

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD



TESIS

**“LIDERAZGO PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS TRABAJADORES PROFESIONALES DE LA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO - 2019”.**

PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

PRESENTADO POR:

Bach. ESPINOZA MARMOLEJO, Ángel.

AYACUCHO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios por dotarme de los conocimientos y el intelecto necesarios para llevar a cabo esta tarea tan importante en mi vida.

A mis padres, María y Maximiano, por haberme apoyado en cada momento, a ser mejor cada día, por su ejemplo de fortaleza, dedicación y por su infinito amor.

A mi esposa, Yaquelin Rocío y mis princesas Anghela Thaiz, Yatziri Giuliette, por su apoyo incondicional, porque juntos logramos cumplir con nuestros sueños y en memoria de mis abuelos Mariano, Inocenta y Albino.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, alma mater, su equipo de directivos, a la plana de los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, quienes, con su calidad académica, sus experiencias y conocimientos han permitido materializar el presente estudio de investigación.

A la Dirección Regional de Salud de Ayacucho por darme las facilidades para realizar este estudio con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo del personal de salud en general y elevar la calidad de la atención de enfermería.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi asesor, el Dr. Héctor Huaraca Rojas, por su imprescindible ayuda en la dirección de mi tesis de investigación.

Al personal profesional que labora en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, por su ayuda incondicional para la realización de mi tesis.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	10
CAPITULO I	
IMPORTANCIA Y JUSTIFICACION	
1.1. Importancia	17
1.2. Conveniencia	18
1.3. Valor teórico	18
1.4. Utilidad práctica	19
1.5. Relevancia Social	19
1.6. Utilidad Metodológica	20
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudio	21
2.2. Bases teóricas	29
2.3. Identificación de variables	43
2.4. Matriz de operacionalización de variables	44
CAPITULO III	
DISEÑO METODOLOGICO	
3.1. Enfoque del estudio	46
3.2. Tipo de investigación	46
3.3. Diseño de investigación	46
3.4. Área de estudio	47
3.5. Población	47
3.6. Muestra	47

3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos	48
3.8. Procedimiento de recolección de datos	50
3.9. Análisis y procesamiento de datos	51
3.10. Análisis estadístico	51
3.11. Consideración ética	51
CAPITULO IV	
RESULTADOS	53
CAPITULO V	
DISCUSIÓN	59
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01. Influencia de Control del Ego del liderazgo personal en la satisfacción laboral del trabajador profesional de la DIRESA, 2019.	54
Tabla 02 Influencia de Equilibrio del liderazgo personal en la satisfacción laboral del trabajador profesional de la DIRESA, 2019.	55
Tabla 03. Influencia Desapego del liderazgo personal en la satisfacción laboral del trabajador profesional de la DIRESA, 2019.	56
Tabla 04. Influencia del liderazgo personal en la satisfacción laboral del trabajador profesional de la DIRESA, 2019.	57
Tabla 05. Influencia del liderazgo personal en la satisfacción laboral del trabajador profesional de la DIRESA, 2019.	58

ÍNDICE DE ANEXOS:

Anexo 1: matriz de Consistencia

Anexo 2: Cuestionario de Liderazgo Personal

Anexo 3: Cuestionario de Satisfacción laboral

Anexo 4: Carta de Consentimiento Informado

Anexo 5: Tabla 06. Características sociodemográficas del personal profesional que labora en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, 2020

Anexo 6: resultado de prueba piloto de coeficiente de confiabilidad Alpha Cronbach.

Anexo 7: Validez por Juicio de Expertos

Anexo 8: Resultado de la curva de normalidad de liderazgo personal y satisfacción laboral.

Anexo 9: Correlación de las dimensiones de la variable liderazgo personal y satisfacción laboral del personal profesional de la DIRESA, 2019.

RESUMEN

“LIDERAZGO PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES PROFESIONALES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO – 2019”

El **objetivo** fue Determinar la influencia del liderazgo personal en la satisfacción laboral de los trabajadores profesionales de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, 2019. **Diseño metodológico:** fue aplicada enfoque, tipo cuantitativo no experimental, correlacional de corte transversal y de diseño descriptivo. La población diana fue 117 personal profesionales de la DIRESA. Se incluyó en la muestra un total de 87 profesionales. Ambas variables se recogieron mediante una encuesta; el instrumento empleado fue un cuestionario estructurado de Modelo Bidimensional de Blake Y Mouton para la variable liderazgo personal y cuestionario tipo Likert para medir satisfacción laboral. **Resultados:** Se halló una relación positiva media ($Rho=0,434$) y significativa ($p<0,05$) entre la dimensión de control del ego de liderazgo personal y satisfacción laboral; existe relación positiva moderada ($Rho=0,340$; $Rho=0,327$; $Rho=0,292$) entre las dimensiones de equilibrio, desapego y responsabilidad del liderazgo personal y satisfacción laboral; y estadísticamente significativa ($p<0,05$). Finalmente, existe relación global positiva moderada ($Rho=0,367$) entre el liderazgo personal y satisfacción laboral del personal profesional de la DIRESA; y estadísticamente significativa ($p<0,05$). **Conclusión:** El liderazgo personal se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal profesional de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho.

Palabras Clave: Liderazgo personal, satisfacción laboral.

ABSTRACT

“INFLUENCE OF THE PERSONAL LEADERSHIP IN THE LABOR SATISFACTION OF THE PROFESSIONAL WORKERS OF THE REGIONAL MANAGEMENT OF HEALTH OF AYACUCHO, 2019”.

The objective was to determine the influence of personal leadership on the job satisfaction of professional workers of the Regional Health Directorate of Ayacucho, 2019. Methodological design: a quantitative, non-experimental, correlational, cross-sectional and descriptive design approach was applied. The target population was 117 DIRESA professional staff. A total of 87 professionals were included in the sample. Both variables were collected by means of a survey; the instrument used was a structured questionnaire of Blake and Mouton's two-dimensional model for the personal leadership variable and a Likert-type questionnaire to measure job satisfaction.

