

# UNIVERSIDAD DE HUANUCO

## ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD, CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD



## TESIS

---

**“Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020”**

---

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD, CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

AUTOR: Rodríguez Meléndez, Aníbal Guzman

ASESORA: Palacios Zevallos, Juana Irma

HUÁNUCO – PERÚ

2023

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Salud pública  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2018-2019)

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias médicas, Ciencias de la salud

**Sub área:** Ciencias de la salud

**Disciplina:** Políticas de salud, Servicios de salud

# D

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en ciencias de la salud, con mención en gerencia en servicios de salud

Código del Programa: P22

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22510182

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22418566

Grado/Título: Doctora en ciencias de la salud

Código ORCID: 0000-0003-4163-8740

# H

### DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Jara Claudio, Edith Cristina	Doctor en ciencias de la educación	22419984	0000-0002-3671-3374
2	Pozo Pérez, Martha Alejandrina	Doctora en ciencias de la salud	22408219	0000-0003-4564-9025
3	Angulo Quispe, Luz Idalia	Magister en odontología	22435547	0000-0002-9095-9682



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA SALUD

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:30 horas del día 17 del mes de Noviembre del año 2023, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador de manera presencial integrado por los docentes:

Dra. Edith JARA CLAUDIO  
Dra. Martha POZO PEREZ  
Mg. Luz Idalia ANGULO QUISPE

Nombrados mediante resolución N° 572-2023-D-EPG-UDH de fecha 15 de noviembre del 2023; para evaluar la tesis intitulada "**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE ESSALUD HOSPITAL NIVEL II HUÁNUCO 2020**". Presentado por el Bach. **Aníbal Guzmán RODRIGUEZ MELENDEZ**, para optar el grado de **Maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gerencia en Servicios de Salud**.

Dicho acto de sustentación se desarrolla en dos etapas: exposición y absolución de preguntas procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros de jurado.

Habiéndose absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias procedieron a deliberar y calificar, declarándolo ..... Aprobado ..... por Unánime del con calificativo cuantitativo de ..... 17 ..... y cualitativo de Muy Bueno

Siendo las 17:30 horas del día viernes 17 del mes de noviembre del año 2023, los miembros del jurado calificador firman la presente acta en señal de conformidad.

Dra. Edith JARA CLAUDIO

DNI: 22419984

Código ORCID: 0000-0002-3671-3374

**PRESIDENTA**

Dra. Martha POZO PEREZ

DNI: 22408219

Código ORCID: 0000-0003-4564-9025

**SECRETARIA**

Mg. Luz Idalia ANGULO QUISPE

DNI: 22435547

Código ORCID: 0000-0002-9095-9682

**VOCAL**

**DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

**Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03 JUL 20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH,  
19OCT20**



**UDH UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

<http://www.udh.edu.pe>

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

Yo, Juana Irma Palacios Zevallos, Asesora (a) de la Escuela de Posgrado y designado (a) mediante documento: Resolución N° 472-2018-D-EPG-UDH de fecha 01 de agosto del 2018 de la estudiante **Rodríguez Meléndez Aníbal**, de la investigación titulada: **“Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Es Salud Hospital Nivel II Huánuco 2020”**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 13% verificable en el reporte final del análisis de Originalidad mediante el **Software Antiplagio Turnitin**.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 08 de setiembre del 2023

Palacios Zevallos, J. Irma

DNI N° 22418566

CÓDIGO ORCID N° 0000-0003-4163-8740

# Tesis Anibal Rodríguez Meléndez

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>13%</b> <small>EN</small>	<b>10%</b>	<b>8%</b>	<b>9%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>www.mdpi.com</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>www.science.gov</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>3</b>	<b>Odunayo Salau, Olumuyiwa Oludayo, Hezekiah Falola, Maxwell Olokundun, Stephen Ibidunni, Tolulope Atolagbe. "Integrated datasets on transformational leadership attributes and employee engagement: The moderating role of job satisfaction in the Fast Moving Consumer Goods (FMCG) industry", Data in Brief, 2018</b> Publicación	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to University of West London</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>journals.uop.edu.pk</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.nlm.unboundmedicine.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

Palacios Zevallos, J. Irma

DNI N° 22418566

CÓDIGO ORCID N° 0000-0003-4163-8740

## **DEDICATORIA**

Dedico mi tesis a mi madre, por haberme forjado con excelentes principios y valores por darme la fuerza necesaria para culminar esta nueva meta trazada.

A mi amada esposa, por todo su amor, comprensión y por motivarme a seguir día a día hacia adelante en las buenas y en las malas.

También a mis hermanos, por brindarme su apoyo moral e incondicional.

Y, finalmente, a mi querido padre que no está físicamente ya conmigo pero que siempre creyó en mi e impulso para salir adelante profesionalmente.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por darme la vida y bendecirme con salud para poder culminar esta mi tesis con la cual puedo ostentar un grado más en mi carrera profesional, a mis docentes de la Unidad de post grado de la Universidad de Huánuco que supieron guiarme y compartir sus conocimientos en mi formación académica.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN .....	IX
ABSTRACT .....	X
INTRODUCCIÓN .....	XI
CAPÍTULO I.....	13
DESCRIPCION DEL PROBLEMA .....	13
1.1. PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN .....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS.....	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	17
1.4. TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.5. LIMITACIONES .....	19
1.6. VIABILIDAD.....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO .....	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	28
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	35
2.2. BASES TEÓRICAS .....	38
2.2.1. LIDERAZGO .....	39
2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL .....	42
2.2.3. CONSTRUCTOS QUE INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL.....	44
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	46



2.4. HIPÓTESIS.....	47
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL .....	47
2.5. VARIABLES.....	47
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	48
CAPÍTULO III.....	49
MARCO METODOLÓGICO.....	49
3.1. TIPO DE ESTUDIO.....	49
3.1.1. ENFOQUE .....	49
3.1.2. ALCANCE O NIVEL .....	49
3.1.3. DISEÑO .....	49
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	50
3.2.1. POBLACIÓN .....	50
3.2.2. MUESTREO.....	50
3.2.3. MUESTRA.....	50
3.2.4. UNIDAD DE ANÁLISIS .....	50
3.2.5. CRITERIOS DE SELECCIÓN .....	50
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS...	51
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	54
CAPÍTULO IV.....	55
RESULTADOS.....	55
4.1. ANÁLISIS UNIVARIADO .....	55
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS .....	64
CAPÍTULO V.....	65
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	65
5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS.....	65
CONCLUSIONES .....	74
RECOMENDACIONES.....	77
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS .....	78
ANEXOS.....	86

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características y dimensiones de liderazgo transformacional .....	52
Tabla 2. Distribución de ítems.....	53
Tabla 3. Categorías diagnósticas escala SL-SPC .....	53
Tabla 4. Género del liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020.....	55
Tabla 5. Estado civil de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020 .....	56
Tabla 6. Profesión de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020.....	57
Tabla 7. Edad de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020.....	58
Tabla 8. Liderazgo transformacional, dimensión carisma .....	59
Tabla 9. Liderazgo transformacional, dimensión inspiración .....	59
Tabla 10. Liderazgo transformacional, dimensión estimulación intelectual..	59
Tabla 11. Liderazgo transformacional, dimensión consideración individualizada .....	60
Tabla 12. El liderazgo transformacional, y sus dimensiones inspiración, carisma, consideración individualizada y estimulación intelectual .....	60
Tabla 13. La satisfacción laboral, dimensión “Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales” .....	60
Tabla 14. Satisfacción laboral, dimensión “Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos”.....	61
Tabla 15. Satisfacción laboral, dimensión “Factor III: Políticas Administrativas” .....	61
Tabla 16. Satisfacción laboral, dimensión “Factor VI: Relaciones Sociales”	61
Tabla 17. Satisfacción laboral, dimensión “Factor V: Desarrollo personal”..	62
Tabla 18. Satisfacción laboral, dimensión “Factor VI: Desempeño de tareas” .....	62
Tabla 19. Satisfacción laboral, dimensión “Factor VII: Relación con la autoridad” .....	62
Tabla 20. Satisfacción laboral, dimensiones (F-I: Condiciones físicas y/o materiales, F-II: Beneficios laborales y/o salario, F-III: Política de gestión, F-	

VI: Relaciones sociales, F-V: Desarrollo personal, F-VI: Desempeño de tareas y F- VII: Relación con la autoridad).....	63
Tabla 21. Estadístico descriptivo de las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020 .....	63
Tabla 22. Prueba de normalidad de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020 .....	63
Tabla 23. Correlación de Rho de Spearman de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020 .....	64

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de la muestra por genero .....	55
Figura 2. Distribución de estado civil .....	56
Figura 3. Representación gráfica de la distribución profesional.....	57
Figura 4. Distribución de la edad promedio .....	58

## RESUMEN

**Objetivo:** Estudiar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el personal del Hospital EsSalud Nivel II Huánuco 2020.

**Materiales y Métodos:** El tipo de estudio fue observacional, descriptiva, transversal, relacional-analítica; la muestra estuvo conformada por 300;

**Resultados:** Los datos calculados de liderazgo transformador y satisfacción laboral muestran un coeficiente de correlación rho de Spearman de -0,503, valor p 0,0000 ( $p < 0,05$ ); Por tanto, muestra una correlación lineal moderadamente positiva con una probabilidad de error de 0,05.

**Conclusión:** Se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se confirma la hipótesis de investigación ( $H_1$ ): existe correlación entre la satisfacción laboral de los empleados del Hospital EsSalud Nivel II Huánuco 2020. Mostramos en este estudio que el liderazgo transformativo está relacionado. Para aumentar la satisfacción laboral, es importante brindar programas de capacitación para mejorar los conocimientos y habilidades de los gerentes, ya que los resultados muestran que la satisfacción laboral de los empleados de EsSalud puede aumentar y colaborar con el desarrollo de los administradores su carrera, su entorno y sus métodos para el desarrollo del liderazgo. De esta manera, la investigación brinda a la organización las herramientas para identificar áreas de mejora y brinda a los líderes de la organización la oportunidad de trabajar y desarrollarse en equipo, lo que puede cristalizar resultados positivos en un hospital de Nivel II. Huánuco.

**Palabras Clave:** Liderazgo, satisfacción, trabajadores, carisma, inspiración.

## ABSTRACT

**Objective:** To study the relationship between transformational leadership and job satisfaction in the staff of the EsSalud Level II Hospital Huánuco 2020.

**Materials and Methods:** The type of study was observational, descriptive, cross-sectional, relational-analytical; The sample was made up of 300;

**Results:** The calculated data of transformational leadership and job satisfaction show a Spearman's rho correlation coefficient of -0.503, p value 0.0000 ( $p < 0.05$ ); Therefore, it shows a moderately positive linear correlation with an error probability of 0.05.

**Conclusion:** The null hypothesis (H0) is rejected and the research hypothesis (H1) is confirmed: there is a correlation between the job satisfaction of the employees of the Hospital EsSalud Level II Huánuco 2020. We show in this study that transformative leadership is related to increase job satisfaction, it is important to provide training programs to improve the knowledge and skills of managers, since the results show that the job satisfaction of EsSalud employees can increase and collaborate with development. of administrators their career, their environment and their methods. for leadership development. In this way, research provides the organization with the tools to identify areas of improvement and gives the organization's leaders the opportunity to work and develop as a team, which can crystallize positive results in a Level II hospital. Huánuco.

**Keywords:** Leadership, satisfaction, workers, charisma, inspiration.

## INTRODUCCIÓN

El Liderazgo transformacional se describe como transformar actitudes, valores, metas, deseos y prioridades de los trabajadores, motivándolos a cumplir un trabajo eficaz y de esta manera superarse a ellos mismos <sup>(1)</sup>. El otro lado de la moneda es el Liderazgo Transaccional que en pocas palabras podemos definirlo como costo beneficio <sup>(2)</sup>. Existe un vínculo muy fuerte entre Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral <sup>(3)</sup>. La conducta que sigue un líder transformacional cumpliendo ciertos requisitos para el trabajador como: infraestructura, materiales para el desempeño de su trabajo, seguimiento de los trabajadores de forma personalizada y contando con una economía estable para el trabajador, afecta en gran medida la satisfacción de los empleados con el trabajo y el desempeño laboral. <sup>(4)</sup>. Algunos antecedentes hacen cotejos entre el Liderazgo transformacional y Liderazgo transaccional, y mencionan que el primero piensa más en el trabajador, que si un trabajador está muy bien motivado tendrá más durabilidad la calidad en su trabajo, punto muy importante para el área de salud en general, el segundo se basa en poner metas de cumplimiento recibiendo un beneficio económico por cumplirla, al hacer la transacción culmina la motivación <sup>(5)</sup>. En particular, la importancia del liderazgo transformacional para mejorar la satisfacción laboral en el sector salud es de vital importancia, para el equipo multidisciplinario que cuenta con 11 ocupaciones importantes para brindar servicios de salud a la población entre ellos Cirujanos Médicos, Cirujanos Dentistas, Licenciados en enfermería, Obstetras, técnicos de laboratorio, entre otros servicios técnicos de salud, choferes y otros tipos de personales que cuentan los hospitales del Perú a la actualidad <sup>(6)</sup>. Los trabajadores a menudo están en entornos de presión y miedo en tiempos de covid 19 <sup>(7)</sup>. El comportamiento transformacional de un líder de supervisar y establecer un sentido de autocontrol competencia entre los empleados va mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores del centro de trabajo, para dar un mejor servicio individual y grupal, a la población que acuda a atenderse <sup>(8)</sup>. El propósito del estudio fue mostrar que el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo en la satisfacción laboral <sup>(9)</sup>. Diversos trabajos de investigación han sido realizados en el mundo en escala internacional, nacional y regional

(10). El presente trabajo en la ciudad Huánuco presentara un análisis factorial de modelos estructurales para una mejor descripción e interpretación de los datos, no usado antes en la región.



# CAPÍTULO I

## DESCRIPCION DEL PROBLEMA

### 1.1. PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN

Las teorías administrativas científicas de Taylor y Fayol <sup>(11)</sup> donde evidencian que las organizaciones deben de contar con trabajadores y un proceso administrativo liderado por una persona u varios líderes. Para la vigilancia de los trabajadores y de esta manera maximizar la productividad. El liderazgo es un instrumento o herramienta fundamental para el desarrollo organizacional y la competitividad en la economía mundial. Las empresas demandan motivación personal e interpersonal en los equipos de trabajo, que es un factor clave a estudiar ya que modela comportamientos y es un factor decisivo en el momento de afrontar cambios.

Las empresas como las industria, minería, construcción, comercio, servicios de todo tipo, turismo, educación, salud entre otros; que logran estar por encima del promedio son aquellas determinadas en desarrollar, permitir, motivar dotar con herramientas, infraestructura, motivación y recursos necesarios al personal que labora en dichas instituciones guiadas por líderes capacitados para afrontar cambios en distintos escenario. Los estudios de Hay Group, indicaron Las siguientes empresas se encuentran entre las 10 mejores empresas de América Latina en el puesto: uno Unliver, dos IMB, tres GE, cuatro LATAM Airlines, quinto Nestlé, sexto 3M, séptimo Telefónica, octavo AB InBev, nueve Pepsico y diez Wal Mart. El 73% de las empresas del ranking se esfuerza por brindar oportunidades para que todos en todos los niveles de la organización se desarrollen y practiquen el liderazgo de otros, en comparación con el 47% de otras empresas. <sup>(12)</sup>.

Los principales empleadores en tiempos de COVID 19, una nueva encuesta de Mercer muestra que, en medio de la incertidumbre, las personas están más preocupadas por la salud de los empleados, el bienestar financiero y las aspiraciones profesionales. <sup>(13)</sup> la pandemia de Covid 19 y la incertidumbre resultante están acelerando el cambio organizacional en todo el mundo instaurando un nuevo sistema que perdurará en un futuro y

evolucionará. Los líderes están enfocándose en su personal; en fuerza laboral, estilo de vida saludable, apoyo financiero, proporcionando habilidades, capacitaciones según carrera profesional, inteligencia artificial y avances tecnológicos. El 34% de los trabajadores espera que su puesto de trabajo sea reemplazado en unos pocos años, 61% piensa que los están preparando para el futuro y solo el 55% piensa que no los capacitarán si la actividad en su trabajo tendría que variar. A medida que los líderes toman medidas para abordar la situación, deben reexaminar el propósito de la empresa y sus responsabilidades para con sus empleados. Y lo están haciendo en algo tan imprevisto de COVID 19, con un debilitamiento económico.

Sin embargo, existe resultados asociados al no escoger correctamente a un buen líder. Como: Los costos duros de la rotación no siempre son baratos de evaluar para los ejecutivos de alto nivel, pero es mucho más costoso replicarlos. Los malos líderes pueden afectar el desempeño del equipo y, sin un buen liderazgo, la productividad de los empleados se ve afectada. Algún trabajador que se sienta menospreciado no va a dar el máximo de sí en su trabajo. Este tipo de trabajadores descontentos son propensos a actuar de forma contraproducente. Considerando a su jefe que toma su trabajo y de su equipo de forma rutinaria y como si fuera propio, y el no da crédito ni reconoce el esfuerzo de sus trabajadores. La mala gestión afecta el desarrollo de los empleados, una gestión inadecuada no reconoce el alto potencial de los empleados. La pérdida de potencial de un trabajador es difícil asignarle un precio. Consecuentemente el trabajador se va estancar rápidamente. No pasa mucho tiempo antes de que una cultura corporativa se vuelva tóxica, los empleados descontentos pueden encontrar a otra persona en la misma convivencia. Incluso si alguien está feliz de trabajar en un ambiente negativo, esto puede reducir su desempeño. Mayor rotación en otros niveles, tomar malas decisiones de contratación no es fácil, algunas personas deciden dejar sus trabajos por problemas con sus jefes o supervisores. Esto llega a un “efecto bala de nieve”. Si una persona toma la decisión de buscar nuevas opciones de crecimiento, otros pueden sentirse motivados a hacer lo mismo (14).

Para el éxito empresarial es muy importante el personal que labora. Los principales impedimentos para cumplir con sus objetivos de construir una fuerza de trabajo son: 34% de falta de un liderazgo adecuado, 35 % falta de continuidad/lealtad de los empleados, 34 % falta de tecnología adecuada, 23 % falta de recursos internos como un salario competitivo, 13 % falta de empleados comprometidos, 21 % falta de empleados disponibles y 28 % falta de talento calificado <sup>(15)</sup>.

En Perú, se adaptan fuertemente a nuevas formas de trabajo que desafían sus capacidades técnicas. El mayor riesgo es la falta de preparación. Necesitas fortalecerte y reinventarte como líder y preparar tu organización para un futuro incierto <sup>(16)</sup>.

Conforme una encuesta realizada de Gallup. <sup>(17)</sup> el 85 % de los trabajadores a nivel mundial, cuando se le pregunto de forma anónima, que el empleo que tiene no les satisface y no están comprometidos con el mismo. Se centraliza en odiar el trabajo y a su supervisor. La encuesta que abarca 200 países desde el año 2000. La revista Forbes el 2013 anunció, para casi el 90% de los trabajadores en el mundo, se sentían frustrados con su trabajo. Desglosados por país y región geográfica, algunos lugares experimentan ligeros aumentos, y el 70% de los estadounidenses odia su trabajo. Si observamos otra situación que ha aumentado en China y Japón, donde prevalecen el hacinamiento y las largas jornadas de trabajo, un impresionante 94% de los trabajadores dijeron que estaban "desvinculados" del trabajo, ansiosos, estresados o clínicamente agotados, con tasas de suicidio tan altas. El gobierno japonés tuvo que intervenir. Por ubicación geográfica, Oriente Medio y el Norte de África tienen el mayor número de encuestados que aborrecen su trabajo. No comprometidos y desconectados el 15 % se identifican con sus puestos de trabajo. El 62 % de describen, no comprometidos y son infelices. El 23 %, están activamente desconectados.

En Perú el 76% de los peruanos está insatisfecho con su trabajo, responde que no, el 22% dice que el trabajo no es difícil, el 20% el ambiente laboral es malo, el 19% el jefe no es un buen líder, el 12%% no tiene salario suficiente, El 10% de la empresa no valora el logro, el 10% explicó que no se le ocurrió ninguna idea nueva, el 7% no le dio una oportunidad de promoción.

29 de ellos tenían entre 25-35, 46-55 y 36-45 años, el 17% ambos y el 8% eran mayores de 55 años. El 24% está satisfecho con su trabajo. El 33% de los encuestados pudo proponer nuevas ideas. El 25% el trabajo es difícil El 17% tiene un buen ambiente de trabajo El 17% cree que tiene un buen jefe El 8% cree que la empresa lo recompensa con nuevos logros. La edad de este grupo varía en un 33% entre 36-45 años, 25 entre 18-25 años, 46-55 y 26-35 años, respectivamente 17% y sólo 8% entre 55 años.<sup>18)</sup>

Hoy en día, en nuestra región, podemos observar en general cómo un buen liderazgo afecta la satisfacción laboral de todos los empleados del sector público y privado. En el sector salud que dependen mucho de los líderes que manejan estas instituciones. El liderazgo transformacional menciona que primero piensa más en el trabajador, que si un trabajador está muy bien motivado tendrá más durabilidad la calidad en su trabajo, punto muy importante para el área de salud en general. Sin embargo si no contamos con buen liderazgo y adaptación de las personas que dirigen este sector, se verán perjudicados los trabajadores y pacientes.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Considerando lo anterior y que es un tema muy importante, surgen las siguientes preguntas.

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

**Pe.1.** ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo transformacional carisma y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II?

**Pe.2.** ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo transformacional inspiración y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II?

**Pe.3.** ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo transformacional estimulación intelectual y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II?

**Pe.4.** ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo transformacional consideración individualizada y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Establecer la relación que existe en el liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**Oe.01.** Identificar la relación que existe entre liderazgo transformacional carisma y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II.

**Oe.02.** Identificar la relación que existe entre liderazgo transformacional inspiración y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II.

**Oe.03.** Identificar la relación que existe entre liderazgo transformacional estimulación intelectual y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II.

**Oe.04.** Identificar la relación que existe entre liderazgo transformacional consideración individualizada y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II.

### **1.4. TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

En nuestra sociedad la salud es un pilar muy importante para el desarrollo. El personal que labora en centros de salud tiene como finalidad

dar bienestar a los pacientes, es importante valorar al personal de trabajo para llegar a las metas del centro de salud. Es necesario que el personal este bien direccionado, motivado y tenga la infraestructura adecuada para poder tener un desempeño óptimo en su servicio individual y grupal en un buen entorno con sus compañeros.

Muy importante la conveniencia del trabajo de investigación, que aporta un análisis detallado actualizado de cómo se está manejando el sector salud, el trabajador es un reflejo de sus líderes, sería apropiado tener trabajos similares de forma anual y poder saber el desempeño de los líderes y trabajadores, para poder dar soluciones inmediatas como mejorar el sistema de atención para beneficiar a la población.

Por su relevancia social, el estudio beneficiara a mejorar la relación entre los líderes, trabajadores y pacientes, el entorno laboral, el de atención a la población, la infraestructura, modelos de atención, productividad, entre otros aspectos. Mediante los resultados obtenidos los líderes podrán ver sus falencias y poder aplicar un tipo de liderazgo transformacional que sea duradero para el personal nombrado como el contratado.

La importancia teórica, en las distintitas investigaciones realizadas podemos llegar a un patrón que están enfocadas a influenciar a mejorar la satisfacción de los trabajadores con un adecuado liderazgo y no siempre ocurre esta relación por diversos factores asociados, revisando múltiples diseños en la región y nacionales, ninguno hace un análisis factorial del problema. La presente investigación busca suscitar cambios en los líderes para dar una atención integral de calidad. El liderazgo transformacional es muy importante en la industria de la salud, buscando motivar al trabajador. Por otra parte, aprovechar al máximo los datos obtenidos y poder describir e interpretarlos adecuadamente, se beneficie el personal de trabajo como a usuarios.

Por su implicancia práctica, teniendo investigaciones previas, las que permiten encontrar la relación entre estas características y con los datos obtenidos podremos mejorar diseños, estrategias, programas, capacitaciones

fortaleciendo debilidades mediante el liderazgo transformacional y dando como resultado una mejor satisfacción laboral de los trabajadores para que ellos puedan dar el máximo de ellos en su lugar de trabajo.

### **1.5. LIMITACIONES**

- La autenticidad de las respuestas.
- Las preguntas tienen un diferente significado en cada persona.
- Comprensión de las preguntas.
- Por ser muchas preguntas el encuestado se agota.

### **1.6. VIABILIDAD**

Esta tesis de investigación cuenta con suficiente información, recursos humanos, recursos financieros, recursos materiales y una población correspondiente a las particularidades de la implementación del proyecto.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio identificó el siguiente contexto de investigación:

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Worth de K et al. Estados Unidos 2020. “La relación entre el estilo de liderazgo del decano de enfermería y la satisfacción laboral” llegó a las determinaciones siguientes:

El objetivo fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo de los decanos de enfermería y la satisfacción laboral. Métodos no experimentales o nivel descriptivo de correlación. Materiales y métodos. Utilice la hoja de cálculo de autocompletado. La muestra fue reclutada de 24 universidades; se devolvieron un total de 303 cuestionarios. Entre los miembros de la facultad, el Decano de la Escuela de Enfermería demostró un estilo de liderazgo más transformacional. Los enfermeros están relativamente satisfechos con su trabajo y muy satisfechos con el decano de enfermería que muestra una influencia idealizada. diploma. Estos tres comportamientos de liderazgo explican desacuerdos significativas en la satisfacción laboral de los docentes, lo que sugiere la necesidad de capacitación y desarrollo centrados en comportamientos de liderazgo efectivos <sup>(19)</sup>.

Asif M, Jamaeel A, Hussain A, Hwang J. Sahito N. China 2019. “Vinculación del liderazgo transformacional con los resultados adversos de los pacientes evaluados por la enfermera y la calidad de la atención: evaluación del papel de la satisfacción laboral y el empoderamiento estructural”, señala que:

El **Objetivo** fue examinar las relaciones entre liderazgo transformacional, el empoderamiento estructural, la satisfacción laboral, los resultados adversos de los pacientes evaluados por la enfermera y



la calidad de atención. El **enfoque** cuantitativo **alcance o nivel** correlacionar, descriptivo y transversal. **Materiales y métodos.** La técnica de **muestreo** fue muestreo probabilístico aleatorio, el estudio se realizó en 17 hospitales gubernamentales, que incluyeron 4 hospitales de distrito y 13 hospitales ubicados en la división Sargodha, provincia de Punjab, Pakistán fue en marzo a abril de 2019. Los datos obtuvieron de 600 enfermeras registradas que tienen un mínimo de 1 año de experiencia y están trabajando directamente bajo la jefatura de enfermería o enfermeras gerentes. Se entregó el cuestionario de la encuesta después de la convivencia. Un total de 386 participantes completaron la encuesta con una tasa de respuesta del 64,33%. Además, aplicamos dos pruebas diferentes, que incluyeron la prueba de un factor de Harman y el factor latente común (CLF), para superar la posibilidad de sesgo del método. La variación total explicada durante estas pruebas es del 22,57%, que es inferior al 50%, por lo que los datos son imparciales. **Resultados.** En características demográficas la edad, el 69,17% de los participantes (267 enfermeras) tenían entre 21 y 30 años de edad, y el 0,78% de los participantes tenían entre 51 y 60 años, que incluía solo 3 enfermeras. Aproximadamente el 63.21% de los participantes del estudio (244 enfermeras) tienen una licenciatura en enfermería y solo 8 participantes tienen una maestría con un porcentaje de 2.07. Entre los 386 participantes, 77.20% eran empleados a tiempo completo y 22.80% a tiempo parcial. Un número total de 241 (62,44%) participantes tienen una experiencia de 1 a 5 años, y solo 3 participantes (0,78%) tienen una experiencia de 31 a 35 años. Estadística descriptiva, Liderazgo transformacional (TL), empoderamiento estructural (SE), satisfacción laboral (JS), calidad de la atención (QOC) y resultados adversos del paciente (APO), los valores oscilaron entre M: 2.91 – 3.38 y la DE entre 0.53 – 0.98. Modelo de medición, Los coeficientes alfa ( $\alpha$ ) para TL, SE, JS, APO y QOC son 0.87, 0.82, 0.81, 0.78 y 0.81 respectivamente. Estas  $\alpha$  están por encima del valor recomendado de 0,70. Las cargas factoriales estandarizadas variaron de 0.72–0.88 para TL, de 0.74–0.85 para SE, de 0.79 0.84 para JS, de 0.73–0.85 para APO y de 0.74–0.88 para QOC. Todos los factores de carga son mayores que

0.50 y contribuyen significativamente. Los valores t para cada ítem de todas las variables fueron mayores que 1.96. Los valores de la varianza promedio explicada (AVE) para TL, SE, JS, APO y QOC son 0.67, 0.64, 0.65, 0.66 y 0.63 respectivamente. Estos valores proporcionan validez convergente, porque todos ellos están por encima del valor recomendado de 0,50. La confiabilidad compuesta (CR) para TL, SE, JS, APO y QOC osciló entre 0,82-0,89 y es mayor que el criterio recomendado 0,60. El análisis confirmatorio de 5 factores que incluían TL, SE, JS, APO y QOC, tiene los índices mejor ajustados, porque los valores de  $\chi^2 = 479.13$ ,  $\chi^2 / df = 1.67$ , CFI = 0.98, IFI = 0.98, TLI = 0.97, SRMR = 0.03 y RMSEA = 0.034, se evaluó la validez discriminante. **Conclusión:** Se demostró la importancia que desempeña el liderazgo transformacional para mejorar las condiciones de trabajo y la atmósfera, lo que permite a las enfermeras establecer buenas relaciones con los pacientes y mejorar la calidad de la atención y la satisfacción del paciente. En segundo lugar, encontramos el empoderamiento estructural y la satisfacción laboral como posibles mediadores para estas relaciones (20).

McCallaghan S., Jackson LTB, Haynes MM Africa 2019 “Cambio de liderazgo, diversidad y satisfacción laboral en empresas sudafricanas seleccionadas” de modo que:

El objetivo fue combinar el liderazgo transformacional, la diversidad y la satisfacción laboral en un número selecto de empresas sudafricanas. La extensión relativa o extensión del método cuantitativo. Materiales y métodos. Los participantes incluyeron una muestra de 263 trabajadores de los sectores industrial, financiero y minorista en la provincia de Gauteng en Sudáfrica. Para simplificar, se utilizaron varias herramientas de medición para muestrear la incertidumbre: la Escala de Liderazgo Transformacional (TLS; Podsakoff et al.), Mor Barakin. y otros. desarrolló la Escala de Diversidad Percibida (DPS), el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (MSQ: Weis, England y Lofquist). Aprobado por el Comité de Ética Empresarial y de Gestión de Northwestern University. Se enviaron cuestionarios a las empresas y se pidió a los empleados

que los cumplimentaran en un plazo de 30 días. El impacto directo del estilo de liderazgo transformacional en la satisfacción laboral es un predictor significativo de la satisfacción laboral ( $\beta=0.62$ ,  $pand<0.01$ ), el cambio de la relación entre ellos es sustancial, concluye. Los resultados confirman un modelo que muestra una relación positiva entre el liderazgo transformacional, los entornos diversos y la satisfacción laboral <sup>(21)</sup>.

Uluturk B., Bão R. Turquía 2019. "El papel del liderazgo transformacional, las habilidades comunicativas y la satisfacción comunicativa en la satisfacción laboral de los empleados".

EL Objetivo es investigar los efectos de la transformación gerencial, la competencia comunicativa y la satisfacción comunicativa sobre la satisfacción laboral gerencial bajo diferentes variables de contexto en el sector de la seguridad privada. Foco, distancia o sección transversal. Materiales y métodos. En este estudio, se utilizó un cuestionario desarrollado por ellos mismos para recopilar datos. Según la empresa de seguridad privada turca TAV, el sector de la seguridad privada en los aeropuertos internacionales cuenta con un total de 826 empleados no ejecutivos. La muestra estuvo compuesta por 483 individuos, y este estudio utilizó una medida previamente validada, una escala tipo Likert de 5 puntos, de acuerdo y en desacuerdo. La fiabilidad alfa y compuesta calculada es superior a 0,70. El comportamiento del liderazgo transformacional se midió utilizando la Escala de comportamiento del líder transformacional de 23 ítems desarrollada por Podasakoff et al. La capacidad de comunicación se midió utilizando la Escala de capacidad de comunicación desarrollada por Monge et al. La escala original constaba de 12 ítems. Este estudio utiliza un cuestionario de satisfacción de la comunicación para evaluar las percepciones de los empleados sobre las formas de comunicación (Downs and Do's) en un departamento con un total de 40 elementos y niveles de satisfacción. Consta de 18 artículos, marcador. La satisfacción laboral se correlacionó significativamente de forma positiva con el liderazgo transformacional ( $r=0,55$ ,  $p0,05$ ) <sup>(22)</sup>.

Sarao O et al. Nigeria 2018 “Datos agrupados sobre cualidades de liderazgo transformacional y compromiso de los empleados: el papel moderador de la satisfacción laboral en la capacitación de bienes de consumo de rápido movimiento (FMCG)”.

El objetivo es proporcionar un conjunto completo de datos sobre las cualidades de liderazgo transformacional y el compromiso de los empleados: el papel moderador de la satisfacción laboral en la capacitación en bienes de consumo de rápido movimiento (FMCG). Un método cuantitativo, medición o nivel descriptivo para identificar tendencias. Materiales y métodos. La muestra estuvo compuesta por 359 empleados y directivos de las empresas encuestadas. El estudio utilizó un diseño entre grupos con siete variables dependientes. Estas variables son: carisma ganador (AC), influencia idealizada (II), motivación inspiradora (IM), estimulación intelectual (IS), atención personal (IC), liderazgo transformacional (TFL) (antigua combinación de cinco variables), empleados ordinarios. Satisfacción (ES) e inclusión (EE). Todas estas variables representan la escala MLQ. Es importante destacar que el MLQ proporciona a los gerentes evaluaciones precisas y objetivas de múltiples dimensiones de liderazgo. Resultados y conclusiones. Este estudio encontró que el liderazgo transformacional (TLA) tiene un efecto significativo y positivo en la satisfacción y el compromiso laboral. Para crear un ambiente relajado, los líderes y gerentes deben vincular la visión con la estrategia para lograrlo y trabajar con los empleados para desarrollar una visión desafiante y atractiva. <sup>(23)</sup>.

Musinguzi C, Namale L, Rutebemberwa E, Dahal A, Nahirya P, Kekitiinwa A. Uganda 2017. “La relación entre el estilo de liderazgo y la motivación, la satisfacción laboral y el trabajo en equipo entre los trabajadores de la salud en Uganda”.

El propósito de este estudio fue examinar la relación entre los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y de *laissez-faire* y la motivación, la satisfacción laboral y el trabajo en equipo entre los trabajadores de la salud de Uganda. Foco, distancia o plano transversal.

Materiales y métodos. El estudio se realizó en tres regiones geográficas de Uganda en noviembre de 2015 e incluyó una encuesta autoadministrada a 564 trabajadores de la salud de 228 centros de salud. Recolectaron información sobre las percepciones de los trabajadores de la salud sobre los estilos de liderazgo, los niveles de motivación, la satisfacción laboral y el trabajo en equipo de los gerentes. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para medir la relación entre el trabajo en equipo y la regresión logística múltiple. **Resultados.** Los trabajadores de la salud en Uganda prefieren los líderes transformacionales (62%) a los líderes transaccionales (42%) o al *laissez-faire* (14%). El liderazgo transformacional se relacionó positivamente con la motivación ( $r=0,32$ ), la satisfacción laboral ( $r=0,38$ ) y el trabajo en equipo ( $r=0,48$ ), mientras que el liderazgo transaccional se relacionó con la satisfacción laboral ( $r=0,21$ ) y el trabajo en equipo ( $r=0,18$ ). La motivación se asoció positivamente con líderes que exhibían un comportamiento idealizador (odds ratio [OR] = 3,7; IC 95 %, 1,33–10,48) y estimulación intelectual (OR = 2,4; IC 95 %, 1,13–5,15), pero no con liderazgo. La excepción fue una asociación negativa (OR = 0,4; IC 95 %, 0,19–0,82). La satisfacción laboral se correlacionó positivamente con la estimulación intelectual (OR = 5,7; IC 95 %, 1,83–17,79). El trabajo en equipo se asoció positivamente con conductas de influencia idealizadas (OR = 1,07–8,57), atributos de influencia idealizados (OR = 3,9; IC del 95 %, 1,24–12,36) y recompensas potenciales (OR = 5,6; IC del 95 %, 1,87–17,01). **Conclusión.** Los estilos transformacionales mostraron efectos positivos en la motivación de los profesionales de la salud, asegurando la satisfacción laboral y fortaleciendo el trabajo en equipo entre los profesionales de la salud en comparación con aquellos que demostraron habilidades transaccionales o un estilo de *laissez-faire* <sup>(24)</sup>.