Results: A positive average relationship ($Rho=0.434$) and significant ($p<0.05$) was found between the ego control dimension of personal leadership and job satisfaction; there is a moderate positive relationship ($Rho=0.340$; $Rho=0.327$; $Rho=0.292$) between the dimensions of balance, detachment and responsibility of personal leadership and job satisfaction; and statistically significant ($p<0.05$). Finally, there is a moderate positive overall relationship ($Rho=0.367$) between personal leadership and job satisfaction of DIRESA professional staff; and statistically significant ($p<0.05$). **Conclusion:** Personal leadership is directly related to job satisfaction of the professional staff of the Regional Health Directorate of Ayacucho.

Key words: Labor quality of life, nursing cares.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación presenta la importancia del liderazgo del personal profesional de la “*Dirección Regional de Salud de Ayacucho*” como catalizador de la satisfacción laboral para alcanzar los objetivos de la Institución.

El tema de “*liderazgo personal*”, a lo largo de la historia de la gestión, como resultado de los avances culturales y técnicos, hemos trabajado para mejorar la calidad de los diversos servicios prestados por las organizaciones públicas y privadas. Pasamos la mayor parte de nuestras vidas como miembros de organizaciones; millones de hombres y mujeres de todo el mundo pasan su vida trabajando en diversas empresas, encontrando infinidad de obstáculos al intentar realizar su trabajo diario¹; pero en los países en desarrollo tienen limitaciones para el logro de un liderazgo personal adecuado, limitando la satisfacción laboral de los trabajadores, principalmente en instituciones públicas.

“*El liderazgo*” es una condición necesaria para el desarrollo de cualquiera de las tendencias de gestión actuales y para el éxito².

Las Direcciones Regionales de Salud de Perú están experimentando importantes cambios para mejorar la calidad y eficacia de sus procedimientos de formación y su impacto social. En consecuencia, el liderazgo promueve la satisfacción laboral; el líder motiva. Moviliza la participación, dirige y conduce, y ejerce el control sobre las acciones de una organización organizada por sus esfuerzos para lograr los objetivos fijados³. El estudio de la satisfacción en el trabajo ha tenido carencias teóricas y metodológicas que pueden resumirse en la falta de captación

de la naturaleza holística de la satisfacción; un sesgo mecanicista que impide determinar las complejas regularidades de la "satisfacción en el trabajo", tal como se expresa en el enfoque funcionalista al no profundizar en la interrelación y estructura de las motivaciones⁴.

La relación entre "*liderazgo y satisfacción en el trabajo*" es fundamental para el éxito del rendimiento, ya que la consecución de una calidad percibida satisfactoria está influida por una serie de factores, entre los que se encuentran unos niveles adecuados de motivación y satisfacción de los trabajadores, que contribuyen a una calidad percibida adecuada⁵. Cuando los empleados están satisfechos y motivados, pueden prestar un servicio superior a los de los otros escenarios indicados anteriormente, e incluso un servicio mayor cuando van acompañados de un liderazgo adecuado.

Dentro del componente de gestión, se educará a las personas para que desarrollen, documenten, ejecuten y controlen los procedimientos junto con los indicadores de gestión que harán un seguimiento del progreso hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos⁶. Por otro lado, el factor técnico permite seleccionar la tecnología más adecuada para apoyar una gestión eficaz de los recursos informáticos. Por lo general, la empresa se despreocupa de la gestión del talento humano; la considera una función secundaria e insignificante; esto se traduce en una disminución del rendimiento laboral, que se refleja en el servicio ofrecido. La nación es mundial y la gestión del talento humano es fundamental para mejorar la calidad del servicio ofrecido. Dado que la calidad del servicio está determinada por las personas y la forma en que realizan su trabajo, debemos concentrarnos en las personas que ⁷, al final, son las ejecutoras de los procedimientos e instrucciones de la organización.

"Los estilos de liderazgo" influyen en la *"satisfacción laboral"*, que es un predictor fiable tanto del bienestar como de la calidad asistencial⁸.

Esto es especialmente cierto en el sector sanitario, donde el elemento humano y la calidez son fundamentales. Del mismo modo, la felicidad del consumidor está relacionada con la *"calidad de la atención y la satisfacción laboral"* del personal⁹.

Tras lo expuesto, no cabe duda de que estudiar e investigar el "liderazgo" y su influencia en la "satisfacción laboral" contribuye al conjunto de conocimientos de la profesión en el ámbito de la gestión de los servicios sanitarios, ya que permite comprender y profundizar en varios de los factores que influyen en el comportamiento organizativo. Además, los gestores profesionales que supervisan las distintas organizaciones sanitarias deben estar preparados para liderar y gestionar las cuestiones relacionadas con el capital humano con el fin de ofrecer mejores posibilidades y entornos de trabajo que contribuyan al crecimiento personal y profesional de sus miembros¹⁰.

Vemos que, Landolfi define *"que un líder debe ser un ente visionario, activo, brillante, de coraje, entusiasta, comunicador, convincente, negociador, con capacidad de mando, exigente, carismático, honesto, cumplidor y coherente"*⁸.

"La satisfacción laboral" especificado para la investigación es el conjunto de actitudes o sentimientos positivos del individuo hacia el entorno laboral y el propio puesto de trabajo, que surgen cuando estas características abarcan tanto los requisitos extrínsecos (ingresos, condiciones físicas y supervisión) como los intrínsecos (la propia tarea, la responsabilidad, etc.)¹¹.

Por lo anteriormente expuesto, los profesionales que laboran en la *"Dirección Regional de Salud de Ayacucho"* (DIRESA), tienen la responsabilidad de abrir el camino del cambio, y se requieren líderes con potencial de liderazgo y con el más alto nivel de habilidades y conocimientos para abrir esta brecha teniendo en cuenta según Avenecer en 2015, *"que el líder es la fuerza dinámica el cual estimula, motiva,*

*comunica y dirige una organización, así poder tomar la mejor actitud frente a su propio trabajo, adquiriendo así su propia satisfacción laboral, donde la mayoría de trabajadores con un buen desempeño laboral son motivados por algo más, a parte del dinero que reciben de su salario, buscan la satisfacción del trabajo bien hecho*¹².