Ahmad M. Pakistan 2018. “Efectos de los estilos de gestión del cambio de los directores en la satisfacción laboral de los profesores de secundaria”, tuvo como:

**Objetivo** determinar el efecto del estilo de liderazgo transformacional de los directores sobre la satisfacción laboral de los

docentes de secundaria. **Enfoque, alcance o nivel** fue descriptivo y correlacional. Los **Materiales y métodos** de encuesta se utilizan para la recopilación de datos. La población para el estudio es todos los maestros de escuelas secundarias de 1166 escuelas secundarias masculinas y superiores del gobierno y todos los maestros del gobierno inscritos en varios programas de la Universidad del Norte en KPK. Utilizando una técnica de **muestreo** no probabilístico por conveniente, se toma como muestra 1 una muestra de 1050 maestros de escuelas secundarias de 140 escuelas, 20 de cada uno de los siete distritos seleccionados sobre la base de idiomas hablados. Otra muestra de 100 docentes gubernamentales matriculados en diferentes programas de la Universidad del Norte se toma como muestra-2. Dos instrumentos, es decir, MLQ y JSS, se utilizan para la recopilación de datos en este estudio. Los datos se recopilan a través de visitas personales. Los datos se analizan aplicando la media, la desviación estándar, la prueba t y la correlación de Pearson. **Resultados.** El liderazgo transformacional se comparó las respuestas de los docentes que trabajan y los docentes estudiantes indicando que se encontró que el valor t era 2.90, por lo tanto no hay diferencia significativa entre respuestas de los docentes que trabajan y los docentes estudiantes, fue rechazado. La satisfacción laboral el valor t fue de -5,98, no hay diferencia entre las respuestas de los docentes que trabajan y los docentes estudiantes  $M=2.87$ ,  $SD= 0,353$  y condiciones de estudiantes docentes  $M=3.10$ ,  $SD= 0,422$ . Nivel de estilos de liderazgo transformacional entre los directores, el promedio de las calificaciones de los maestros a sus directores como los más altos en términos de comportamiento idealizado  $M: 4,06$ ,  $SD: 0,761$ ; motivación inspiradora  $M 3,93$ ,  $DS: 0,783$ , estimulación intelectual  $M: 3,85$ ,  $SD: 0,778$ , atributos idealizados consideración  $M:3,74$ ,  $DS: 0,906$ , los resultados indicaron que la mayoría de los maestros de secundaria percibieron que las prácticas de liderazgo transformacional los directores en las escuelas secundarias fueron altos con una puntuación media de 3.88 y una desviación estándar de 0,729. Niveles de satisfacción laboral del profesor fue moderado  $M= 2,90$   $DS: 0,365$ . La correlación de Pearson entre los estilos de liderazgo motivacional inspirador de los

líderes y la satisfacción laboral de los docentes muestra una relación estadísticamente positiva para docentes  $r=0.321$   $p=0.00$ , para docentes en formación  $r=0.217$   $p=0.00$ , ambas correlaciones fueron moderadamente positivas. La vinculación de Pearson entre los estilos de pacto de la excitación mental y la felicidad hábil de los inspectores notificación una federación estadísticamente positiva para docentes ( $r = 0,344$ ,  $p = 0,00$ ), estudiantes de magisterio ( $r = 0,257$ ,  $p = 0,00$ ). Ambos tuvieron una vinculación moderadamente positiva y la vinculación de Pearson. La federación entre los estilos de negociación del interés unipersonal de los ejecutivos y la felicidad hábil de los docentes notificación una federación estadísticamente positiva entre docentes  $r=0.314$   $p=0.00$ , docente-pupilo  $r=0.337$   $p=0.00$ , ambas tuvieron una vinculación moderadamente positiva. Resumen. Estilos de liderazgo transformacional Ambas muestras mostraron una federación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo transformativo de los líderes escolares y la felicidad hábil de los docentes de secundaria. <sup>(25)</sup>.

Choi SL, Goh CF, Adam MB y Tan OK. Malasia 2016. "Liderazgo transformacional, empoderamiento y satisfacción laboral: el papel mediador del empoderamiento de los empleados", plantea que:

El objetivo fue investigar la relación causal entre el liderazgo transformacional, el empoderamiento y la satisfacción laboral junto a asistentes médicos y enfermeras en dos grandes hospitales públicos y privados de Malasia. El método es no experimental, es decir, magnitud o grado de correlación, y diseño no experimental, es decir, tipo de correlación cruzada. Materiales y métodos. Se pidió a los encuestados que respondieran preguntas sobre liderazgo transformacional, empoderamiento y satisfacción laboral utilizando una escala Likert de 5 puntos. Se analizó el modelo de medición y se estimaron los parámetros del modelo de ruta utilizando el modelo de ecuaciones estructurales PLS-SEM. Se realizó un análisis estadístico para determinar si el empoderamiento modera la relación junto al liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. El análisis mostró que el liderazgo transformacional se correlacionó positivamente con la satisfacción

laboral ( $p < 0,09$ ). Luego se evalúa todo el modelo estructural, incluyendo la estructura institucional. Para todas las estructuras pronosticadas, Q2 para todo el modelo estructural está por encima de cero y VIF está por debajo de 3. Los resultados mostraron que se mantuvo el efecto positivo del liderazgo transformacional sobre la satisfacción laboral ( $p < 0,05$ ). Así, el liderazgo transformacional tuvo un efecto positivo ( $p < 0,01$ ) sobre el empoderamiento, que a su vez tuvo un efecto positivo ( $p < 0,01$ ) sobre la satisfacción laboral. En particular, la relación entre la gestión del cambio y la satisfacción laboral fue significativa en los pasos 1 y 2, pero con una diferencia de 0,185. Estos hallazgos sugieren que los mediadores (es decir, el empoderamiento) pueden absorber algunos de los efectos de la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Indica un efecto indirecto significativo ( $p = 0,001$ , valor  $t = 3,28$ ). Estos resultados mostraron una varianza de la varianza (VAF) del 43,1 %, lo que indica un efecto de mediación parcial. Este análisis sugiere que el empoderamiento modera el efecto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de las enfermeras. El empoderamiento de los empleados no sólo es importante para mejorar la satisfacción laboral, sino que también enseña a las enfermeras el vínculo entre la gestión del cambio y la satisfacción laboral. Los hallazgos de este estudio contribuyen a la literatura sobre la satisfacción laboral en el sector de la atención de la salud al profundizar la comprensión del impacto del empoderamiento y el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral de las enfermeras. Este estudio proporciona información política importante para los profesionales de la salud interesados en mejorar la satisfacción laboral de las enfermeras. <sup>(26)</sup>.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Aguilar S. Trujillo 2019. “El liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en el Colegio Trujillo Abelardo Gamarra 2019”.

El objetivo fue identificar el liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en el Colegio Abelardo Gamarra de Trujillo en el año 2019. Este método no es experimental, correlación o



nivel con un diseño no experimental, correlación cruzada. Materiales y métodos. Había un total de 19 profesores en este grupo y muestra. Utilice herramientas de gestión transformacional y participación organizacional para recopilar datos. El valor de correlación  $r$  entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional es 0,872, el valor de correlación  $r$  entre dimensión motivación y compromiso organizacional es 0,620, y el valor de correlación  $r$  entre motivación espiritual y compromiso organizacional es 0,620. compromiso. es 0.542. El valor  $r$  de impresión idealizada y compromiso organizacional es 0.281 y el valor  $r$  de correlación entre la dimensión de apreciación personal y compromiso organizacional es 0.292. diploma. Se encontró una correlación directa entre la gestión del cambio de los directores de escuela y el compromiso organizacional de los docentes <sup>(27)</sup>.

Portal M. Trujillo 2019. Eficiencia administrativa y éxito docente en el barrio La Esperanza 80829 “José Olaya Balandra” – Trujillo, 2019.

La neutralidad pretende recordar la relación entre el quehacer de los perros y el éxito de los docentes de primaria. Del Instituto 80829 “José Olaya Balandra” en la comunidad de La Esperanza. Las opciones son una variación de Similitud absoluta del experimento o Altura y perfil de la herramienta en Similitud absoluta del experimento, Similitud cruzada de gallo. Materiales y métodos En la ciudad trabajaron 85 docentes y 33 docentes de primaria. El muestreo de probabilidad absoluta se utiliza por conveniencia. Se utilizaron encuestas sobre tareas de gestión y riqueza de habilidades para recopilar datos. Utilizando la evidencia de similitud de Rho Spearman, las variables Consistencia del Desempeño Ejecutivo y Riqueza Universitaria tienen un nivel de significación del 5%, un valor de  $p$  de 0.794 y  $Rho = 0.047$ . Las variables desempeño gerencial y riqueza en habilidades muestran que el desempeño del chico guapo alternativo es muy marcado, 84.85%, y se concentra casi la mayoría, mientras que el grado romántico es 12, 12% y 3.03 en clima y bajo, respectivamente. . Porcentajes similares en 5 de 33 estudiantes: el éxito calificado en cambio agrupó el 63,64% en altitudes rápidas y la diferencia fue en altitudes climáticas, es decir. El

38,39% tiene un bajo grado de generalización sin universidades. Finalmente. No existe una relación significativa y sugestiva entre las variables <sup>(28)</sup>.

Yallecco L y Umire Y. Lima 2019. “Estilos de gestión y desempeño laboral de las enfermeras que trabajan en el sector salud, Juliaca 2018”, tuvo por:

**Objetivo** conocer la relación entre el estilo de gestión y los resultados laborales de las enfermeras que trabajan en el campo o enfermeras Juliaca salud Mitte. -**Enfoque** experimental con correlación de **rango o nivel** y diseño descriptivo, comparativo de correlación y transversal. **Materiales y métodos** Participaron de la muestra 120 enfermeros. Se utilizaron tres cuestionarios: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y escala Likert de desempeño laboral. De acuerdo con los **resultados** obtenidos, no existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión y el desempeño laboral según la tau-b de Kendall (p-valor 0,555). Esto mostró una diferencia en los promedios de los tipos de liderazgo de ambas instituciones, principalmente el liderazgo transformacional en un 74,2%. Una comparación de los estilos de gestión del personal de enfermería en las dos microrredes reveló una diferencia estadística significativa (valor de p 0,04) según la prueba T de para, muestras independientes, lo que indica que existen diferencias en los estilos de gestión de las dos instalaciones.. En cuanto a los resultados laborales, se reveló que el 84,2 por ciento de los enfermeros que actúan en ambas microrredes trabajan regularmente. **Conclusión.** El estilo de gestión de enfermería no está relacionado con el desempeño laboral en microrredes en Santa Adriana y Cono Sur <sup>(29)</sup>.

Chira E. Lima 2018. Gads. IEP las habilidades de liderazgo y la riqueza académica son maravillosas año 2017, tuvo como:

Objetivo determinar la relación entre las habilidades de liderazgo y el éxito académico en la Asociación de Educación Parroquial Juvenil de

Cesar de los Ríos, Callao. Marcos cuantitativos, niveles de poder y correlación, y esquemas de correlaciones nunca antes experimentadas y puertas fundamentales. Materiales y métodos. Hay 110 pueblos de observación. Se utilizó una técnica de encuesta para la recopilación de datos del período 1 y se usó como una herramienta de enlace para el monitoreo de niveles múltiples. Su confiabilidad de Cronbach fue de 0,863, lo que indica que el ingreso fue confiable; Para el periodo 2 se utilizó la técnica de Cronbach de 0.905 y como herramienta para estudiar intervalos multinivel conocidos. el resultado. Habilidades gerenciales "promedio" 44.4%, riqueza académica "baja" 54.0%, la relación entre habilidades de liderazgo y riqueza académica tiene una analogía positiva moderada de 0.691 y la relación entre habilidades de liderazgo conceptual y riqueza académica tiene una analogía moderada de 0.554 la relación similitud negativa entre tecnología la correlación entre habilidades interpersonales y riqueza académica es 0.738, y la correlación entre habilidades gerenciales y factores sociales de la riqueza académica es 0.718. Finalmente. El IEP Callao es el nexo entre la capacidad gerencial y la riqueza académica 2017 <sup>(30)</sup>.

Cardenas J. Rodriguez, M. Chuquispuma S. Lima 2018. "El estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Diano Marina Agrícola Provincia de Chincha".

El estilo de gestión impreciso afecta el rendimiento académico de los empleados de la oficina de Diana Marina Agrícola. Un marco que nunca es práctico, con una esfera de influencia y un nivel aparente asociado y un esquema horizontal que nunca es práctico. MATERIALES Y MÉTODOS Las ciudades de prueba incluyeron la mayoría de los oficinistas y 78 empleados de la oficina de Diano Marina Agrícola, y la muestra fue una probabilidad aleatoria no representativa hecha en el corpus de la muestra (ciudades restringidas) utilizando la fórmula. La escala utiliza categorías de preguntas de sí, nunca y, a veces, como herramienta. **Resultados** en presión laboral "sí" un 51,3%, presión laboral positiva "sí" un 67,9%, rendimiento actividades laborales "sí" un 82,1%, resultados en trabajo en equipo "sí" un 84,6%, buena

comunicación “si” un 84,6%, oportunidades de desarrollo equipo “si” un 47,4%, oportunidades de desarrollo importante para el desarrollo personal “si” un 75,6%, oportunidades de desarrollo “si” un 69,2%, competitividad laboral “si” un 70,5%, competitividad laboral en el crecimiento de la empresa “si” un 73,1%, competitividad laboral si tiene mayor nivel de productividad “si” un 79,5%, considera usted que una buena comunicación mejora el trabajo en equipo 85,9%, considera usted que una buena comunicación entre colaboradores mejora el ambiente laboral 73,1%, comunicación en el logro de objetivos “si” 66,7%, satisfecho con actividades en la empresa “si” 83,3%, satisfecho con el trato que recibe “si” 71,8%, satisfecho con el reglamento “si” 64,1%, satisfacción laboral depende de desempeño laboral “si” 25,6%, satisfecho con los pagos e incentivos “si” 43,6%. **Conclusión** El estrés laboral tiene un importante efecto positivo en el trabajo en equipo entre los empleados de la empresa <sup>(31)</sup>.

Reyes N. Lima 2018. “El liderazgo transaccional y transformacional fue demostrado en la Pharmacy Job Wave 2017 por estudiantes profesionales de farmacia en la Unidad de Posgrado de la UPeU en Lima”, tuvo como:

Propósito de la neutralización acotar la relación entre el liderazgo transaccional y transformacional y el desempeño del desarrollo clínico entre los especialistas clínicos que obtienen títulos de posgrado en la UPeU. Métodos cuantitativos para absolutos empíricos con efectos de mosaico o tonalidad y correlación. Temas y métodos para informar a 40 enfermeras especialistas utilizando herramientas y procedimientos de segunda gestión desarrollados en la clínica. Las puntuaciones de liderazgo transformacional se correlacionaron con el grado de logro intelectual ( $Rho=0,315$ ,  $p=0,048$ ), el grado de conocimiento ( $Rho=-0,106$ ,  $p=0,517$ ) y el grado de aplicación ( $Rho=0,217$ ). ,  $p=0,179$ ) y en general. El rendimiento absoluto del bloque ( $Rho = 0,161$ ,  $p = 0,321$ ) estuvo significativamente correlacionado. El liderazgo transaccional mostró una relación significativa con el nivel de conocimiento ( $Rho = 0,354$ ,  $p = 0,025$ ) y el desempeño general ( $Rho = 0,357$ ,  $p = 0,024$ ), todos

los cuales fueron respaldados por una relación correspondiente con el nivel de conocimiento ( $Rho = 0,255, p = 0,025$ ). 0,113) y aplicación ( $Rho = 0,291, p = 0,069$ ). Finalmente, Entre los estudiantes de farmacia, se encontró una relación significativa entre el liderazgo transaccional y el logro de aprendizaje de la EAP, mientras que no se encontró una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el logro de aprendizaje de la EAP.

Cabrera L. y Rosas M. Lima 2018. “Estilo de liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería en sala de operaciones del hospital San Juan de Lurigancho, Lima 2016”.

La incertidumbre se asoció a los discursos de liderazgo y bendiciones oficiales de las enfermeras de quirófano del Hospital San Juan de Lurigancho. Un enfoque cuantitativo que incluye categorías y niveles de equivalencia y un perfil de equivalencia descriptivo para la comunicación esperada. Materiales y métodos La comunicación y las herramientas para hablar sobre la gestión y el bienestar del personal oficial se clasificaron mediante una selección aleatoria independiente de terapeutas, incluidas 34 enfermeras quirúrgicas. RESULTADOS Y CONCLUSIONES: Hubo un tema entre los discursos de los líderes y los reconocimientos oficiales, con valores de  $r = 0.4$  y  $p = 0.0040.05$  mostrando nunca un tema de reconocimiento oficial. Es probable que exista una relación positiva entre las puntuaciones de liderazgo desinteresado y el bienestar, ya que puntuaciones más altas de liderazgo desinteresado se asocian con el bienestar a largo plazo. Significación estadística disponible  $r=0,54$  y  $p=0,001<0,05$ . Existe un fuerte apoyo para el argumento de que las métricas de gestión aceptables juegan un papel en las tasas de éxito. Obtuvo nose  $r=0.36$   $p=0.033<0.05$  lo cual es estadísticamente significativo. En conclusión, existe una relación significativa de sumisión entre el liderazgo transaccional y el desempeño oficial de la EAP, mientras que nunca se ha encontrado una relación significativa de subordinación entre el liderazgo transformacional y el desempeño oficial de la EAP entre los profesionales clínicos que cursan estudios de posgrado en la UPeU Lima. (33).

Chipa M un Choque R. Lima 2017. "Oficina Micro Red Santa Adriana Juliaca estilo de gestión cooperativa y carisma calificado", tuvo como:

Objetivo probar la relación que existe entre el estilo de gestión y el bienestar cooperativo calificado en la cooperativa de oficinas Rojiza Santa Adriana Juliaca a través de un marco no pragmático, es decir, un nivel absolutamente pragmático, razonado o adecuado., retroalimentación y grupos transversales. En cuanto a materiales y métodos, 43 profesionales de oficina participaron en el estudio utilizando los siguientes materiales: Prueba de comprobación del Liderazgo (CELID-A), basado en la interpretación del liderazgo de Bass (1985); derivado de la versión española del Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) (Morales y Molero, 1995), según Castro (2014) tiene una confiabilidad eléctrica con de alfa que oscila entre 0,60 y 0,75 y el test consta de 34 ítems. Sonia Palma Carrillo ofrece otro conocido suplemento, Couples' Artful Happiness, que tiene una confiabilidad de alfa de 0,79 y consta de 36 ítems. Los resultados mostraron que no existe relación entre el estilo de gestión de la oficina independiente y las habilidades. Según el estadístico de Kendall Taub-b, esta fusión no es significativa a un nivel mayor al 5%, y los resultados entre los estilos de liderazgo transformacional son hábiles mostraron  $r=468$ , cuando hubo anexión desarmada positiva, ( $p<0.000$ ), el estilo de liderazgo transaccional y la riqueza hábil mostraron  $r=378$  si hubo anexión desarmada positiva, ( $p<0.004$ ) Finalmente, el estilo de liderazgo evitativo y la felicidad hábil se presentan.  $r=328$  para anexión agresiva vulnerable, ( $p<0,024$ ). En conclusión, no existe una correlación directa entre los estilos de liderazgo y la capacidad de brindar asesoramiento independiente <sup>(34)</sup>.

Moscol T. Piura 2017. "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura". Este trabajo se enfoca en:

Comprender la relación entre el estilo de adaptación y el éxito magistral de los socios en una delegación privada de la ciudad de Piura. Elegimos marcos cuantitativos, relevantes y claros a nivel de efecto. Diseño transaccional y relacional. Estudie los materiales y métodos de la ciudad, la ciudad modelo consta de 250 pares de hombres y mujeres entre las edades de 20 y 50, informe al pájaro para que realice vidas probabilísticas por conveniencia, y la técnica de investigación le permite profundizar, profundizar y recopilar . Los datos se obtuvieron directa o indirectamente mediante preguntas al personal del departamento de anatomía, identificando el instrumento Escala de Gestión Organizacional-ELO y el Proficiency Wealth SL-SPC. Resultados: Se encontró que los métodos de intercambio emocional como "golpe reproductivo", "tutela reproductiva", "racionalidad", "sensibilidad", "pereza" y "maldad" tuvieron una prevalencia promedio de 30% ~ 46%, mientras que "amor " . el nivel de habla emocional baja disminuyó en un 35% en general. Del mismo modo, en términos de éxito, el 39 % estaba en la media, el 24 % estaba insatisfecho y el 10 % estaba extremadamente insatisfecho. Para dimensiones importantes como tareas, condiciones de trabajo, unilateralidad y/o exploración social, la satisfacción promedio fue del 35-49 %, mientras que las recompensas financieras fueron aún más altas con un 33,5 % de insatisfechos. Conclusión: No hubo relación significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral con valores mayores a ( $p > 0,05$ ), lo que significa que las variables estudiadas fueron independientes. <sup>(35)</sup>.

### 2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Arquiño I, Gaspar T y Beteta P. Huánuco 2019. "Estilos de gestión y su relación con el desempeño de los empleados del municipio Pillco Marca en el año 2019".

La **finalidad** del estudio fue conocer cómo son los estilos de gestión y su relación con la actividad laboral de los empleados del municipio Pillco Marca 2019. Se eligió un **enfoque** observacional, intervalo o **nivel** descriptivo/correlacional de un tipo que es

temporalmente sincrónico, cuantitativo y derivado de una fuente mixta. **Diseño** no experimental con esquema relacional. **Materiales y métodos.** El método de investigación de este estudio es cuantitativo porque se utiliza un instrumento para la búsqueda de datos informativos, para realizar un muestreo probabilístico, el tamaño de la muestra es de 87 sujetos, el procedimiento depende del proceso de toma de decisiones. el resultado. El análisis de la prueba estadística de Spearman mostró que existe una alta y fuerte relación lineal directa entre el estilo de liderazgo y las variables de desempeño laboral ( $\rho=0,705$ ,  $p=0,000$ ). Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo autoritario estaba relacionado con el desempeño laboral y hubo una relación directa y significativamente alta o fuerte con el estilo de liderazgo autoritario ( $\rho=0,672$ ,  $p=0,000$ ). Describieron que el liderazgo democrático participativo está relacionado con el desempeño de los trabajadores, con una relación muy alta, muy fuerte, directa y significativa con el estilo democrático participativo ( $\rho=0,899$  y  $p=0,000$ ). El liderazgo transformacional se caracterizó por estar relacionado con el desempeño de los empleados con una relación muy alta, muy fuerte, directa y significativa con el estilo transformacional ( $\rho = 0,949$ ,  $p = 0,000$ ). **Conclusión.** El estilo de liderazgo tuvo una correlación positiva con el desempeño laboral entre los empleados de Pillco Marca City en 2019 <sup>(36)</sup>.

Martel S. Huánuco 2018. "Manejo de avatares y educación divertida para profesionales de la salud de ACLAS Pillco Marca.

El propósito de este trabajo fue determinar la naturaleza de la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral entre los profesionales de la salud de ACLAS Pillco Marca. Se seleccionaron planos ilustrativos de radio relativo, perspectiva, observación, lateral y alzado analítico. Diseño proporcional. Materiales y métodos. 65 trabajadores sanitarios fueron incluidos en la revisión. Los métodos utilizados son encuestas y cuestionarios repetidos. El primer experimento de liderazgo multivariante consistió en 31 ítems que los investigadores adaptaron solo para el liderazgo transformacional (lucha



idealizada, prestigio personal, motivación inspiradora y entusiasmo intelectual) y clasificaron en una escala (sí-nunca) para obtener una puntuación, el segundo intento de enseñar la felicidad. estuvo conformado por: 22 ítems con un nivel de aprobado (satisfecho - insatisfecho). el resultado. 100,00% (65) de trabajadores sanitarios empleados de ACLAS Pillco Marca que laboraron de octubre a diciembre de 2018; El 63,1% reportó implementar liderazgo transformacional, de los cuales el 56,9% se mostró satisfecho con el trabajo realizado; sin embargo, el 36,9% cree que nunca se ha implementado el liderazgo transformacional y el 27,7% se muestra insatisfecho. Dado que el total de estudios está ordenado, eligiendo el estadístico de referencia  $\chi^2$  con un espaciado  $\alpha$  de 1 gl y 5, el  $\chi^2$  calculado es 10,050 ( $p=0,000$ , 0,08), identificando una asociación positiva mayor. La investigación ha demostrado que el liderazgo transformacional está significativamente relacionado con la alegría de aprender. <sup>(37)</sup>.

Cavalia C. Huánuco 2018. "Liderazgo y el gusto por enseñar con el claustro de profesores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán", la observación tuvo como:

Objetivo conocer el nivel de disfrute de la enseñanza y la lectura en el conjunto escolar de la Universidad Nacional Ermilio Valdizán. Elegimos un marco observacional, amplio o relacional, expresivo y transversal. Un programa grupal asociativo transversal experimental. Materiales y métodos. El informe estuvo conformado por 237 docentes que firmaron "bien informado", se utilizaron estilos de liderazgo test Rensis Likert, test SL-SPC de la serie Teaching Fun Thoughts, se utilizó estadística descriptiva y analítica ( $\chi^2$ ) en el procesamiento de datos. Sentir Una increíble probabilidad del 37,6 % de experimentar el liderazgo participativo en las percepciones de los maestros sobre el liderazgo del tío. El 18,1% siempre ve un liderazgo autocrático coercitivo, seguido por el 13,1% que siempre ve un liderazgo prudencial y el 7,6%, en menor medida, ve un liderazgo autocrático benevolente. La relación entre el liderazgo consultivo y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán se determinó con un valor de  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) mediante la prueba  $\chi^2$ -cuadrado de Pearson.

Finalmente. En la Universidad Nacional Hermilio Valdizán el protocolo se integra con la alegría de enseñar de los docentes. <sup>(38)</sup>.

Camacho C, Espinoza E y Vásquez D. Huánuco 2018. "Estilo de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral de los empleados en el distrito de Pillco Marca - Huánuco, 2017".

El **objetivo** fue conocer la relación entre los estilos de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral de los empleados. Cantón Pillco de Marca - Huánuco, 2017. Se optó por el **enfoque** observacional, correlacional, descriptivo y transversal de área o **nivel**. Un **diseño** de cohorte transversal relacional no experimental. **Materiales y método**. Se seleccionó y empleó a los empleados como población principal del estudio, un total de 173 personas, se seleccionaron 41 empleados para la **muestra** utilizando una fórmula proporcional de tipo probabilístico y cálculo del tamaño de la muestra, se utilizaron cuestionarios de satisfacción laboral y satisfacción laboral. Estilo gerencial en empleados del servicio público del distrito de Pillco Marca. **Resultado**. Los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral dieron una correlación rho de Spearman de 0.119, tuvo una correlación positiva débil; la correlación rho de Spearman entre liderazgo autoritario coercitivo y satisfacción laboral fue de -0,028, con una correlación negativa muy débil; liderazgo autoritario benevolente y satisfacción laboral. La rho de Spearman fue de 0,024, lo que indica una correlación positiva débil; el liderazgo consultivo y la satisfacción laboral tuvieron una rho de Spearman de 0,281, lo que indica una correlación positiva moderada; para el liderazgo participativo y la satisfacción laboral, la rho de Spearman fue de 0,088, lo que indica una fuerte correlación. **Conclusión**. Estilo de Liderazgo y Satisfacción Laboral Positiva de los Colaboradores de la Provincia de Pillco Marca - Huánuco, 2017 <sup>(39)</sup>.

## 2.2. BASES TEÓRICAS

Salcedo A. Liderazgo transformacional. Qué es y cómo medirlo. Madrid: Esic Editorial; 2018.

### **2.2.1. LIDERAZGO**

El liderazgo es la capacidad de una persona de ser responsable de dirigir, pensar, delegar y animar a los que están por debajo de ella a hacer el trabajo de manera adecuada, correcta y responsable. Sepa que hay diferentes tipos de líderes y, dado que no todos actúan de la misma manera, identificar a cada uno de ellos ayudará a determinar si son los líderes adecuados para responder o clasificar los requisitos de la organización. en otra categoría.(2)

Los líderes juegan un papel importante en la satisfacción laboral, destacando los diferentes estilos de liderazgo que se han descrito en las empresas y organizaciones modernas. Los estilos de liderazgo se han clasificado en varios tipos: los más conocidos son los autocráticos y democráticos, transaccional y transformacional.

Cabe señalar que el estilo de liderazgo tiene una relación recíproca entre los líderes y sus seguidores, que es lo más importante para mejorar la eficiencia y la satisfacción de los empleados. Estos estilos de liderazgo se encuentran entre los factores importantes que afectan el desempeño organizacional, tanto para los gerentes como para los empleados. (2)

#### **2.2.1.1. LIDERAZGO AUTOCRÁTICO**

Los líderes autocráticos, que tienen el poder absoluto y el control que tienen sobre su gente y la organización en su conjunto, se adaptan bien a las organizaciones que realizan actividades de manufactura o manufactura, donde prevalecen la fuerza y la velocidad de la energía. (10)

#### **2.2.1.2. LIDERAZGO DEMOCRÁTICO**

Los líderes democráticos, también conocidos como participativos, es un estilo de liderazgo comprometido con un compromiso más amplio con la organización centrándose en los subordinados, lo que los involucra en tomar decisiones y enviarle a la delegación y responsabilidad de la autoridad. Use los

comentarios como un medio de conducción y solución de errores de error. Los líderes democráticos crean condiciones para integrar y fomentar el trabajo en equipo, lo que permite una participación efectiva en la toma de decisiones a través del diálogo y, por lo tanto, aumentar la satisfacción del trabajo, el desarrollo profesional y la buena calidad es decisiva para alcanzar los objetivos.

### **2.2.1.3. LIDERAZGO TRANSACCIONAL**

La relación entre líder y seguidor, basada en una serie de actividades con un contenido de costo-beneficio. Construya sobre la motivación para fortalecer las filas de sus seguidores.

Se incorporaron tres volúmenes comerciales al modelo de Avolio y Bass (1995).

- a. **Reconocimiento Contingente** (Recompensa a los seguidores cuando alcanzan niveles de desempeño específicos; las recompensas se basan en el esfuerzo y el desempeño logrado).
- b. **Administración por Excepción Activa** (Controla y asegura que no haya desviaciones de las normas y reglamentos y, de ser así, se tomarán medidas correctivas).
- c. **Administración por Excepción Pasiva** (se ejecuta solo cuando ocurren anomalías; aparece cuando no se cumplen los criterios esperados). (1)

### **2.2.1.4. EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

La definición de liderazgo transformacional fue propuesta por Burns (1978) y posteriormente con fuerza por Bass (1985), quienes distinguieron claramente este estilo del liderazgo transaccional. Para Burns, el liderazgo transformacional implica educar “relaciones que se emocionen y se refuercen mutuamente, transformando a los seguidores en líderes y quizás convirtiendo a los líderes en agentes morales”. Ir más allá de la visión cambiando las actitudes y valores de los seguidores.(11)

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo en el que el líder es responsable de motivar e inspirar a sus seguidores para mejorar el desempeño empresarial; Este tipo de liderazgo brinda a los seguidores espacio para crecer, ser creativos y encontrar soluciones a cualquier problema que pueda surgir.

Lo mismo ocurre con Bass: “Los problemas, el cambio, la inseguridad y una organización resistente requieren líderes con visión, seguridad y determinación que puedan motivar a los seguidores a demostrar su valía, entusiasmarse con los esfuerzos del equipo y compartir las metas de la organización. (12)

Estos factores representan los cuatro fundamentos fundamentales del liderazgo transformacional y la quinta parte identificada por Bass, la última de las cuales se denomina apertura psicológica:

- 1. Influencia idealizada o Carisma:** El líder se comporta de tal manera que sus seguidores lo admiran y quieren imitarlo. El jefe se convierte en un estereotipo idealizado con un amplio rango de poder metafórico, se distingue rotundamente de los demás por su infrecuente distinción y sus capacidades únicas. Prestigio es la capacidad de ganar y transmitir soltura y castidad. El influencer ideal puede obtener la persistencia sin precedentes necesaria de sus seguidores para lograr niveles óptimos de rendimiento y recursos.
- 2. Motivación inspiradora:** El líder crea la ilusión de fascinación y atracción a sus seguidores. Incluso sabe mostrar su insondable suerte verbalmente e incluso usando su propia bandera. Los líderes alientan, aumentan el entusiasmo y el optimismo, y transmiten su visión de un futuro fácilmente alcanzable. Proporcionan la visión que motiva la energía necesaria para lograr altos niveles de desempeño y cambio.
- 3. Estímulo intelectual:** Los líderes promueven nuevos enfoques y nuevas soluciones a los problemas. Por unanimidad,

hábilmente evoca sus botes de basura al provocarlos a hacer las preguntas correctas, cuestionando la forma habitual de hacer las cosas y permitiéndoles cometer errores. Los líderes positivos animan a echar una nueva mirada a las viejas formas/problemas. Utilizan la perspicacia, así como una dialéctica más seria, para resolver problemas. Los líderes motivados intelectualmente desarrollan seguidores que atacan los problemas utilizando sus perspectivas únicas y creativas. Los seguidores se vuelven más efectivos para resolver problemas con y sin el apoyo del gerente. Se vuelven más creativos en la investigación de problemas y las estrategias que utilizan para resolverlos.

- 4. Consideración individual:** El líder tiene en cuenta las necesidades de cada persona para aconsejar a cada persona según su genialidad. El jefe actúa como entrenador, abre oportunidades de capacitación y crea un flujo de apoyo, escucha y gestión, y brinda retroalimentación constructiva a los subordinados. En otras palabras, los líderes se enfocan en diagnosticar las necesidades y habilidades de los seguidores para atenderlos de manera personalizada. Asimismo, autorizan, capacitan, asesoran y retroalimentan para su uso en el cambio personal de los seguidores. Aumentan la velocidad y seguridad de sus seguidores para atraer mayores niveles de compromiso.
- 5. Tolerancia psicológica:** De acuerdo con el arquetipo propuesto, es muy importante visualizar un ambiente que incluya el uso del sarcasmo para señalar errores, dirigir conflictos y manejar momentos difíciles. (12)

### **2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL**

El término satisfacción hace referencia al clan de actitudes hacia el deber, lo que desarrolla un comportamiento y una organización psicológica favorable o adverso. El placer que tengan los individuos con

su cometido es una de las variables más importantes relacionadas con el acto organizacional y el mejor linaje de empuje postura a distribución en el ámbito laboral. Asimismo, se considera un constructo muy importante en la psicología organizacional y del compromiso, por el papel mediador que juega entre las condiciones de la situación asociativa y las consecuencias sobre los recursos de la organización La organización como organización individual.(4)

La satisfacción laboral es la actitud que tienen los empleados hacia su trabajo, esta actitud se basa en las creencias y valores que crean los empleados y, al mismo tiempo, está muy relacionada con sus sentimientos de situación y percepciones personales de la experiencia laboral.

Marín Samaniz lo define como un estado emocional positivo enraizado en la percepción subjetiva de la experiencia laboral de un individuo, caracterizado por el equilibrio último entre el rol que cada empleado quiere desempeñar y el rol que desempeña Carrera, presión laboral, relaciones interpersonales, desempleo, trabajo preparación, control de trabajo, diversidad de trabajo. (13)

#### **2.2.2.1. HISTORIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

Taylor realizó en 1911 un estudio de trabajadores en Bethlehem Steel y descubrió que la satisfacción de los trabajadores y el éxito comercial estaban directamente relacionados con los incentivos y las oportunidades de promoción para los trabajadores. Otro importante aporte también fue de Elton Mayo quien mencionó que para lograr la satisfacción laboral era necesario contar con una buena estructura física (Iluminación) llegando a la conclusión que en mejores condiciones de trabajo mejoraba la productividad.

Más tarde, en la década de 1930, Habok concluyó que la satisfacción laboral era un pilar importante de la satisfacción general con la vida y la relacionó con la facilidad del individuo para

establecer relaciones con los demás..(14)

### **2.2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO ORGANIZACIONAL**

La satisfacción laboral cumple un papel muy importante dentro de la psicología organizacional, muchos autores definen que a mayor satisfacción de los empleados mayor satisfacción de los clientes, Mientras que, si ocurre lo contrario, puede conducir a resultados negativos en la atención al usuario en las instalaciones médicas.

Del mismo modo, cuando los empleados tienen un alto nivel de satisfacción laboral, se sienten más involucrados y apegados a la organización, lo que los hace más propensos a aceptar las desventajas y superar las dificultades.

### **2.2.3. CONSTRUCTOS QUE INFLUYEN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL**

#### **2.2.3.1. LA RELACIÓN MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL**

La motivación y la satisfacción laboral son las claves de HRM en el Enfoque de Calidad Total. La motivación en el trabajo es un estado interior que activa y dirige nuestros pensamientos.

Al centrarse en la estructura del comportamiento, los trabajadores según sus propios motivos aportan interés y tratan de imponerlo en la organización a la que pertenecen. Sin embargo, la principal herramienta para el éxito de las organizaciones son las personas que las crean. Si la alta dirección administra bien los recursos, puede motivarse positivamente para lograr metas individuales y organizacionales, que se traduzcan en un buen desempeño de los empleados. (13)



### **2.2.3.2. RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL**

La cultura organizacional se compone de un conjunto de creencias, valores, relaciones y antecedentes compartidos por las personas que componen una empresa u organización. A partir de estos principios se establecen formas de pensar, sentir y actuar que influyen en los procedimientos, la toma de decisiones y todas las actividades que se desarrollan en la organización. Esta es la clave para atraer y retener a las personas que conforman la vida en torno a la empresa y construir sus grupos sociales a través de la dinámica de la empresa.