Varios estudios apoyan la relación entre *“liderazgo personal y satisfacción laboral”*. Al respecto, en Venezuela, Piña, E. y Monsalve, en 1992 (citado por Alcántara G, et al. en 2015, p. 7) opinaron que a pesar de que en los últimos años los profesionales de la enfermería se han preocupado por prepararse académicamente a un nivel superior, es evidente la ausencia de la gerencia de enfermería en el ejercicio de la profesión, en donde se observa una ausencia de toma de decisiones que permita al profesional de enfermería combatir con argumentos propios, su discriminación competitiva¹³.

Asimismo, Lillehaug y Lajoje, en 1998, (citado por Cabrera, et al, 2004)¹⁴ señaló *“que el ambiente y las condiciones de trabajo, además de sus satisfactores, son considerados piezas fundamentales para el crecimiento y desarrollo del profesional de la salud”*.

La insatisfacción en el trabajo producida por un entorno insuficiente tiene un efecto perjudicial en la salud física y psicológica y también define el comportamiento laboral de cada miembro de la organización, dando lugar a una variedad de impactos diversos en las expectativas laborales y se ven reflejadas en el rendimiento y productividad¹⁴. Por esta razón, muchos autores argumentan que los principios de la teoría moderna de administración recomiendan tomar en cuenta el *“comportamiento de los individuos” para alcanzar logros institucionales importantes*. Un personal de salud con escasa satisfacción laboral, interfiere con el objetivo final de la institución.

Ante las consideraciones expuestas son imprescindibles y fundamental analizar de qué manera *“el liderazgo personal”* influye en la

satisfacción laboral de los trabajadores profesionales de la Dirección Regional de Salud”. Debido a lo anterior y no ajeno a los hechos percibidos en esta organización, y con el objetivo de influir en que los trabajadores profesionales se sientan orgullosos de su lugar de trabajo, existen factores dentro de ésta que afectan la confianza que tienen los jefes, influyendo así en el ambiente social e institucional.

Por otro lado, se observa un ambiente desfavorable, así como actitudes desfavorables hacia las condiciones físicas y/o materiales en las que trabajan los trabajadores profesionales, incluyendo la iluminación y la ergonomía. Además, carecen de las medidas de bioseguridad necesarias y no cuentan con los recursos necesarios para implementar un área establecida para consumo de alimentos, lo que provoca incomodidad en el personal y, además, crea un ambiente poco propicio para desarrollar sus tareas y con carencia de comunicación.

Todos estos hechos plantearon varios interrogantes, lo que impulsó a realizar este proyecto de estudio, que considero pertinente para la práctica de los profesionales que laboran en la DIRESA, teniendo presente que la práctica de *“liderazgo personal”* está inmersa en la labor de cada profesional y su satisfacción como profesionales y a la vez permiten dirigir el rumbo de los procesos institucionales, reflejando un buen funcionamiento organizacional y personal. Para tal efecto se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Cómo influye el *“liderazgo personal en la satisfacción laboral”* en los trabajadores profesionales de la *“Dirección Regional de Salud Ayacucho”* – 2019?

Como preguntas específicas se formularon las siguientes:

- a) ¿Cómo influye el control de ego del *“liderazgo personal en la satisfacción laboral”* del trabajador profesional de la DIRESA, 2019?
- b) ¿Cómo influye el equilibrio del *“liderazgo personal en la satisfacción laboral”* del trabajador profesional de la DIRESA, 2019?

- c) ¿Cómo influye el desapego del *“liderazgo personal en la satisfacción laboral”* del trabajador profesional de la DIRESA, 2019?
- d) ¿Cómo influye la responsabilidad del *“liderazgo personal en la satisfacción laboral”* del trabajador profesional de la DIRESA, 2019?

Los objetivos de la investigación expuestas fueron:

Objetivo general: determinar la influencia del *“liderazgo personal en la satisfacción laboral”* de los trabajadores profesionales de la *“Dirección Regional de Salud de Ayacucho”*, 2019.

Objetivos específico:

- a) Evaluar la influencia del control de ego del *“liderazgo personal en la satisfacción laboral”* del trabajador profesional de la DIRESA, 2019
- b) Establecer el grado de influencia del equilibrio del *“liderazgo personal en la satisfacción laboral”* del trabajador profesional de la DIRESA, 2019.
- c) Relacionar la influencia del desapego del *“liderazgo personal en la satisfacción laboral”* del trabajador profesional de la DIRESA, 2019.
- d) Identificar la influencia de responsabilidad del *“liderazgo personal en la satisfacción laboral”* del trabajador profesional de la DIRESA, 2019.

La hipótesis general propuesta fue:

Hi: *“El liderazgo personal”* influye directa y significativamente en la *“satisfacción laboral”* de los trabajadores profesionales de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, 2019.

Ho: *“El liderazgo personal”* no influye directa y significativamente en la *“satisfacción laboral”* de los trabajadores profesionales de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, 2019.

Las Hipótesis específicas planteadas fueron:

- a) El control de Ego del "*liderazgo personal*" influye directamente en la "*satisfacción laboral*" del trabajador profesional de la DIRESA, 2019.
- b) El equilibrio del "*liderazgo personal*" influye directamente en la "*satisfacción laboral*" del trabajador profesional de la DIRESA, 2019.
- c) El desapego del "*liderazgo personal*" influye directamente en la "*satisfacción laboral*" del trabajador profesional de la DIRESA, 2019.
- d) La responsabilidad del "*liderazgo personal*" influye directamente en la "*satisfacción laboral*" del trabajador profesional de la DIRESA, 2019.

En la presente investigación se utilizó el enfoque cuantitativo no experimental, tipo de investigación aplicada, diseño descriptivo correlacional y de corte transversal.