La cultura organizacional es el pegamento social que mantiene unida a una organización, es un reflejo de los valores compartidos por sus miembros”. A partir de ahí, se imparte un sentido de identidad a los colaboradores, además de establecer una base y filosofía de gestión que mantenga a los empleados enfocados en reforzar metas comunes (15)

### **2.2.3.3. LA RELACIÓN COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL**

También se le conoce como comunicación interna, se puede definir como la comunicación que se envía a los empleados de la propia organización y la comunicación que existe entre los miembros de una entidad. La comunicación interna siempre ha existido, sin embargo, en las últimas décadas su investigación se ha vuelto cada vez más frecuente, las empresas entienden que deben implementar ciertas estrategias para retener a los mejores talentos en un entorno en constante cambio.. (16)

**1. Como un proceso social:** Lo define como un conjunto o conjunto de mensajes que se intercambian tanto entre miembros de una entidad u organización como de su entorno

externo, ya sean clientes, proveedores, candidatos u otras empresas.

2. **Como una disciplina:** Considera la comunicación organizacional como un área del conocimiento humano cuya misión es estudiar cómo se produce la comunicación dentro de una organización y, a su vez, entre esta y su entorno.
3. **Como un conjunto de técnicas y actividades:** Se considera que el conocimiento adquirido a través de la investigación del proceso de comunicación dentro de la organización nos ayuda a desarrollar estrategias que nos permitirán mejorar y acelerar la cadena de mensajes generados entre la organización y sus grupos de interés. Miembros de la organización, así como comunicarnos con las audiencias que tienes en tu entorno. (16)

#### **2.2.3.4. COMPETENCIA DIGITAL Y SATISFACCIÓN LABORAL**

Es un conjunto de actitudes, habilidades y conocimientos sobre aspectos tecnológicos, informativos, comunicativos y multimedia que pretenden conducirnos a una comprensión amplia del texto.

Ahora mismo debemos estar atentos a la tecnología por la información que nos proporciona, sabiendo muy bien que cuando eso no suceda, estaremos lejos de ello, Cualquiera, en todo el mundo, que quiera desarrollarse profesionalmente tanto en el trabajo como en la sociedad debe tener un conjunto de habilidades en TIC, conocido como conjunto de habilidades digitales, que deben desarrollarse para tener un desempeño efectivo. (17)

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

- **Líder:** Persona que se encarga de dirigir a un grupo social <sup>(41)</sup>.
- **Liderazgo:** Naturaleza de líder, ámbito de superioridad en se encuentra una institución u organización <sup>(42)</sup>.

- **Liderazgo transformacional:** Se centra en el capital humano, en cada miembro de su organización, para poder lograr los objetivos planteados (43).
- **Satisfacción laboral:** Es el grado en que un empleado o trabajador respecto a su entorno y condiciones de trabajo (44).

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020.

## **2.5. VARIABLES**

- Liderazgo transformacional.
- Satisfacción laboral.
- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Profesión u ocupación

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de estudio						
Variable	Definición operacional	Tipo de variable	Escala de medición	Categoría	Indicador	Fuente
Liderazgo transformacional	Mide el liderazgo transformacional utilizado por los empleados.	Cuantitativa Discreta	Intervalo	0 a más	Respuestas obtenidas	Instrumentos de Liderazgo transformacional
Satisfacción laboral	La satisfacción de los empleados indicará qué tan satisfechos están con su trabajo.	Cuantitativa Discreta	Intervalo	0 a más	Respuestas obtenidas	Instrumentos de satisfacción laboral
Edad	Edad cronológica del personal.	Cuantitativo Continuo	razón	0 a más	Tiempo	DNI
Sexo	Diferencias biológicas del personal.	Cualitativo nominal	Nominal dicotómica	Femenino Masculino	Fenotipo	Instrumentos de recolección de datos
Estado civil	Estado del personal según su registro civil.	Cualitativo nominal	Nominal politómica	Soltero Casado Divorciado Viudo	Sunarp	Instrumentos de recolección de datos
Profesión	Carrera profesional que ocupa el personal y ejerce	Cualitativo nominal	Nominal politómica	MC CD Lic.Enfermería Obstetra Técnico Otros.	Sunedu	Instrumentos de recolección de datos

Fuente: Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis <sup>(45)</sup>.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. TIPO DE ESTUDIO

##### 3.1.1. ENFOQUE

Basado en la participación de los investigadores, el estudio fue observacional sin manipulación de las variables independientes por parte de los investigadores.

Dependiendo de cuánto se mida la variable, es transversal que se aplicará a la muestra en un momento dado y la variable se medirá solo una vez.

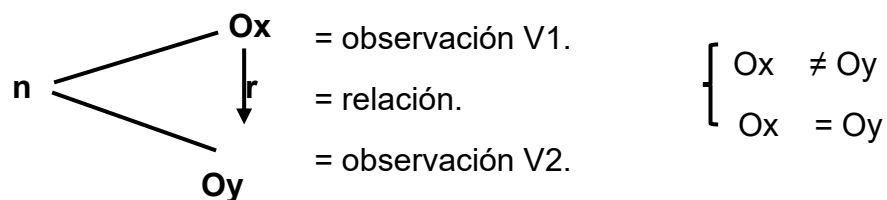
Dependiendo del número de variables bajo estudio, las variables se describen de forma descriptiva.

##### 3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Según Fonseca et al. <sup>(46)</sup> relacional, vincular las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral para establecer afinidad o correlación entre ellas.

##### 3.1.3. DISEÑO

Esquema no aleatorizado



## **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **3.2.1. POBLACIÓN**

Conformada por el global de los trabajadores nombrados y contratados que laboran en el EsSalud Hospital Nivel II Huánuco.

### **3.2.2. MUESTREO**

El muestreo fue no probabilístico, la elección no depende de la probabilidad, será intencional por conveniencia.

### **3.2.3. MUESTRA**

Estuvo conformada por todos los trabajadores nombrados y contratados que laboran en el EsSalud Hospital Nivel II Huánuco que cumplen los criterios de selección.

### **3.2.4. UNIDAD DE ANÁLISIS**

El personal que labora en EsSalud Hospital Nivel II Huánuco.

### **3.2.5. CRITERIOS DE SELECCIÓN**

#### **3.2.5.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN**

- Personal nombrado y contratado que acepten firmar el consentimiento informado.
- Personal que tenga trabajando 1 año en el Hospital Nivel II (EsSalud), Huánuco.

#### **3.2.5.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN**

- Personal que se encuentre con licencia, incapacidad y vacaciones.
- Personal interno (Ad honorem).

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Las técnicas empleadas para comenzar, se acondiciono dos instrumentos validados adaptados para la investigación, se solicito hacer una prueba piloto en el Hospital Hermilio Valdizan dirigida al Director de dicha institución, se procederá a entregar el consentimiento informado a la muestra de 31 personas y si aceptan formaran parte de la prueba piloto se procederá a la recolección de datos. Se utilizarán dos herramientas para probar los criterios: el primero para el liderazgo transformacional y el segundo para la satisfacción laboral en el hospital mencionado, así como para la confiabilidad y validez, las estadísticas del coeficiente de correlación intragrupo y el coeficiente alfa de Cronbach para la consistencia interna.

Continuando con la investigación se solicitará al director de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco la ejecución del proyecto, tomando la muestra representativa de dicha institución que cumple con los criterios de selección. Se proporcionará consentimiento informado a la unidad de investigación y, si aceptan participar en el estudio, las variables se medirán utilizando las herramientas de Liderazgo Transformacional (Anexo) y Satisfacción Laboral (Anexo).

Tenemos dentro de los ítems variables como edad, sexo (masculino/femenino), estado civil (soltero/casado/separado/viudo) y profesión.

Entre las herramientas para evaluar el liderazgo transformacional se dividirá en carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración personal. Categorías de presentación: S = siempre presente 5, CS = casi siempre 4, AV = a veces 3, PV = raramente 2, N = nunca 1; La actitud negativa se evalúa en una escala de 16 a 40 puntos, la actitud positiva se evalúa en una escala de 41 a 80.

**Tabla 1.** Características y dimensiones de liderazgo transformacional

Constructo	Dimensión	Variable Observable	Ítems	Total de ítems	
Liderazgo Transformacional	Carisma	Valor	1	6 ítems	
		Identificación	2		
		Respeto	3		
		Orgullo	4		
		Importancia	5		
		Confianza	6		
	Inspiración	Inspiración	Visión	7	4 ítems
			Optimismo	8	
			Entusiasmo	9	
				10	
	Estimulación intelectual	Estimulación intelectual	Nuevas formas	11	4 ítems
			Resolución de problemas	12	
			Razonamiento	13	
			Creatividad	14	
				14	
	Consideración individualizada	Consideración individualizada	Aprendizaje	15	5 ítems
			Necesidades	y	
			Proyectos	16	
				17	
			y		
			18		
		19			

**Nota.** Basado en Vargas et al. Validez de contenido de herramientas de medición para medir el liderazgo transformacional <sup>(47)</sup>.

El instrumento clase oficial SL/SPC se divide en 7 factores: Datos I. Condiciones físicas y/o materiales, datos II. Prestaciones laborales y/o salariales, datos III. Política Administrativa, IV. Relaciones sociales, realizado por V. Desarrollo de la personalidad, VI. Desempeño de Tareas y VII. relación con la autoridad. Las características se presentan por categoría: Me gustan los pollos Calificación: TA = 5 puntos por estar totalmente de acuerdo, A = 4 puntos por estar de acuerdo, I = 3 puntos por ser inestable, D = 2 puntos por diferencia, TD = 1 punto por diferencia; Correspondencia de cojinete de prohibición 36-90 puntos, cojinete positivo cuantitativo 91-180 puntos.



**Tabla 2.** Distribución de ítems

Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales	1 , 13, 21 , 28, 32
Factor II : Beneficios Laborales y/o Remunerativos	2, 7, 14, 22
Factor III: Políticas Administrativas	8, 15, 17, 23, 33
Factor IV: Relaciones Sociales	3, 9, 16, 24
Factor V: Desarrollo Personal	4, 10, 18, 25, 29, 34
Factor VI: Desempeño de Tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35
Factor VII: Relación con la Autoridad	6, 12, 27, 31, 36

**Nota.** Carrillo SP. Escala De Satisfacción Laboral SI –Spc. Satisf Labor SL- SPC <sup>(48)</sup>.

**Tabla 3.** Categorías diagnósticas escala SL-SPC

SATISFACCIÓN LABORAL	F A C T O R E S							P.T.
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
<b>Alta</b>	23 ó □	18 ó □	23 ó □	19 ó □	29 ó □	29 ó □	29 ó □	168 ó □
<b>Parcial Satisfacción Laboral</b>	20 a 22	15 a 17	20 a 22	17 a 18	26 a 28	26 a 28	25 a 28	149 a 167
<b>Regular</b>	15 a 19	9 a 14	15 a 19	12 a 16	19 a 25	20 a 25	19 a 24	112 a 148
<b>Parcial Insatisfacción Laboral</b>	11 a 14	7 a 8	11 a 14	8 a 11	14 a 18	14 a 19	14 a 18	93 a 111
<b>Baja</b>	10 ó -	6 ó -	10 ó -	7 ó -	13 ó -	13 ó -	13 ó -	92 ó -

**Nota.** Obtenido en base a Carrillo SP. Nivel de satisfacción laboral SI –Spc. Satisf Labor SL- SPC <sup>(48)</sup>.

### Interpretación

#### - Factor I: Condiciones físicas y/o materiales

Los **materiales** y la infraestructura con los que trabajan y contribuyen todos los días.

#### - Factor II: Empleo y/o compensación potencial

Satisfacción de regular y mayor retribución económica por el trabajo realizado.

- **Factor III: La política administrativa**

Hay un alto grado de orden, donde los límites y las reglas institucionales están diseñados para fomentar alianzas hábiles y relaciones sólidas con personas trabajadoras.

- **Factor IV: Las relaciones sociales**

Un alto grado de tranquilidad en el contacto cercano con otros empleados de la unidad estructural, que tienen tareas laborales diarias comunes.

- **Factor V: Desarrollo personal**

Las personas trabajadoras tienen la oportunidad de hacer un trabajo importante para la autorrealización.

- **Factor VI: Desempeño de la tarea**

Esto es lo que es más notorio por vincular a los usuarios con sus tareas diarias en las organizaciones para las que trabaja.

- **Factor VII: Relación con la autoridad**

Confíe en su conexión con la residencia del líder espontáneo para realizar y realizar un seguimiento de sus tareas diarias.

### **3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

Para ello se utilizó el software estadístico Excel 2013 y SPSS v25, prueba de hipótesis utilizando el estadístico Rho de Spearman para variables cuantitativas discretas (Liderazgo Transformacional - Satisfacción Laboral) y análisis factorial exploratorio. Prueba Chi-cuadrado para variables cualitativas nominales (género, estado civil y profesión u ocupación). Análisis descriptivo de variable cuantitativa continua (edad) con nivel de confianza de 95 %, error 5-alfa. También se realizaron estadísticas descriptivas, tablas de frecuencia y figuras de respuestas para la objetividad del estudio.

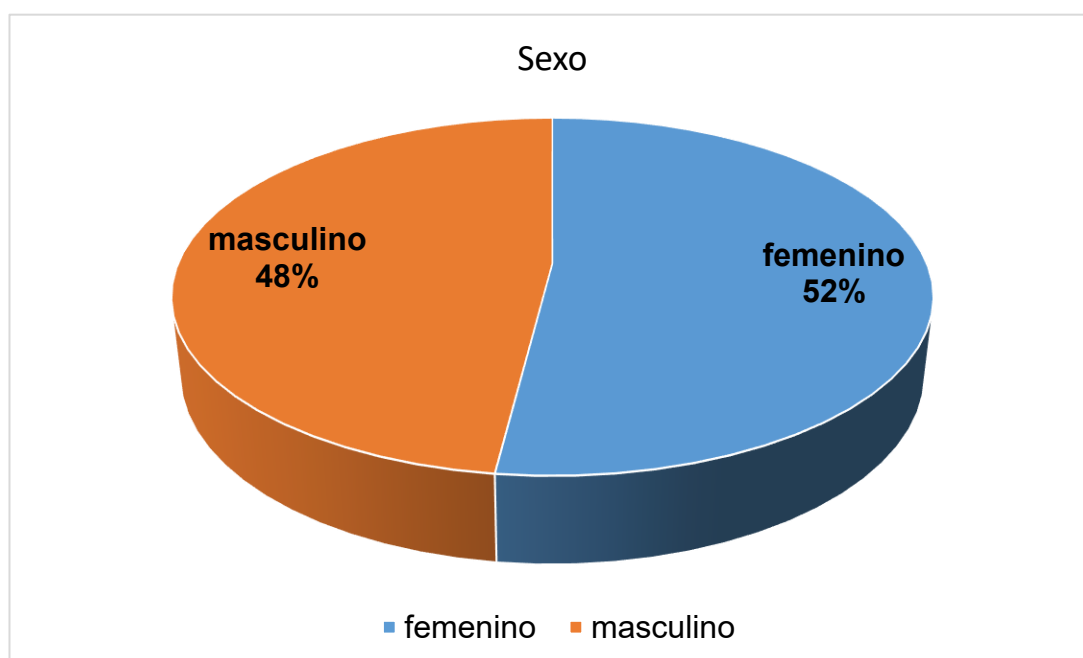
## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. ANÁLISIS UNIVARIADO

**Tabla 4.** Género del liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
femenino	156	52.00%
masculino	144	48.00%
Total	300	100.00%



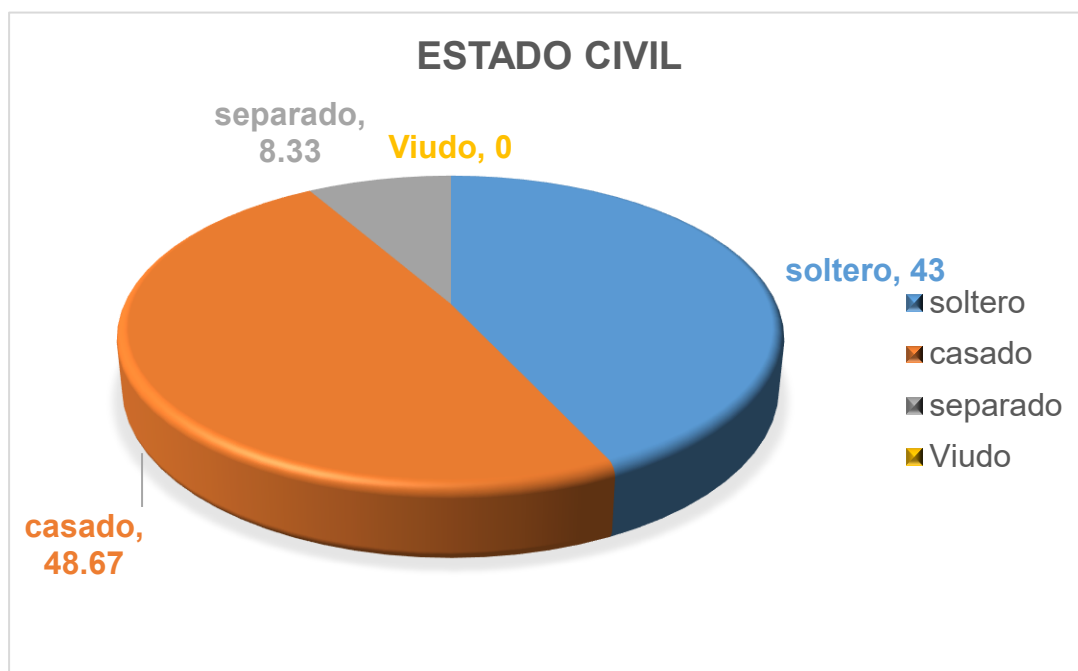
**Figura 1.** Distribución de la muestra por genero

#### INTERPRETACIÓN

La tabla 4 y figura1 muestra el 52.00% (156) es de categoría de sexo femenino y 48.00% (144) es de categoría de sexo masculino.

**Tabla 5.** Estado civil de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
soltero	129	43.00%
casado	146	48.67%
separado	25	8.33%
Viudo	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>300</b>	<b>100.00%</b>



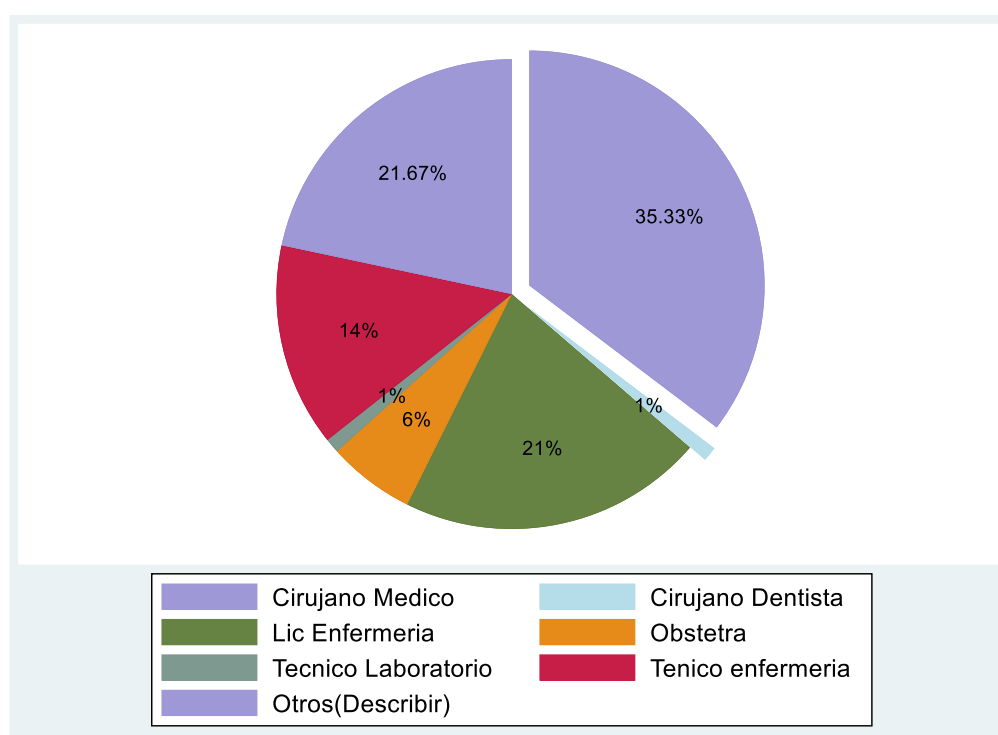
**Figura 2.** Distribución de estado civil

### INTERPRETACIÓN

Concerniente a la tabla 5 y figura 2. El 48.67% (146) presenta la categoría de estado civil de “casado”, 43.00% (129) presenta la categoría de estado civil de “soltero”, 8.33% (25) presenta la categoría de estado civil de “separado” y 0.00% (0) presenta la categoría de estado civil de “viudo”.

**Tabla 6.** Profesión de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020

Profesión	Frecuencia	Porcentaje
<b>Cirujano Medico</b>	106	35.33%
<b>Cirujano Dentista</b>	3	1.00%
<b>Lic. Enfermería</b>	63	21.00%
<b>Obstetra</b>	18	6.00%
<b>Técnico Laboratorio</b>	3	1.00%
<b>Técnico enfermería</b>	42	14.00%
<b>Total</b>	300	100.00%



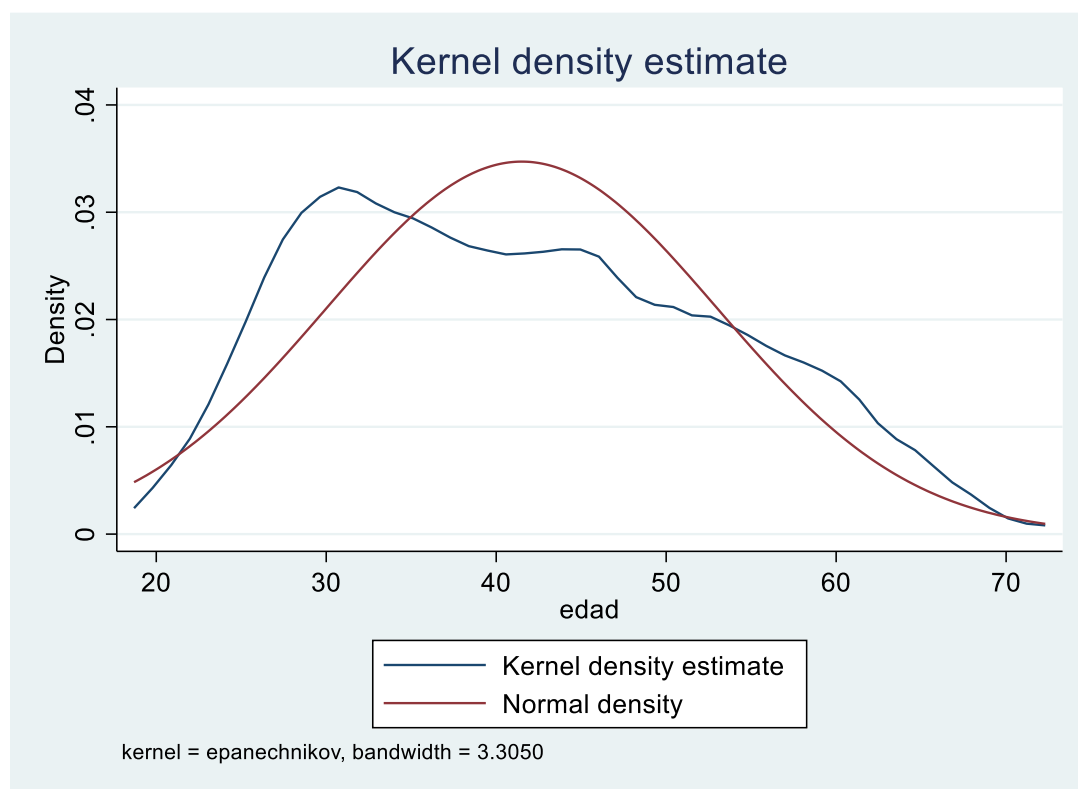
**Figura 3.** Representación gráfica de la distribución profesional

### INTERPRETACIÓN

En la tabla 6 y figura 3 el 35.33% (106) presenta profesión de “Cirujano Médico”, 21.00% (63) presenta profesión de “Licenciada (o) Enfermería”, 14.00% (42) presenta profesión de técnico enfermería ,6.00% (18) presenta profesión de “Obstetra”, 1.00% (3) presenta profesión “Cirujano Dentista” y 1.00% (3) presenta profesión “Técnico laboratorio”.

**Tabla 7.** Edad de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020

Variable	Observaciones	Promedio	Std. dev.	Min	Max
Edad	300	41.50667	11.49072	22	69



**Figura 4.** Distribución de la edad promedio

## INTERPRETACIÓN

En la tabla 7 y figura 4. El promedio de edad es de 41.50667 y su desviación estándar 11.49072 El tamaño de la muestra es de 300 personas, los más jóvenes oscilan entre 22 años y el mayor entre 69 años.

**Tabla 8.** Liderazgo transformacional, dimensión carisma

<b>Variable</b>	<b>Muestra</b>	<b>Promedio</b>	<b>SD</b>	<b>Mediana</b>	<b>IQR</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
<b>Carisma</b>	300	21.14333	3.894442	22	4	6	25

### **INTERPRETACIÓN**

En la tabla 8. Esto da una muestra de 300 individuos con una media de 21,14333, una  $\sigma$  de 3,894442, una mediana de 22, un rango intercuartil de 4, un mínimo de 6 y un máximo de 25.

**Tabla 9.** Liderazgo transformacional, dimensión inspiración

<b>Variable</b>	<b>Muestra</b>	<b>Promedio</b>	<b>SD</b>	<b>Mediana</b>	<b>IQR</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
<b>inspiración</b>	300	16.71667	3.55601	17	3.5	4	20

### **INTERPRETACIÓN**

En la tabla 9. Presenta una muestra de 300 individuos, con una media aritmética de 16.71667 y con una  $\sigma$  de 3.55601, una mediana de 17 y un rango intercuartil de 3,5, un mínimo de 4 y máximo de 20.

**Tabla 10.** Liderazgo transformacional, dimensión estimulación intelectual

<b>Variable</b>	<b>Muestra</b>	<b>Promedio</b>	<b>SD</b>	<b>Mediana</b>	<b>IQR</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
<b>Estimulación intelectual</b>	300	16.00333	3.597192	16	4	4	20

### **INTERPRETACIÓN**

En la tabla 10. Presenta una muestra de 300 individuos, con una media de 16.00333 y una  $\sigma$  de 3.597192, una mediana de 16 y un rango intercuartil de 4, un mínimo de 4 y máximo de 20.

**Tabla 11.** Liderazgo transformacional, dimensión consideración individualizada

Variable	Muestra	Promedio	SD	Mediana	IQR	Min	Max
Consideración individualización	300	11.18667	3.319924	12	5	3	15

### INTERPRETACIÓN

En la tabla 11. Presenta una muestra de 300 individuos, con una media de 11.18667 y una  $\sigma$  de 3.319924, una mediana de 12 y un rango intercuartil de 5, un mínimo de 3 y máximo de 15.

**Tabla 12.** El liderazgo transformacional, y sus dimensiones inspiración, carisma, consideración individualizada y estimulación intelectual

Variable	Muestra	Promedio	SD	p50	IQR	Min	Max
DE_total	300	65.05	13.27233	68	15	19	80

### INTERPRETACIÓN

En la tabla 12. Presenta una muestra de 300 individuos, con una media de 65.05 y una  $\sigma$  de 13.27233, una mediana de 68 y un rango intercuartil de 15, un mínimo de 19 y máximo de 80.

**Tabla 13.** La satisfacción laboral, dimensión “Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales”

Variable	Muestra	Promedio	SD	Mediana	IQR	Min	Max
factor I	300	16.65	4.376224	17	7	6	25

### INTERPRETACIÓN

En la tabla 13. Presenta una muestra de 300 individuos, con una media de 16.65 y una  $\sigma$  de 4.376224, una mediana de 17 y un rango intercuartil de 7, un mínimo de 6 y máximo de 25.



**Tabla 14.** Satisfacción laboral, dimensión “Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos”

<b>Variable</b>	<b>Muestra</b>	<b>Promedio</b>	<b>SD</b>	<b>Mediana</b>	<b>IQR</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
Factor II	300	12.51	2.131912	12	3	5	17

### **INTERPRETACIÓN**

En la tabla 14. Presenta una muestra de 300 individuos, con una media de 12.51 y una  $\sigma$  de 2.131912, una mediana de 12, un rango inter cuartil de 3 un mínimo de 5 y máximo de 17.

**Tabla 15.** Satisfacción laboral, dimensión “Factor III: Políticas Administrativas”

<b>Variable</b>	<b>Muestra</b>	<b>Promedio</b>	<b>SD</b>	<b>Mediana</b>	<b>IQR</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
factor III	300	13.51	2.640671	13.5	3	6	20

### **INTERPRETACIÓN**

En la tabla 15. Presenta una muestra de 300 individuos, con una media de 13.51 y una  $\sigma$  de 2.640671, una mediana de 13.5, un rango inter cuartil de 3 un mínimo de 6 y máximo de 20.

**Tabla 16.** Satisfacción laboral, dimensión “Factor VI: Relaciones Sociales”

<b>Variable</b>	<b>Muestra</b>	<b>Promedio</b>	<b>SD</b>	<b>Mediana</b>	<b>IQR</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
factor IV	300	14.59	2.190409	15	3	9	19

### **INTERPRETACIÓN**

En la tabla 16. Presenta una muestra de 300 individuos, con una media de 14.59 y una desviación estándar de 2.190409, una mediana de 15, un rango inter cuartil de 3 un mínimo de 9 y máximo de 19.

**Tabla 17.** Satisfacción laboral, dimensión “Factor V: Desarrollo personal”

<b>Variable</b>	<b>Muestra</b>	<b>Promedio</b>	<b>SD</b>	<b>Mediana</b>	<b>IQR</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
<b>factor V</b>	300	24.00669	3.100112	24	4	16	30

### **INTERPRETACIÓN**

En la tabla 17. Presenta una muestra de 300 individuos, con una media de 24.00669 y una  $\sigma$  de 3.100112, una mediana de 24, un rango inter cuartil de 4 un mínimo de 16 y máximo de 30.

**Tabla 18.** Satisfacción laboral, dimensión “Factor VI: Desempeño de tareas”

<b>Variable</b>	<b>Muestra</b>	<b>Promedio</b>	<b>SD</b>	<b>Mediana</b>	<b>IQR</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
<b>factor VI</b>	300	21.82	2.507701	22	2.5	15	27

### **INTERPRETACIÓN**

En la tabla 18. Presenta una muestra de 300 individuos, con una media de 21.82 y una  $\sigma$  de 2.507701, una mediana de 22, un rango inter cuartil de 2.4 un mínimo de 15 y máximo de 27.

**Tabla 19.** Satisfacción laboral, dimensión “Factor VII: Relación con la autoridad”

<b>Variable</b>	<b>Muestra</b>	<b>Promedio</b>	<b>SD</b>	<b>Mediana</b>	<b>IQR</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>
<b>factorVII</b>	300	21.83	5.212645	21	3	12	60

### **INTERPRETACIÓN**

En la tabla 19. Presenta una muestra de 300 individuos, con una media de 21.83 y una  $\sigma$  de 5.212645, una mediana de 21, un rango inter cuartil de 3 un mínimo de 12 y máximo de 60.

**Tabla 20.** Satisfacción laboral, dimensiones (F-I: Condiciones físicas y/o materiales, F-II: Beneficios laborales y/o salario, F-III: Política de gestión, F-VI: Relaciones sociales, F-V: Desarrollo personal, F-VI: Desempeño de tareas y F- VII: Relación con la autoridad)

Variable	N	Promedio	SD	Mediana	IQR	Min	Max
DE_total	299	124.8896	11.25443	125	14	98	166

### INTERPRETACIÓN

En la tabla 20. Presenta una muestra de 300 individuos, con una media de 124.8896 y una  $\sigma$  de 11.25443, una mediana de 125, un rango inter cuartil de 14 un mínimo de 98 y máximo de 166.

**Tabla 21.** Estadístico descriptivo de las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020

Variable y	Variable x	numero	RHO
Satisfacción laboral	Liderazgo transformacional	300	0.503

### INTERPRETACIÓN

En la tabla 21, se aprecia el estadístico descriptivo de las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020.

Comparando la intensidad de las variables Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral.

**Tabla 22.** Prueba de normalidad de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020

Variable	Obs	W	V	z	Prob>z
liderazgo	300	0.87228	27.211	7.755	0.0000
satisfacción	300	0.98413	3.381	2.86	0.00212

### INTERPRETACIÓN

En la tabla 22, Se realizó una prueba de normalidad de Shapiro-Wilk y, para las pruebas de transformación, nos aseguramos de que los datos de las muestras H0, H1 no siguieran una distribución normal. Para satisfacer el trabajo, probamos H0, H1, los datos analizados no muestran una distribución normal.

## 4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

En este estudio, se utilizó el estadístico Rho de Spearman en el análisis bivariado (comparación de dos variables cuantitativas) con un nivel de confianza de 95 y un error de 5 alfa.

**Tabla 23.** Correlación de Rho de Spearman de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020

Análisis	Rho	Bootstrap std. err.	Z	P valor	Normal based [95% conf. interval]	
					Inferior	Superior
Liderazgo/Satisfacción	0.503	0.0483049	10.41	0.0000	0.4083314	0.5976833

### INTERPRETACIÓN

Las estimaciones de liderazgo transformacional y satisfacción laboral muestran una relación positiva media  $Rho = 0,503$  y un p-valor  $0,0000$  ( $p < 0,05$ ); por lo tanto, se rechaza ( $H_0$ ) y se acepta la ( $H_1$ ) que viene a ser la hipótesis del investigador, en conclusión existe relación media entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Nivel II EsSalud, Huánuco 2020.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS

USA 2020. La relación entre el estilo de liderazgo del decano de enfermería y la compostura docente. Estos tres comportamientos de liderazgo explican manifestaciones importantes de compostura en las aulas de los docentes, lo que sugiere la necesidad de capacitación y escalamiento para comportamientos de liderazgo efectivos <sup>(19)</sup>.

Los datos calculados a partir de Liderazgo transformacional y Tranquilidad de clase muestran un divisor de similitud Rho de Spearman de -0,503 con un valor de p de 0,0000 ( $p < 0,05$ ); por lo tanto, se reporta una similitud lineal positiva moderada con una probabilidad de diferencia de 0.05. En conclusión, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis del investigador ( $H_1$ ): existió una relación de sumisión entre el liderazgo transformacional y la paz escolar entre los empleados de la paz escolar del Hospital EsSalud Nivel II Huánuco 2020.

Asif et al., 2019. Vincular el liderazgo transformacional con los resultados adversos de los pacientes calificados por enfermeras y las trampas de las expectativas: destacando el papel de la provisión de capacitación y el empoderamiento estructural. Esto refleja la seriedad del liderazgo transformacional en la corrección de las condiciones y el ambiente de trabajo, lo que permite a las enfermeras establecer buenas amistades con los pacientes y corregir las expectativas y la seguridad de los pacientes. En segundo lugar, encontramos que las oportunidades estructurales y la paz en la escuela eran mediadores potenciales de estas amistades. <sup>(20)</sup>.

Los datos calculados para el liderazgo transformacional y la comodidad docente mostraron un coeficiente de similitud Rho de Spearman de -0,503 con un valor de p de 0,0000 ( $p < 0,05$ ); así, con una probabilidad de error de 0.05%, tuvo una similitud lineal moderadamente positiva. En conclusión, se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se probó la hipótesis de investigación ( $H_1$ ): existió una

relación entre el liderazgo transformacional y el confort docente en el personal del Hospital Huánuco EsSalud Nivel II en el año 2020.

McCallaghan et al., 2019. Liderazgo transformacional, entornos de bienestar y comodidad escolar en empresas sudafricanas seleccionados. Los resultados ejemplifican principios en los que son evidentes las relaciones objetivas entre el liderazgo transformacional, la riqueza ambiental y la comodidad laboral <sup>(21)</sup>.

Los datos calculados para liderazgo transformacional y comodidad docente mostraron un coeficiente de similitud Rho de Spearman -0,503 p-valor 0,0000 ( $p < 0,05$ ); por lo tanto, con una probabilidad de error de 0,05%, mostró una similitud lineal moderadamente positiva. En conclusión, se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se probó la hipótesis de investigación ( $H_1$ ): en el año 2020 existió relación entre el liderazgo transformacional y el confort docente entre el personal del hospital Huánuco EsSalud Nivel II.

Uluturk B y Tayfun R. Turquía 2019. El papel del liderazgo transformacional, el desempeño de la comunicación y la comodidad de la comunicación en la comodidad del aprendizaje del personal. Hipótesis sobre los efectos reales del liderazgo transformacional, el desempeño vial y el confort vial en el confort escolar. Los resultados mostraron que el liderazgo transformacional ( $\beta=0.19$ ,  $p<0.001$ ) y la comodidad vial ( $\beta=0.34$ ,  $p<0.001$ ) se correlacionaron significativa y positivamente con la satisfacción laboral, pero el efecto de las habilidades comunicativas no fue estadísticamente significativo Significativo ( $\beta = 0,34$ ,  $p>0,05$ ) <sup>(20)</sup>.

Los datos ajustados para el liderazgo transformacional y el éxito de habilidades mostraron un coeficiente de similitud Rho de Spearman de -0,503 y un pCourage de 0,0000 ( $p < 0,05$ ); por lo tanto, informó una similitud lineal moderadamente positiva con una probabilidad de omisión de 0,05. Finalmente, se rechazó el ( $H_0$ ) y se confirmó ( $H_1$ ) que viene a ser la hipótesis del investigador: existe una relación entre el liderazgo transformacional y el éxito calificado del personal del Hospital Secundario Huánuco en el 2020.