Se halló una relación positiva media y significativa entre el control del ego de "*liderazgo personal y satisfacción laboral*" ($Rho=0,434$; $p<0,05$); asimismo, existe relación positiva moderada y significativa entre las dimensiones de equilibrio, desapego y responsabilidad del "*liderazgo personal y satisfacción laboral*" ($Rho=0,340$; $Rho=0,327$; $Rho=0,292$; $p<0,05$). Finalmente, se encontró relación directa entre el "*liderazgo personal y satisfacción laboral*" del personal profesional de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho ($Rho=0,367$; $p<0,05$).

La presente tesis tiene la siguiente estructura: introducción, I. Marco teórico, II. Diseño Metodológico, III. Resultados, IV. Discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPITULO I

IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN

1.1. Importancia

La investigación es significativa porque los hallazgos permitirán a los directivos emitir juicios sobre el estilo de "liderazgo personal e interpersonal" que cada empleado y su entorno necesitan para alcanzar un estado de bienestar y compromiso suficiente con la persona que dirige el equipo de trabajo. Por lo tanto, esta investigación se vuelve crítica porque no sólo es necesario mantener una reputación adecuada para el nombre de la institución, sino también vincular la satisfacción de los empleados con factores relevantes para cada uno de ellos. Para explicar el comportamiento humano en una organización, es necesario conocer los distintos tipos de liderazgo y el lado humano de cada uno de ellos. Además, el empresario debe garantizar un entorno de trabajo seguro y proporcionar los medios y condiciones necesarios. Así, el valor del liderazgo ha evolucionado hasta convertirse en un destacado canal de comunicación, contribuyendo a la confianza y retención de los trabajadores de la organización.

1.2. Conveniencia

El presente estudio aportaría con información actualizada y confiable a la “*Dirección Regional de Salud de Ayacucho*” para el fortalecimiento de las intervenciones de estilos de “*liderazgo y una satisfacción laboral*” mayor, esto conllevaría a la institución tener líderes carismáticos y como efecto mayor productividad de sus colaboradores y desempeño laboral excelente. Asimismo, los resultados pueden servir de base para futuros estudios sobre el tema, contribuyendo así al acervo de conocimientos en materia de gestión de salud.

1.3. Valor teórico:

Es importante porque a través de este estudio aportará realidad científica para mejorar la “*satisfacción laboral*”, y así contribuir a las teorías específicas de “*liderazgo personal y la satisfacción laboral*” enmarcado en las ciencias de la gerencia en servicios de salud. Es necesario que cada funcionario que labora en la DIRESA reciba una adecuada capacitación en gestión, administración y desarrollo de habilidades personales e interpersonales que le permitan contribuir a la misión y visión de la institución, participando en la toma de decisiones, generando nuevas ideas y asistiendo en la resolución de problemas que se presentan a diario dentro del equipo de tomadores de decisiones responsables de la salud de la población.

En la actualidad, existe una escasez de “*liderazgo personal e interpersonal*” entre los administradores de las instituciones sanitarias, y los profesionales de la salud siguen siendo invisibles y no reconocidos por la sociedad. Será factible establecer las mejoras necesarias con confianza científica. No hay que olvidar que los profesionales de la salud han sido formados para desarrollar competencias técnicas, científicas y procedimentales con el fin de satisfacer las necesidades biopsicosociales de los usuarios; además, deben desarrollar un estilo de liderazgo que les permita establecer interrelaciones adecuadas con el equipo de salud en

diversas áreas para brindar una atención relacionada con las necesidades de la población; por lo tanto, es fundamental que el funcionario desarrolle un estilo de liderazgo que permita realizar cambios adecuados.

1.4. Utilidad práctica

Los resultados de la investigación servirán como valiosa relevancia práctica porque el “*liderazgo*” y la dirección de grupos, se consideran herramientas fundamentales en las instituciones en general, pero particularmente en las instituciones de salud, donde los cambios demográficos, la globalización y el impacto de la tecnología crean la necesidad de que las instituciones sean competitivas, con un talento humano eficiente y preparado con habilidades de gestión dentro de la institución, sobre todo de “*liderazgo*”. Desde la formación de pregrado, ha sido una prioridad continua de los funcionarios públicos profesionales que supervisan la DIRESA, la formación de capacidades de liderazgo en los futuros profesionales. Estas habilidades son aplicables en la toma de decisiones y en el contacto directo, así como en el desempeño de cargos que requieren expresamente de profesionales con características, capacidades y formación especializada en materia de gestión, que es una de las funciones primordiales de los funcionarios profesionales que dirigen la “*Dirección Regional de Salud de Ayacucho*”.

1.5. Relevancia social

Los hallazgos de esta investigación también permitirán que valoren la “satisfacción laboral”, porque los trabajadores profesionales de la DIRESA son seres humanos con problemas que requieren toda la atención de la organización. Es fundamental que estén satisfechos con el trabajo que realizan, porque son ellos, los profesionales, los que dirigen, por ende, es fundamental dotarlos de las competencias profesionales mediante programas de fortalecimiento y entrenamiento.

1.6. Utilidad metodológica

El estudio contribuirá a la generación de futuras investigaciones a nivel superior; además, los resultados aportarán información actual y confiable a la dirección de esta institución, permitiéndole fortalecer la gestión y, a partir de ello, formular problemas, objetivos e hipótesis, asegurando así el rigor metodológico y científico del estudio.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1 Antecedentes de investigación a nivel internacional.

Villalón X. en el año 2014, investigó sobre *“Liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal, de la Universidad de Chile”*, presentado a la Facultad de Ciencias Sociales. Tuvo como objetivo *“conocer las prácticas del liderazgo transformacional como agente motivador en los directivos de un colegio municipal”*. Al tratarse de un estudio cualitativo y exploratorio, y guiados por los objetivos de la investigación, fue posible conocer el estilo de liderazgo predominante y los múltiples aspectos presentes en el discurso de los actores.. Resultado encontró *“ausencia de un liderazgo transformacional que oriente el desarrollo institucional, que se involucre a los docentes en el desarrollo de objetivos y metas; además de una carga administrativa, en donde cada persona trabaja en su propio espacio, y da cuenta individual de sus resultados”*. Como conclusión evidenció que *“el escaso liderazgo transformacional es lo que genera una falta de iniciativa del cuerpo directivo en la institución, que impone sus leyes burocráticas para manipular el trabajo de sus colaboradores, predominando en ellos la falta de motivación y bajo rendimiento en el desempeño laboral”*¹⁵.