Salau et al. Nigeria 2018 Datos agrupados sobre el comportamiento del liderazgo transformacional y el compromiso de los empleados: el papel moderador del éxito hábil en las pautas de capital de consumo patrocinadas por movimientos (FMGG). Esta investigación encuentra que el liderazgo transformacional (TLA) es representativo y auténtico en la alineación del éxito y las habilidades. Para crear una atmósfera tranquila, los líderes y gerentes deben implementar estrategias de ensueño y trabajar con los empleados para generar sueños desafiantes y atractivos <sup>(23)</sup>.

Los datos calculados para el liderazgo transformacional y el éxito calificado mostraron un coeficiente de similitud Rho de -0,503 para Spearman y un pCourage de 0,0000 ( $p_{and} < 0,05$ ); por lo tanto, informó una similitud lineal moderadamente positiva con una probabilidad de omisión de 0,05. Finalmente, se rechazó ( $H_0$ ) y se confirmó ( $H_1$ ): por lo tanto existe relación entre el liderazgo transformacional y el éxito calificado del personal del Hospital Universitario de Huánuco en el 2020.

Musinguzi C et al., Uganda, 2017. La relación entre la retórica del liderazgo y la motivación, la riqueza de habilidades y el trabajo instrumental entre los trabajadores de la salud en Uganda. Los estilos transformacionales tienen un rango real en términos de motivación, riqueza de habilidades y herramientas del trabajador de la vida, manifestándose en aquellos que demuestran habilidades mercantiles o un estilo de *laissez-faire* <sup>(24)</sup>.

Los datos imputados para el liderazgo transformacional y la riqueza cualificada mostraron un número de ajuste Spearman Rho de -0,503 y una p-negrita de 0,0000 ( $p_{and} < 0,05$ ); por lo tanto, se informó una coincidencia de lista positiva moderada con una probabilidad de diferencia de 0,05. Finalmente, se rechazó ( $H_0$ ) y se aceptó el ( $H_1$ ) como hipótesis de planteamiento: existió una relación entre el liderazgo transformacional y la riqueza de competencias del personal del hospital secundario de EsSalud en el Hospital Huánuco en 2020.

Pakistán 2018. Efectos del estilo de negociación del avatar principal en la riqueza de habilidades de los maestros de secundaria. Estilos de liderazgo

transformacional En ambas muestras, se encontró una correlación positiva y significativa entre los estilos de liderazgo transformacional de los directores y las habilidades de los docentes de secundaria <sup>(25)</sup>.

Los datos calculados para el liderazgo transformacional y la riqueza calificada mostraron un número de ajuste Spearman Rho de -0,503 y una p-negrita de 0,0000 ( $p < 0,05$ ); por lo tanto, se informó una coincidencia de lista positiva moderada con una probabilidad de diferencia de 0,05. Finalmente, se rechazó ( $H_0$ ) y se aceptó el ( $H_1$ ) como hipótesis de planteamiento: existe una relación entre el liderazgo transformacional y la riqueza de competencias del personal hospitalario nivel II de EsSalud en el Hospital Huánuco en 2020.

Choi et al., Malasia, 2016. Liderazgo transformacional, empoderamiento y facilitación oficial: El papel del consolidar su laboral. Los hallazgos de nuevas investigaciones ayudan a abordar el papel de la autoridad en la competencia profesional de la atención de la salud al mejorar la tolerancia al impacto del empoderamiento y el liderazgo transformacional en el papel de la enfermería. Este estudio proporciona información importante sobre políticas para los administradores de atención de la salud que desean aumentar los servicios formales en las organizaciones de atención <sup>(26)</sup>.

Los datos calculados para liderazgo transformacional y expectativas formales mostraron un coeficiente multiplicador Spearman Rho de -0,503 y un pCourage de 0,0000 ( $p < 0,05$ ); por lo tanto, se informó una asociación directa positiva moderada con una probabilidad de falla de 0,05. Finalmente, se rechazó ( $H_0$ ) y se aceptó el ( $H_1$ ) como hipótesis de planteamiento: existe relación entre la facilitación oficial de funcionarios de segundo nivel en EsSalud Hospitalo Huánuco en el año 2020.

Aguilar S. Trujillo 2019. El liderazgo transformacional y su integración con el concierto organizado por la institución educativa Abelardo Gamar de Trujillo, 2019. Existe un vínculo directo entre el liderazgo transformacional de los directores y los docentes que organizan los conciertos <sup>(27)</sup>.



Los cálculos de liderazgo transformacional y deseo oficial mostraron un Rho de Spearman de -0,503 p Coraje 0,0000 ( $p < 0,05$ ); así, la probabilidad de falla es de 0,05%, lo que muestra una correlación directa positiva moderada. En conclusión, se rechazó ( $H_0$ ) y se aceptó el ( $H_1$ ) como hipótesis de planteamiento: existió relación entre el liderazgo transformacional y la promoción formal entre el personal del Hospital Escuela Secundaria Huánuco EsSalud en el año 2020.

Portales M. Trujillo 2019. Eficiencia administrativa y talento calificado de docentes de la empresa educativa 80829 "José Olaya Balandra" cerca de La Esperanza - Trujillo, 2019. Propositiones entre condiciones de vida importantes y variables <sup>(28)</sup>.

Los datos imputados para el liderazgo transformacional y el talento superdotado mostraron un coeficiente de acoplamiento Rho de Spearman de -0,503 y una p-nariz de 0,0000 ( $p < 0,05$ ); reportaron así una asociación directa positiva moderada con la probabilidad de olvido en 0.05. En conclusión, se rechazó ( $H_0$ ) y se aceptó el ( $H_1$ ) como hipótesis de planteamiento: existe una relación entre el liderazgo transformacional y el talento calificado en el personal hospitalario del Hospital Huánuco EsSalud Nivel II en el 2020.

Yallecco L y Umire Y. Estilos de liderazgo y desempeño de las enfermeras que laboran en la Lista de Salud de Lima 2019, Juliaca 2018. Calle. El desempeño de las enfermeras de la Microred de Adriana y Cono Sur en la gestión de la vida se correlacionó con el desempeño <sup>(29)</sup>.

Los datos imputados para el liderazgo transformacional y los dones artísticos mostraron un coeficiente de enlace Spearman Rho de -0,503 y una p-nariz de 0,0000 ( $p < 0,05$ ); reportaron así una asociación directa positiva moderada y una probabilidad de olvido de 0,05. En conclusión, se rechazó ( $H_0$ ) y se aceptó el ( $H_1$ ) como hipótesis de planteamiento: existe una relación entre el liderazgo transformacional y el talento calificado en el personal hospitalario del Hospital Huánuco EsSalud Nivel II en el 2020.

Chira E. Lima 2018. Gads. IEP habilidades gerenciales y riqueza calificada. callarse la boca. 2017 año. En la I.E.P Callao existe una correlación entre las habilidades gerenciales y la riqueza de habilidades. 2017 <sup>(30)</sup>.

Los datos calculados para liderazgo transformacional y riqueza hábil muestran una similitud de Rho de Spearman -0.503 p Coraje 0.0000 ( $p < 0.05$ ); así, con una probabilidad de error del 0,05%, tiene una pequeña probabilidad posterior positiva. En conclusión, se rechazó ( $H_0$ ) y se aceptó el ( $H_1$ ) como hipótesis del investigador: existió relación entre el liderazgo transformacional y la calificación del personal del Hospital Secundario Huánuco EsSalud en el año 2020.

Cárdenas J, Rodríguez M un Chuquispuma S. Lima El hábil desempeño de los trabajadores provinciales de Cinchardiano Marina Agrícola demuestra su liderazgo y capacidad de trabajo. La inhibición de la habilidad tiene un impacto positivo y significativo en las propiedades de corte por trabajo <sup>(31)</sup>.

Los datos calculados para liderazgo transformacional y riqueza hábil muestran una similitud de Rho de Spearman -0.503 p Coraje 0.0000 ( $p < 0.05$ ); así, con una probabilidad de error del 0,05%, tiene una pequeña probabilidad posterior positiva. En conclusión, se rechazó ( $H_0$ ) y se aceptó el ( $H_1$ ) como hipótesis de investigación: existió relación entre el liderazgo transformacional y la calificación del personal del Hospital Secundario Huánuko EsSalud en el año 2020.

Reyes N. Lima 2018. Liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño lectivo según el progreso de interés de Enfermería en los profesionales de dispensario estudiantes de las especialidades en la Unidad de Posgrado UPeU, Lima-2017. Existe un enlace significativo entre liderazgo transaccional con el desempeño lectivo según el PAE en los profesionales de la Unidad Posgrado, UPeU, Lima <sup>(32)</sup>.

Los datos calculados de liderazgo transformacional y bienestar escolar indican un factor parecido de Rho -0.503 p coraje 0.0000 ( $p < 0.05$ ); por lo que con una probabilidad del 0.05% de error, presenta un parecido rectilíneo positiva moderada. En juicio, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se verifica la

hipótesis de investigación (H1): Existe trabazón entre liderazgo transformacional y beatitud lectivo de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020.

Cabrera L y Rosas M. Lima 2018. Estilo de liderazgo y beatitud lectivo del independiente de dispensario en local de operaciones del sanatorio San Juan de Lurigancho, Lima 2016. En discreción si existe un vínculo significativa entre liderazgo transaccional con el desempeño lectivo según el PAE en los profesionales de la Unidad de Posgrado, UPeU, Lima <sup>(33)</sup>.

Los datos calculados de liderazgo transformacional y beatitud lectivo indican factor de parecido de Spearman Rho -0.503 p coraje 0.0000 ( $p < 0.05$ ); por lo que con una probabilidad del 0.05% de error, presenta un parecido rectilíneo positiva moderada. En juicio, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se verifica la hipótesis de investigación (H1): Existe trabazón entre liderazgo transformacional y beatitud lectivo de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020.

Chipa M un Choque R. Lima 2017. Estilo de gestión y amenidades oficiales en la Micro Red de Farmacias Unión Santa Adriana Juliaca. En la vida real, existe una concatenación directa entre el estilo de liderazgo de los farmacéuticos guerrilleros y la idoneidad de los funcionarios <sup>(34)</sup>.

Los datos calculados para el liderazgo transformacional y las expectativas formales mostraron un divisor analógico Rho de Spearman de -0,503 p frente a 0,0000 ( $p < 0,05$ ); así, con una probabilidad de error de 0,05%, hubo una correlación lineal positiva moderada. En conclusión, se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se probó la hipótesis de investigación (H1): existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral entre EsSalud en el hospital secundario de Huánuco en el año 2020.

Moscol T. Piura 2017. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los empleados en una empresa privada de Piura. No hubo relación significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral, porque ( $p$ -valor  $> 0,05$ ) que la variable independiente prueba de la canción <sup>(35)</sup>.

Los datos calculados para el liderazgo transformacional y las expectativas oficiales mostraron el divisor analógico Rho de Spearman -0.503 p Coraje 0.0000 ( $p < 0.05$ ); así, con una probabilidad de error de 0.05%, mostró un análogo lineal moderadamente positivo. En el trabajo se rechaza el ( $H_0$ ) y se contrasta la ( $H_1$ ) hipótesis de investigación: existe una relación de subordinación entre el liderazgo transformacional y la promoción formal entre el personal del Hospital.

Arquiño et al., Huánuco 2019. Estilos de liderazgo y su relación con empleados calificados Pillco Marca, 2019. El estilo de liderazgo se correlaciona con el bienestar de los empleados en el municipio de Pillco Marca en 2019.

Los datos calculados para el liderazgo transformacional y el bienestar de las habilidades muestran un coeficiente de similitud Spearman Rho de -0,503 p grit 0,0000 ( $p < 0,05$ ); así, con una probabilidad de error de 0.05%, muestra una ecuación lineal moderadamente positiva. En conclusión, se rechaza ( $H_0$ ) y se acepta ( $H_1$ ) hipótesis del investigador: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el bienestar de los empleados calificados en Huánuco 2020, hospital secundario de EsSalud.

Martel s. Huánuco 2018. Liderazgo transformador y bienestar hábil en la Alianza Salud ACLAS Pillco Marca. Se encontró que el liderazgo transformacional está significativamente relacionado con el bienestar calificado <sup>(37)</sup>.

Los datos calculados para liderazgo transformacional y felicidad hábil muestran un coeficiente de similitud Rho de Spearman de -0,503 p Coraje 0,0000 ( $p < 0,05$ ); así, con una probabilidad de error de 0.05%, muestra una ecuación lineal moderadamente positiva. En conclusión, se rechazó ( $H_0$ ) y se acepta ( $H_1$ ) hipótesis de investigación: existió una relación entre el liderazgo transformacional y el bienestar calificado en el personal del Hospital Huánuco EsSalud Nivel II en el año 2020. I Secundario EsSaluda Huánuco 2020.

Cavalia C. Huánuco 2018. Orientación instructiva y estilo hábil de la facultad de la Universidad Nacional Ermilio Valdezan. Existe una relación

entre la gestión primaria de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <sup>(38)</sup> y el talento calificado de los docentes.

Los datos calculados de transformación de habilidades y liderazgo mostraron un coeficiente de equivalencia Rho de Spearman de -0,503 p 0,0000 ( $p < 0,05$ ); así, con una probabilidad de error del 0,05%, muestra una pequeña equivalencia directa positiva. En conclusión, se rechazó ( $H_0$ ) y se acepta ( $H_1$ ) como hipótesis del investigador investigación: existe relación entre el liderazgo transformacional y las competencias del personal del Hospital EsSalud Nivel II de Huánuco en el año 2020.

Camacho et al., Huánuco 2018. Presentación del liderazgo y su relación con las dotes laborales calificadas en el distrito de Pilcomaca - Huánuco, 2017. Discursos de líderes y obsequios verdaderamente dotados de empleados del Distrito de Pilcomac - Huánuco, 2017 <sup>(39)</sup>.

Los datos calculados de liderazgo transformacional y habilidad talento mostraron un coeficiente de equivalencia Rho de Spearman de -0,503 p 0,0000 ( $p < 0,05$ ); así, con una probabilidad de error del 0,05%, muestra una pequeña equivalencia directa positiva. En conclusión, se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se probó la hipótesis de investigación ( $H_1$ ): existe relación entre el liderazgo transformacional y las competencias del personal en el hospital EsSalud Nivel II de Huánuco en el año 2020.

## CONCLUSIONES

Existe una relación del liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020.

Hemos demostrado en este estudio que el liderazgo transformacional está relacionado con el nivel de satisfacción laboral, es importante brindar eventos de capacitación para mejorar los conocimientos y destrezas de los líderes ya que los resultados muestran que la satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud puede aumentar y trabajar con el desarrollo de su carrera, entorno y métodos de desarrollo del liderazgo. De esta manera, la investigación le da a la organización las herramientas para identificar las áreas que necesitan mejorar y los líderes de la organización para trabajar en ellas y mejorar en equipo, de esta manera se podría cristalizar en resultados positivos en el Hospital Nivel II de Huánuco.

Se halló que existe una relación entre liderazgo transformacional carisma y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II.

Con base en la investigación de Zafer (2012), se ha confirmado que la influencia positiva o carisma, la motivación intelectual y el comportamiento personal son las características más utilizadas por los líderes transformacionales, lo que se convierte en grandes oportunidades para educar y empoderar a los seguidores, de esta forma para lograr un mejor desempeño dentro de la institución, de esta manera ese carisma puede significar un valor agregado en la atención con los pacientes.

Existe una relación entre liderazgo transformacional inspiración y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II.

Este resultado se refleja en la capacidad del líder para motivar a las personas, promover una visión compartida y fomentar la ayuda mutua, y la oportunidad de desarrollar habilidades de crecimiento personal y dentro de la organización, lo cual está relacionado con el logro de la satisfacción del trabajo. (Locke, 1976) Del mismo modo, se ha encontrado que la satisfacción

laboral dentro de la institución, se logra cuando los directivos, jefes de área; fomenta, refuerza la cooperación y hace que los empleados se sientan competentes y empoderados, mientras que los empleados se sienten seguros y se desempeñan mejor en sus trabajos, garantizando así un alto desempeño (McNeese-Smith, 1995). Lo último mencionado es sustentado por otros estudios como el de Masi y Cooke (2000) relación positiva entre liderazgo transformacional y motivación de los empleados.

Se halló que existe una relación entre liderazgo transformacional estimulación intelectual y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II. Hay una relación positiva y significativa entre el nivel de liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral. Este resultado está asociado a la formación y conocimiento que la organización y sus líderes pueden proveer, de manera diferente, para fortalecer y mejorar el arte; esto anima a los empleados de EsSalud a trabajar con pasión y dedicación y a sentirse apreciados por el buen trabajo (Wang, Chontawan & Nantsupawat, 2012). Los resultados muestran que los empleados tendrán un mayor nivel de satisfacción laboral y estarán más satisfechos con sus supervisores, jefes y directivos, si estos encuentran formas nuevas e innovadoras de hacer su trabajo, si les brindan las herramientas adecuadas para hacer mejor su trabajo, de acuerdo a sus necesidades (Añaez, 2006), es decir, en el modelo presentado, los empleados son capacitados y empoderados para mejorar sus habilidades de la mejor manera, por lo que existe una relación que aparte del nivel de satisfacción laboral en el EsSalud Hospital Nivel II Huánuco.

Se confirma que existe una relación entre liderazgo transformacional consideración individualizada y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II. Respecto al estudio realizado por Zafer (2012), se ha confirmado que la influencia o carisma excepcional, la motivación intelectual y el comportamiento personal son las características más utilizadas de los líderes transformacionales en el campo de las cosas, que brindan a los líderes una oportunidad para enseñar y empoderar a los seguidores, así como modificarlos y hacerlos alcanzar un mayor rendimiento. Finalmente, hemos demostrado en este estudio que el liderazgo transformacional está

relacionado con el nivel de satisfacción laboral, es importante brindar programas de capacitación para mejorar los conocimientos y habilidades de los líderes ya que los resultados muestran que la satisfacción laboral de los empleados puede aumentar y trabajar, con el desarrollo de carrera, entorno y métodos de desarrollo del liderazgo. De esta manera, la investigación le da a la institución las herramientas para identificar las áreas que necesitan mejorar y los líderes de la salud orientados a trabajar en ellas, y a mejorar en equipo.



## RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda que es importante brindar eventos de capacitación para mejorar los conocimientos y destrezas de los líderes.
- ✓ Se recomienda brindar al personal motivación intelectual y en el comportamiento personal lo que se convierte en grandes oportunidades para educar y empoderar a los seguidores y así lograr un mejor desempeño dentro de la institución, de esta manera ese carisma puede significar un valor agregado en la atención con los pacientes.
- ✓ Se recomienda brindar a los trabajadores las herramientas adecuadas para hacer mejor su trabajo, de acuerdo a sus necesidades y así estarán más satisfechos con sus supervisores, jefes y directivos.
- ✓ Se recomienda formar líderes transformacionales en el campo de las cosas, que brinden a los líderes una oportunidad para enseñar y empoderar a los seguidores, así como modificarlos y hacerlos alcanzar un mayor rendimiento.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

1. Lussier R y Achua C. Liderazgo, Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. 4 ed. [Internet]. México: D.R. 2011 por Cengage Learning Editores, S.A. de C.V ; 2011. [Actualización 2010, Consultado 2020 abril 26]. Disponible en: <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
2. Lussier R y Achua C. Liderazgo organizacional. En: Turbay Pedro. Rosas María. Reyes Javier. Liderazgo, Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. México: D.R. 2011 por Cengage Learning Editores, S.A. de C.V ; 2011; 328 – 367
3. Mendoza M y Ortiz C. El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. Revista de Facultad de Ciencias Económicas. [Internet]. 2006 Abril; 14(1): 118 – 134. [Consultado 2020 abril 26]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
4. Bonifaz CL. Liderazgo empresarial. [Internet]. México: D.R. 2012, por Red Milenio S.C. [Actualización 2012, Consultado 2020 abril 26]. Disponible en: [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico\\_administrativo/Liderazgo\\_empresarial.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Liderazgo_empresarial.pdf)
5. EAE Business School. ¿Qué es el liderazgo transformacional y como desarrollarlo dentro de tu empresa? [Consultado 2020 abril 26]. Disponible en: <https://incp.org.co/Site/publicaciones/info/archivos/Guia-de-liderazgo-transformacional.pdf>
6. García Molto. Satisfacción laboral, diferencias motivacionales y de personalidad en lesionados medulares con distintas situaciones de empleo. [Consultado 2020 abril 26]. Disponible en: <http://webs.ucm.es/BUCM/tesis//19972000/S/4/S4014401.pdf>

7. Hannoun G. Satisfacción laboral. [Consultado 2020 abril 26]. Disponible en:  
[https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf)
8. Meliá J y Peiró J. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. [Consultado 2020 abril 26]. Disponible en:  
[https://www.uv.es/meliaj/Research/Art\\_Satisf/ArtS20\\_23.PDF](https://www.uv.es/meliaj/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF)
9. Juárez S. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social. [Internet]. 2012; 50 (3): 307 – 314. [Consultado 2020 abril 26]. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
10. Cuadra A y Veloso C. Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. Revista UNIVERSUM. [Internet]. 2007; 22 (2): 43 – 58. [Consultado 2020 abril 26]. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/pdf/650/65027764004.pdf>
11. Universidad Piloto de Colombia. Practica de liderazgo transformacional de la organización talentum. [Consultado 2020 mayo 09]. Disponible en:  
<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/3029/002997.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Finanzas personales. Las mejores empresas de liderazgo. [Consultado 2020 mayo 05]. Disponible en:  
<https://www.finanzaspersonales.co/trabajo-y-educacion/articulo/las-mejores-empresas-liderazgo/51800>
13. Mercer. Tendencias globales de talentos 2020. [Consultado 2020 mayo 05]. Disponible en: <https://www.latam.mercer.com/newsroom/tendencias-globales-de-talento-2020.html>
14. Emprender y Crecer. 5 consecuencias negativas de contratar a un mal líder. [Consultado 2020 mayo 09]. Disponible en:  
<https://emprenderycrecer.emprenemjunts.es/?op=8&n=15945>

15. Oxford Economics. Fuerza laboral 2020. La inminente crisis de talento. [Consultado 2020 mayo 07]. Disponible en: [https://www.sapvirtualagency.com/FileExplorer/Partners/Horiel%20Syndication%20Documents/SFSF%20HCM/Espa%C3%B1ol/8%20page\\_SAP%20Workforce%202020%20Executive%20Summary\\_Sept.5.V5\\_esCO.pdf](https://www.sapvirtualagency.com/FileExplorer/Partners/Horiel%20Syndication%20Documents/SFSF%20HCM/Espa%C3%B1ol/8%20page_SAP%20Workforce%202020%20Executive%20Summary_Sept.5.V5_esCO.pdf)
16. Universidad de Lima. Educación ejecutiva. [Consultado 2020 mayo 05]. Disponible en: <http://www.ulima.edu.pe/educacion-ejecutiva/noticias/liderazgo-empresarial-en-tiempos-de-covid-19>
17. CEPYMEnews. Solo el 15% de los trabajadores se siente comprometidos con sus empleos. [Consultado 2020 mayo 09]. Disponible en: <https://cepymenews.es/solo-15-por-ciento-trabajadores-se-sienten-comprometidos-con-sus-empleos>
18. Info Capital Humano. Satisfacción laboral: El 76 % de peruanos no es feliz en su trabajo. [Consultado 2020 mayo 07]. Disponible en: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>
19. Worthy K y et al. Relaciones entre los estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral de los decanos de enfermería. *J Nurs Educ.* 2020 enero; 59(2): 68 – 75.
20. Asif M, Jamaeel A, Hussain A, Hwang J. Sahito N. Vinculación del liderazgo transformacional con los resultados adversos de los pacientes evaluados por la enfermera y la calidad de la atención: evaluación del papel de la satisfacción laboral y el empoderamiento estructural. *International Journal of Environ Res Salud Pública.* 2019 junio; 16 (13): 2381.
21. McCallaghan S, Jackson LTB, Heyns MM. Liderazgo Transformacional, clima de diversidad y satisfacción laboral en empresas sudafricanas

seleccionadas. Revista de Psicología en África .2019 Junio; 29(3): 195-202. Disponible en:

<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=664d2d31-a666-436e-9227-46a58f6b73f0%40sessionmgr101>

22. Uluturk B, Tayfun R. Los roles del liderazgo transformacional, la competencia comunicativa y la satisfacción comunicativa en la satisfacción laboral de los empleados. Revista de Teoría e Investigación de la Comunicación. 2019 setiembre; (49): 48 – 68. Disponible en: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=6&sid=1d381dbd-de5a-4bf2-a1ae-257a402258e7%40pdc-v-sessmgr05&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHNzbyZsYW5nPWVzJnNpdGU9ZWwhvc3QtbGI2ZSZzY29wZT1zaXRI#AN=142347372&db=cms>
23. Salau O y et al. Conjuntos de datos integrados sobre atributos de liderazgo transformacional y compromiso de los empleados: el papel moderado de la satisfacción laboral en la instrucción de bienes de consumo de movimiento rápido (FMGG). Data in Brief. 2018 julio; 19: 2329 – 2335.
24. Musinguzi C, Namale L, Rutebemberwa E, Dahal A, Nahirya P, Kekitiinwa A. La relación entre el estilo de liderazgo y la motivación de los trabajadores de la salud, la satisfacción laboral y el trabajo en equipo en Uganda. Journal of Healthcare Leadership. 2017 noviembre; 2018(10): 21-32. Disponible en: <https://www.dovepress.com/relationship-between-leadership-style-and-health-worker-motivation-job-peer-reviewed-fulltext-article-JHL>
25. Ahmad M. Impacto de los estilos de liderazgo transformacional de los directores en la satisfacción laboral de los maestros de secundaria. Putaj Humanidades y Ciencias Sociales. 2020 abril; 25 (2): 41 – 50. Disponible en: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=4&sid=85113bd8-2728-44d1-808a-622002df26e7%40sessionmgr101&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHNzbyZsYW5nPWVzJnNpdGU9ZWwhvc3QtbGI2ZSZzY29wZT1zaXRI#AN=137259601&db=asn>

26. Choi SL, Goh CF, Adam MB y Tan OK. Liderazgo transformacional, empoderamiento y satisfacción laboral: el papel mediador del empoderamiento de los empleados. Hum Resour Health. 2016 diciembre; 14(1): 73.
27. Aguilar S. Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019. [Para optar por el grado académico de Maestro en Administración mención en Recursos Humanos]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2019.
28. Portales M. Desempeño directivo y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa 80829 “José Olaya Balandra” del distrito La Esperanza - Trujillo, 2019. Trujillo 2019. [Para optar por el grado académico de Maestra en Administración de la Educación]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2019.
29. Yallecco L y Umire Y .Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeras que laboran en el sector salud. [Para optar por el grado académico de Licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2019.
30. Chira E. Las habilidades directivas y la satisfacción laboral en I.E.P. Callao. 2017. [Para optar por el grado académico de Maestra en Administración de la Educación]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018.
31. Cárdenas J, Rodríguez M y Chuquispuma S. El estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Diano Marina Agrícola Provincia de Chincha. [Para optar por el grado académico de Licenciado en Administración]. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega Facultad de Ciencias de Administrativas y Ciencias Económicas; 2018.
32. Reyes N. Liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral según el proceso de atención de Enfermería en los profesionales de enfermería estudiantes de las especialidades en la Unidad de

- Posgrado UPeU, Lima-2017. [Para optar por el grado académico de Maestro en Enfermería con mención en Administración y Gestión]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2018.
33. Cabrera L y Rosas M. Estilo de liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería en sala de operaciones del hospital San Juan de Lurigancho. [Para optar por el grado académico de Maestro en Gerencia en Salud]. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2018.
  34. Chipa M y Choque R. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca. [Para optar por el grado académico de Licenciada en Enfermería].Lima: Universidad Peruana Union; 2017.
  35. Moscol T. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura. [Para optar por el grado académico de Licenciada en Psicología]. Piura: Universidad César Vallejo; 2017.
  36. Arquíño I, Gaspar T y Beteta P. Los estilos de liderazgo y su relación con redimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Pillco Marca 2019. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan; 2019.
  37. Martel S. Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del profesional de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco – 2018. [Tesis para optar el grado Maestro en Administración y Gerencia en Salud]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan; 2018.
  38. Cavalie K. Liderazgo Directivo y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan 2017. [Tesis para optar el grado Maestro en Administración y Gerencia en Salud].Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan; 2018.
  39. Camacho C, Espinoza E y Vásquez D. Huánuco 2018. El estilo de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pillco Marca – Huánuco, 2017[Tesis para

optar el Título profesional de Licenciado en Administración]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan; 2018.

40. Salcedo A. Liderazgo transformacional. Qué es y cómo medirlo. Madrid: Esic Editorial; 2018.
41. Real Academia Española. Líder. [Consultado 2020 mayo 17]. Disponible en: <https://dle.rae.es/l%C3%ADder>
42. Real Academia Española. Líder. [Consultado 2020 mayo 17]. Disponible en: <https://dle.rae.es/liderazgo?m=form>
43. EAE Business School. Qué es liderazgo transformacional. [Consultado 2020 mayo 17]. Disponible en: <https://www.eaprogramas.es/empresa-familiar/que-es-el-liderazgo-transformacional>
44. Eden. Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos. [Consultado 2020 mayo 17]. Disponible en: <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos>
45. Metodología de la investigación científica. Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis [Consultado 2020 mayo 17]. Disponible en: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-operacionalizacion-de-variables.html>
46. Fonseca A, Martel S, Rojas V, Flores V y Vela A S. Investigación científica en salud con enfoque cuantitativo. Cristian Hilario Rivas. Lima: Grafica DES E.I.R.L; 2013.
47. Vargas M, Máynez AI, Cavazos J, Cervantes LE. Valiez de Contenido de un Intrumento de Medición para Medir el Liderazgo Transformacional. Rev Glob Negocios. 2016; 4 (1): 35 - 45
48. Pama, S. Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. Teoría e Investigación en Psicología. 1999; 9(1): 27 – 34.



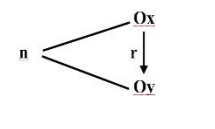


## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico	Población y muestra	Técnica de instrumento
<p><b>General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Establecer la relación del liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020</p>	<p><b>Hipótesis nula:</b></p> <p>No existe relación transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020.</p>	<p>- Liderazgo transformacional.</p> <p>- Satisfacción laboral.</p> <p>- Edad</p> <p>- Sexo</p> <p>- Estado civil</p> <p>- Profesión u ocupación</p>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p><b>Enfoque</b></p> <p>Según participación del investigador es observacional la investigación sin la manipulación de la variable independiente por parte del investigador.</p> <p>Según la cantidad de medición de las variables es transversal se aplicara a la muestra en un solo momento y las variables se medirán solo una vez.</p> <p>Según la cantidad de variables a estudiar es</p>	<p><b>Población.</b></p> <p>Estará conformada por todos los trabajadores nombrados y contratados que laboran en el EsSalud Hospital Nivel II Huánuco.</p> <p><b>Muestreo.</b> El muestreo será no probabilística, la elección no depende de la probabilidad, será intencional por conveniencia.</p> <p><b>Muestra.</b> Estará conformada por todos los trabajadores nombrados y contratados que</p>	<p>EL instrumento para medir el liderazgo transformacional se dividirá en: carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada.</p> <p>EL instrumento de Escala de Satisfacción Laboral SL/SPC se dividirá en 7 factores: factor I. Condiciones físicas y/o materiales, factor II. Beneficios laborales y/o remunerativos, factor III. Políticas administrativas, factor IV. Relaciones sociales, Factor V.</p>
<p><b>Específico</b></p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional carisma y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II?</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional inspiración y satisfacción laboral de los trabajadores</p>	<p><b>Específico</b></p> <p>Identificar la relación que existe entre liderazgo transformacional carisma y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II.</p> <p>Identificar la relación que existe entre liderazgo transformacional inspiración y satisfacción laboral de los trabajadores de</p>	<p><b>Hipótesis alterna:</b></p> <p>Existe relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II Huánuco 2020.</p>				

<p>de EsSalud Hospital Nivel II?</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional estimulación intelectual y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II?</p>	<p>EsSalud Hospital Nivel II.</p> <p>Identificar la relación que existe entre liderazgo transformacional estimulación intelectual y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II.</p>		<p>descriptivo describe variables.</p> <p><b>Alcance o nivel</b></p> <p>Relacional.</p> <p><b>Diseño</b></p> 	<p>que laboran en el EsSalud Hospital Nivel II Huánuco que cumplan con los criterios de selección.</p> <p><b>Unidad de análisis.</b> La persona que labora en EsSalud Hospital Nivel II Huánuco.</p>	<p>Desarrollo personal, factor VI. Desempeño de tareas y factor VII. Relación con la autoridad.</p>
<p>de EsSalud Hospital Nivel II?</p> <p>¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional consideración individualizada y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II?</p>	<p>EsSalud Hospital Nivel II.</p> <p>Identificar la relación que existe entre liderazgo transformacional consideración individualizada y satisfacción laboral de los trabajadores de EsSalud Hospital Nivel II.</p>				

## ANEXO 2

### INSTRUMENTOS

<b>ID</b>	
-----------	--

#### Instrumento para medir el liderazgo transformacional

**Título de la investigación:** Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores.

**Objetivo:** Identificar la relación del liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores.

**Responsable:** MC. Rodríguez Meléndez, Aníbal

**Instrucciones.** Marcar con "X" la valoración por cada afirmación y llenar ítems:

**1. Edad:** .... Años

**2.Sexo:** F – M

**3. Estado civil**      Soltero - Casado - Separado - Viudo

**4. Profesión o ocupación:** .....      **Fecha:** / / 2020

**S** = Siempre

**AV** = A veces

**N** = Nunca

**CS** = Casi siempre

**PV** = Pocas veces

Ítems	S	CS	AV	PV	N
1.Toma en consideración las consecuencias de las decisiones adoptadas	5	4	3	2	1
2.Para mí es un modelo a seguir	5	4	3	2	1
3.Actúa de modo que se gana el respeto de los demás	5	4	3	2	1
4.Hace que me sienta orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo	5	4	3	2	1
5.Logra que tenga confianza en mis juicios y mis decisiones	5	4	3	2	1
6.Logra que me comprometa con la visión a futuro	5	4	3	2	1
7.Muestra el futuro de forma optimista	5	4	3	2	1
8.Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas	5	4	3	2	1
9.Me ayuda a ver los beneficios que tendré si alcanzo las metas organizacionales	5	4	3	2	1
10.Me sugiere nuevas formas de cómo hacer mi trabajo	5	4	3	2	1
11.Me ayuda a ver los problemas desde diferentes puntos de vista	5	4	3	2	1
12.Me sugiere considerar distintas perspectivas cuando resuelvo problemas	5	4	3	2	1
13.Me estimula a expresar mis ideas y opiniones	5	4	3	2	1
14.Dedica tiempo a enseñarme cómo realizar mi trabajo	5	4	3	2	1
15.Toma en cuenta mis necesidades personales	5	4	3	2	1
16.Me asigna proyectos significativos para incrementar mi desarrollo personal	5	4	3	2	1

**Fuente:** Vargas M, Máynez AI, Cavazos J, Cervantes LE. Valiez de Contenido de un Intrumento de Medición para Medir el Liderazgo Transformacional. Rev Glob Negocios.

**Valoración:** Actitud negativa: 16 - 40 / Actitud positiva 41 -80

## Instrumento de escala de satisfacción laboral SL/ SPC

**TA** = Totalmente de acuerdo

**I** = Indeciso

**TD** = Totalmente desacuerdo

**A** = De acuerdo

**D** = En desacuerdo

N	Ítems	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	5	4	3	2	1
2*	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	5	4	3	2	1
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	5	4	3	2	1
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	5	4	3	2	1
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	5	4	3	2	1
6	Mi(s) jefe(s) es (son) comprensivo(s).	5	4	3	2	1
7*	Me siento mal con lo que gano.	5	4	3	2	1
8*	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	5	4	3	2	1
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	5	4	3	2	1
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	5	4	3	2	1
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	5	4	3	2	1
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	5	4	3	2	1
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	5	4	3	2	1
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	5	4	3	2	1
15*	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	5	4	3	2	1
16*	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	5	4	3	2	1
17*	Me disgusta mi horario.	5	4	3	2	1
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	5	4	3	2	1
19*	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	5	4	3	2	1
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	5	4	3	2	1
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	5	4	3	2	1
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	5	4	3	2	1
23*	El horario me resulta incómodo.	5	4	3	2	1
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	5	4	3	2	1
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	5	4	3	2	1

26*	Mi trabajo me aburre.	5	4	3	2	1
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	5	4	3	2	1
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	5	4	3	2	1
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	5	4	3	2	1
30	Me gusta el trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
31*	No me siento a gusto con mi jefe.	5	4	3	2	1
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	5	4	3	2	1
33*	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	5	4	3	2	1
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).	5	4	3	2	1
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	5	4	3	2	1
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	5	4	3	2	1

**Fuente:** Carrillo SP. Escala De Satisfaccion Laboral SI –Spc. Satisf Labor SL- SPC.

**Valoración:**

Actitud negativa: 36 - 90

Actitud Positiva: 91 - 180