Chiang MM, Gómez NM, Salazar CM. Investigaron en 2014, *“Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile”*. Artículo de investigación científica y tecnológica. El objetivo fue *“analizar la relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo en 145 docentes de instituciones de educación pública y privada en Chile”*. La metodología utilizada fue descriptiva-correlacional y transversal; el instrumento utilizado para medir la satisfacción laboral fue el cuestionario de Chiang et al. (2008) y para los estilos de liderazgo se basó en la teoría situacional de Hersey y Blanchard (2011). Resultados: Hallaron *“que los cuatro estilos de liderazgo están presentes y con niveles medios”*. *“Existen correlaciones estadísticamente significativas, en niveles bajos entre los estilos de liderazgo instrucción, persuasión y participación con los factores de la satisfacción laboral. Se destacan las correlaciones positivas entre la satisfacción con la forma en que realiza su trabajo y los estilos de liderazgo persuasión y participación. El estilo de liderazgo delegación no se correlaciona con ninguno de los factores asociados con la satisfacción laboral”*¹⁶.

Abusleme MO. Investigó en 2016, Chile. *“Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán, Chile”*. El objetivo fue *“determinar los estilos de liderazgo de directores de los centros de salud y la satisfacción laboral percibidos por los funcionarios de las mismas”*. La metodología utilizada fue un diseño descriptivo correlacional de corte transversal de una muestra de 179 funcionarios a contrata que trabajan en los centros de salud de Chillán.. Colectó mediante cuestionarios de liderazgo situacional y satisfacción laboral. Resultado: *“destaca que el estilo de liderazgo directivo fue el predominante (38%), respecto a satisfacción laboral en general predominó el nivel medio (52%). Concluye que halló una relación positiva entre los estilos directivo, participativo y persuasivo con la satisfacción laboral, especialmente en las dimensiones satisfacción con la remuneración, supervisión y ambiente físico”*¹⁷.

Haz IJ, Fierro I. Investigaron en 2017. *“Liderazgo y satisfacción laboral en Ecuador”*. Un análisis de estudios previos. El objetivo fue *“analizar el liderazgo y su relación con la satisfacción laboral, a través de un marco teórico”*. Metodología utilizada fue revisión y análisis de los antecedentes características y teorías de liderazgo y grado de satisfacción laboral que sienten. Resultados: encontró *“una estrecha relación entre la forma de liderar y la satisfacción y al aplicarlos se lograría una ventaja competitiva”*. Conclusión: encontró que los *“colaboradores les interesan mucho que se hagan participar en los proyectos que se emprenden, esperan que las personas que los lideran los estimulen a trabajar de manera colaborativa y dan gran importancia a las relaciones con sus compañeros y jefes, los ambientes en el cual desarrollan sus actividades”*¹⁸.

2.1.2 Antecedentes de investigación a nivel nacional

Párraga A, Bartolo A. en el año 2014, estudiaron *“Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014”*, de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo propuesto fue *“identificar la relación entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014”* Lima - Perú. Metodología empleada fue diseño. La investigación fue no experimental, de carácter transversal-correlacional, y se basó en la técnica hipotético-deductiva; la población de estudio incluyó 165 instructores". Se utilizó un cuestionario para recopilar datos sobre los factores liderazgo transformacional del director y rendimiento de los trabajadores del servicio. Resultados: sus hallazgos fueron: *“existe una correlación positiva muy fuerte y significativa (0,959) y el p – valor = .001 < .05, entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio”*, *“según la perspectiva de los docentes en las instituciones públicas, de esta manera rechazando la hipótesis nula (H0) y aceptando la hipótesis alterna”*. Conclusión que arribó fue que *“los docentes que*

laboran en esta institución pública se encuentran con bajo rendimiento en su desempeño laboral, el motivo es que se encuentran ausentes de un líder que los oriente y los guíe para lograr los objetivos tanto de la institución como los personales”¹⁹.

Condori RNR. Estudió en 2015, *“Influencia del liderazgo personal en la satisfacción laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro P. Díaz de Arequipa-2015”*. Cuyo objetivo fue *“determinar la relación del liderazgo personal en la satisfacción laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro P. Díaz de Arequipa.”* La metodología empleada fue diseño descriptivo correlacional de corte transversal, la muestra fue 110 docentes, a quienes les aplicó la encuesta. Resultados fueron: *“que el control del ego se relaciona con tendencia fuerte y repercute directamente en la satisfacción laboral con el valor de $r=0.845$; el equilibrio presenta una estrecha relación y repercute directamente en la satisfacción laboral con un valor de $r=0.907$; el desapego se muestra directamente relacionadas con una significancia homogénea en la satisfacción laboral con una $r = 0.830$; y la responsabilidad presenta una relación estrecha y fuerte con un valor de $r = 0.806$ ”*. Se concluye que existe una relación una relación con tendencia fuerte y estrecha entre *“el liderazgo personal y la satisfacción laboral con un valor Pearson $r = 0.850$ ”*²⁰.

Paredes ME, País D. en el año 2015, en su tesis *“Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque”*, " En sus conclusiones, afirma que cuando se compararon las frecuencias relativas y absolutas de las dimensiones con la prueba de proporciones, los valores de satisfacción fueron con el trabajo actual (48 por ciento), el trabajo en general (38 por ciento), la interacción con el jefe inmediato (44 por ciento), la oportunidad de ascenso (62 por ciento), la remuneración y los incentivos y la interacción con los compañeros de trabajo (56 por ciento), y el entorno laboral (60 por ciento). 05) entre los niveles de satisfacción e insatisfacción en las dimensiones de oportunidad de ascenso y ambiente de trabajo en conclusión general, el nivel de

satisfacción de las enfermeras se relaciona exclusivamente con las dimensiones de oportunidad de ascenso y ambiente de trabajo²¹.

Mino MI, Zavaleta VJ. Investigaron en 2015. En Chimbote Perú, *“Liderazgo y satisfacción laboral en la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, Universidad católica los Ángeles Chimbote”*. Su objetivo fue *“determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal administrativo y docente de las Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas”*. Metodología empleada fue analítico-deductivo y inductivo, la muestra fue 30 docentes, administrativos y directivos de la facultad. El instrumento fue encuestas para estilos de liderazgo y satisfacción laboral. Conclusión que arribaron: *“los estilos de liderazgo predominantes son el transaccional y transformacional; la satisfacción laboral global del personal docente y administrativo es alta, sin dejar de tener en consideración que dentro de los factores extrínsecos, los ítems referentes al horario de trabajo y remuneración han mostrado una satisfacción baja, y que existe una correlación alta entre el liderazgo y la satisfacción laboral del personal docente y administrativo”* de la Facultad estudiada²².

Bazán MC. Investigó en el año 2016, *“Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia 2016”*. Lima – Perú. El propósito fue *“conocer la relación entre el liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia”*. Metodología utilizada fue descriptiva correlacional, diseño correlacional, con una muestra de 80 colaboradores, la técnica utilizada fue la encuesta. Conclusión que arribó fue *“que existe relación entre el liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del departamento de medicina física y rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia (Rho= 0,620, p<0,05)”*²³.

López IL. Estudió en 2017, *“Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución*

pública". El objetivo propuesto fue *"identificar la relación entre el liderazgo transformacional con la satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública"*. La metodología utilizada fue descriptiva correlacional, no experimental de corte transversal. Como muestra utilizó 38 colaboradores a quienes les aplicó la encuesta escala tipo Likert. Halló como resultado la *"relación de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública"*²⁴.

Chipa MG. Estudió en el año 2017, *"Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – Perú, 2017"*. El objetivo fue *"determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral, del personal de enfermería de Micro red Santa Adriana de Juliaca"*. Metodología empleada fue descriptivo correlacional de corte transversal, no experimental; La población estaba formada por 43 profesionales de enfermería, y los instrumentos empleados fueron el cuestionario de estilos de liderazgo (CELID-A), que constaba de 34 preguntas y se basaba en la teoría del liderazgo de Bass (1985). El cuestionario utilizado para evaluar la satisfacción laboral fue tomado de Palma Carrillo Sonia con 36 ítems. Resultados: *"no existe asociación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en personal de enfermería; los resultados entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral existe relación positiva débil ($r=0,468$, $p=0,000$), estilo de liderazgo transaccional y satisfacción laboral muestra relación positiva débil ($r=0,378$, $p=0,004$); y el liderazgo evitador y satisfacción laboral presentó relación positiva débil ($r=0,328$, $p=0,024$)"*²⁵.

Vargas JR. Tesis ejecutada en 2018, titulada: *"Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios de Hospitalización Cirugía y procedimientos de Hospital Público Chiclayo 2018"*. Perú. Tesis de posgrado presentado a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo". Su objetivo fue *"determinar la relación entre*

los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios de hospitalización, cirugía y procedimientos". Metodología utilizada. La investigación fue de carácter cuantitativo y correlacional, con una población de 38 enfermeras. Se empleó el cuestionario de satisfacción laboral de Palma Carrillo y la escala de identidad de liderazgo organizacional denominada "diagnóstico de potencial de identidad ELO" para el liderazgo. Resultados: Evidenció que "los servicios de hospitalización y procedimientos los niveles de satisfacción fueron regulares y existen altos índices de liderazgo en su dimensión emotivo libre en las áreas de hospitalización y cirugía. En el servicio de procedimientos encontraron a ser más predominantes un liderazgo racional (45,5%) el cual recibe ideas y sugerencias, respeta y confía en el grupo; confirmando la hipótesis que plantearon"²⁶.

2.1.3 Antecedentes de investigación a nivel Regional y local

Rodríguez JE, Villalobos PG. Tesis de pregrado ejecutada en 2014, *"La motivación y su relación con el nivel de satisfacción laboral del profesional asistencial de enfermería en los Hospitales EsSalud y Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2014"*. Cuyo objetivo fue *"determinar la relación entre motivación y el nivel de satisfacción laboral del profesional asistencial de enfermería en los Hospitales EsSalud y Miguel Ángel Mariscal Llerena"*. Materiales y métodos utilizados: fue una investigación transversal, cuantitativa, descriptiva y comparativa. La muestra estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería empleados en el Hospital II EsSalud Huamanga y 30 profesionales de enfermería empleados en el Hospital Regional de Ayacucho en el año 2014. El estudio empleó una técnica de muestreo no probabilístico de conveniencia, una entrevista y un cuestionario estructurado. Conclusiones y recomendaciones: evidenciaron *"73,3% de enfermeras del Hospital II EsSalud Huamanga se encuentran medianamente motivados, de ellas 70% exteriorizan satisfacción laboral medio y el 3,3% bajo; 23,3% se encuentran altamente motivados, de ellas 13,3% presentan nivel alto de satisfacción, 10%*

medio y 3,3% desmotivados"; el resultado de la prueba estadística Rho de Spearman fue relación positiva alta y significativa ($Rho=0,693$, $p<0,05$). El 70% de los profesionales del Hospital Miguel Ángel Mariscal Llerena se encuentra moderadamente motivado, con un 56,6% que declara un nivel medio de satisfacción laboral y un 13,3% que declara un nivel bajo de satisfacción laboral; el 26,7% se encuentra desmotivado, con un 20% que declara un nivel bajo de satisfacción laboral y un 6,6% que declara un nivel medio de satisfacción laboral; y el 3,3% se encuentra muy motivado y declara un nivel bajo de satisfacción laboral. Un análisis estadístico reveló una asociación positiva algo significativa ($Rho=0,594$, $p<0,05$)²⁷.

Sicha JA. Investigación realizada en Ayacucho en 2018, *"Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de las ferreterías en el distrito de Jesús Nazareno, Ayacucho 2018"*. El objetivo del estudio fue *"determinar la relación que existe entre el clima organizacional en la satisfacción laboral de los de los trabajadores de las ferreterías"*. Material y métodos empleado fue tipo de investigación aplica, diseño descriptivo correlacional, la población de estudio fue 30 ferretería con promedio de 04 empleados por ferreterías, haciendo un total de 120 trabajadores de las ferreterías en el distrito de Jesús Nazareno, obtuvieron una muestra de 85 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario. En sus resultados y conclusiones tenemos: *"que existe un nivel de relación significativa entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de ferreterías en el distrito de Jesús Nazareno durante el año 2018 ($p<0,05$)"*²⁸.

Huaña J. Investigación realizado en Ayacucho, 2018 *"Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017"*. Cuyo objetivo fue *"determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la satisfacción docente"*. Materiales y métodos utilizados fue estudio no experimental, cuyo diseño fue descriptivo correlacional; la muestra

utilizada fue 30 docentes de las instituciones públicas del distrito de Ticllas que laboraron durante el año 2017; el instrumento utilizado fue el cuestionario. Resultados y conclusiones. Encontró la *“relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ticllas - Ayacucho, 2017; que fue corroborado con la prueba estadística de Tau-b de Kendall, cuyo valor fue $T_b=0,591$, que refleja un nivel de correlación positiva moderada entre ambas variables y el valor de $p=0,001<0,05$ ”*²⁹.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Liderazgo

El término "líder" es casi con toda seguridad uno de los más utilizados en la literatura moderna. Basta con echar un vistazo a las publicaciones periódicas, a los periódicos, a las novelas y a otros medios de comunicación para darse cuenta de la amplitud y la penetración de su uso. Esto ha dado lugar a una considerable incertidumbre en el uso del término, que a menudo se utiliza de forma intercambiable. Cuando definimos a un líder, entendemos que cualquier persona que lo ofrece todo de sí, tiene éxito. En eso consiste el liderazgo personal³⁰.

El liderazgo es un fenómeno complicado que ha sido estudiado teóricamente en relación con las corrientes epistemológicas del momento y con los continuos cambios históricos y culturales que se produjeron a lo largo de la formación y desarrollo de las empresas. Así, la conceptualización del liderazgo, la finalidad del desarrollo del liderazgo y la definición de lo que es un líder han dado lugar a un cuerpo de conocimiento un tanto ambiguo y transitorio, ya que se modifica en función de los intereses de la sociedad que lo define y de las corrientes teóricas imperantes³¹.

2.2.2 Definición de liderazgo personal:

Según Álvarez, el liderazgo personal es una capacidad natural que crece con el tiempo a medida que mejoran nuestras habilidades, hábitos y actitudes positivas. También es importante tener una visión clara de lo que se quiere conseguir. Es el arte de dar y recibir. Por tanto, ¿quién es un líder? Es aquel que ha desarrollado un sentido de autoconciencia y un sentido de la importancia de cada una de sus habilidades³⁰.

Wolman describe como las características de personalidad y habilidad que facilitan la dirección y el control de otros individuos³². Ralph Stogdill³³ nos dice que hay tantas definiciones de liderazgo como personas que han intentado definir la noción. Define el liderazgo directivo como la práctica de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros de un grupo. Esta definición presenta cuatro incoherencias significativas: 1) El liderazgo implica a otras personas; los trabajadores o seguidores aceptan las directrices del líder. 2) El liderazgo pasa por alto una asignación de poder desigual entre los líderes y los miembros del grupo; las personas pueden influir, y de hecho lo hacen, en la actividad del grupo de diversas maneras. 3) El liderazgo es la capacidad de utilizar diversos tipos de poder para influir en la conducta de los seguidores de diversas maneras. 4) El liderazgo es una tarea basada en valores. Burns afirmó en 1978 que el liderazgo moral está relacionado con los principios y requiere que los seguidores tengan un conocimiento adecuado de las opciones para que puedan reaccionar de forma inteligente a la propuesta de liderazgo de un líder.

Para Chiavenato³⁴, el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o varios objetivos definidos a través del proceso de comunicación humana. La expresión "liderazgo" se refiere al proceso de influir en los puntos de vista, las actitudes y los comportamientos de los demás y ayudarles a trabajar con entusiasmo hacia los objetivos compartidos del grupo. Del mismo modo, los líderes construyen la unidad de propósito y dirección de la

organización. Deben establecer y mantener un clima organizativo que conduzca a la plena participación de los empleados en la consecución de los objetivos de la organización.

Según Fischman³⁵, El liderazgo personal, es la capacidad de un individuo para dirigir responsablemente su propio desarrollo, tomando las decisiones más adecuadas para mejorar el rendimiento y alcanzar los objetivos compartidos de forma coherente con la filosofía de la institución, medida por la capacidad de autocontrol del ego, el equilibrio mental y espiritual orgánico, el logro del desapego, la automotivación y la responsabilidad.

Fischman³⁶, considera que los rasgos del liderazgo personal e interpersonal son fundamentales para la eficacia de la gestión porque reconocen que el individuo humano y sus elementos biológicos, mentales, sociales, culturales y espirituales crean una unidad que interactúa con su entorno. Desde su nacimiento, este individuo está expuesto a una serie de variables ambientales que desarrollan su personalidad y repercuten en su conducta social.

Fischman³⁶, hace referencia a Branden cuando afirma que la autoestima tiene dos ejes: la competencia y la confianza y la autovaloración y el autorrespeto. Cuando alguien tiene una baja autoestima, su comportamiento es perjudicial para los demás, manifestándose en forma de celos profesionales, inseguridad a la hora de comunicar ideas, un deseo excesivo de exhibir símbolos de estatus y de presumir constantemente de sus logros, así como una notable incapacidad para innovar y efectuar cambios dentro de la organización. Los individuos con baja autoestima se ven a sí mismos como devaluados, irrespetados e incompetentes, lo que les impide avanzar hacia los objetivos personales y organizativos.

Por otra parte, Chiavenato³⁴, considera a los individuos como el capital humano de la organización. Este capital se valora más o menos en la medida en que comprende competencias y capacidades capaces de

aumentar el valor de la organización y de permitirle ser adaptable y competitiva (p. 58).

El papel de un líder es fomentar la actividad empresarial y ayudar a los seguidores a encontrar tiempo para trabajar en métodos nuevos o mejores. Definir objetivos innovadores para las personas y el equipo es una estrategia para mejorar la cantidad de ideas creativas. Por ello, es vital encontrar un lugar tranquilo y conectar con la reserva ilimitada de energía que existe dentro de cada ser humano. En el ámbito empresarial, existe un conflicto perpetuo, una lucha de todos contra todos, en la que se requiere un equilibrio biológico, mental y espiritual para que la persona y la institución funcionen y permanezcan en la batalla.

Según Herzberg, los factores que contribuyen a la satisfacción son distintos de los que contribuyen a la insatisfacción; por lo tanto, los directivos que tratan de eliminar los factores que contribuyen a la insatisfacción pueden lograr la paz, pero no necesariamente la motivación; están postergando en lugar de motivar a su fuerza de trabajo. Cuando los Factores de Higiene de Herzberg, que incluyen la política y la administración de la empresa, la supervisión, las conexiones interpersonales, las condiciones de trabajo y la compensación, son aceptables, los individuos no estarán descontentos; sin embargo, tampoco estarán satisfechos. Si queremos inspirar a los individuos en su empleo, Herzberg propone hacer hincapié en los Motivadores como el éxito, el reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad y el progreso. Estos son los elementos que las personas encuentran intrínsecamente satisfactorios y con los que están contentas³⁷.

Según García³⁸, las mismas características que constituyen un líder de equipo, pero aplicadas a uno mismo. Implica tomar las riendas de la propia vida, ejercer la autonomía para determinar lo que es y no es un comportamiento aceptable, y emitir juicios acertados y seguros.

Por su parte, Piqueras³⁹, destaca que el liderazgo personal se define como el de aquellas personas modestas y humildes que, en lugar

de perseguir el poder externamente, han optado por buscarlo dentro de su corazón. Y lo más esencial es que esta fuerza interior resuene e inspire a los demás, generando una abundancia de capacidad y habilidad en el proceso. Este liderazgo buscado es fundamental para nuestras empresas, familias y la sociedad en su conjunto (p. 12).

Según Porter M⁴⁰, el liderazgo es la práctica de dirigir y movilizar personas y/o ideas utilizando tácticas coercitivas. La principal tarea del liderazgo es efectuar un cambio beneficioso dentro de la empresa.

2.2.3 Características del líder

Según Bass⁴¹, se mencionan las siguientes:

- a) Responsabilidad: Los líderes se distinguen de otros individuos por su disposición a aceptar la responsabilidad. Toman la iniciativa, planifican y ejecutan las actividades necesarias, aceptan la responsabilidad de sus acciones y reconocen que el trabajo conlleva muchas horas de trabajo y esfuerzo.
- b) Visión: Esta frase alude a la visión que uno tiene del futuro y de las perspectivas disponibles. Entre las características que se derivan de esta idea están la capacidad de ordenar las opciones y determinar la forma más eficiente de lograr un objetivo. La visión debe impregnar a todos los individuos que forman parte de cualquier empresa. El pensamiento a largo plazo está determinado por la visión, que mira más allá del momento presente y del horizonte. Implica comprender cómo las influencias externas que afectan al entorno de la organización pueden afectar al futuro de la misma y a sus empleados.
- c) Capacidad de comunicación: Todo tipo de líder debe transmitir sus expectativas para fomentar una cultura de comunicación a su alrededor y coordinar así las acciones de sus seguidores.
- d) Influencia: Es la capacidad de persuadir a los demás para que modifiquen sus ideas y conductas. De este modo, se pueden

desarrollar nuevas políticas, influir en los directores generales de los servicios sanitarios y contribuir a las decisiones y políticas de gestión general.

- e) Motivación: Demostrar la dedicación y la energía necesarias para llevar a cabo la visión y cumplir los objetivos. Infundir pasión, dedicación y un sentimiento de propósito en los demás para lograr los objetivos.
- f) Confianza: Infundir confianza a los demás explicando claramente las tácticas necesarias para cumplir los objetivos. Los líderes tienen la capacidad de obligar a sus seguidores a trabajar por un objetivo común. Tienen confianza en sí mismos y en sus capacidades.
- g) Competencia política: Esta idea unifica los conceptos de aceptación y comprensión. Estos factores reunirán los objetivos y comportamientos dispares de los distintos grupos de interés. Será capaz de establecer conexiones entre los numerosos acontecimientos y factores que afectan a la organización para desarrollar estrategias que reaccionen con éxito a la consecución de los objetivos.
- h) Revisión y cambio: La "renovación" no implica necesariamente la aceptación de los procedimientos y estructuras de una organización. Por ello, deben ser revisados y evaluados para integrarlos en las exigencias de los demandantes, o para transformar las deficiencias en fortalezas.

2.2.4 Teorías del liderazgo personal

a) Teoría personalista del liderazgo

Según Burgos⁴², *“se basa en desarrollar el liderazgo a partir de su personalidad, donde el sujeto nace líder no se hace, frente a esto, se puede decir que el líder tiene condiciones innatas para asumir este rol. En*

este contexto, se entiende al líder como persona que posee cualidades desde el punto de vista intelectual, emocional y físico”.

Para ello, debe reunir cualidades específicas, como inspirar confianza, ser brillante, perspicaz y decisivo, para estar en condiciones de dirigir el liderazgo con eficacia.

Para ello, debe poseer las siguientes características: sentido de la responsabilidad, preocupación por la tarea, energía, persistencia, capacidad de tomar decisiones arriesgadas, originalidad, confianza en sí mismo, tolerancia al estrés, capacidad de influencia y capacidad de coordinar los esfuerzos de los demás para alcanzar un objetivo⁴².

b) Teoría conductista del liderazgo

Según Fernández y Puente⁴³, la idea se fundamenta en las acciones del sujeto al adoptar el liderazgo y, a diferencia de la tesis personalista, el líder se forma, no nace.

En su estudio analizaron tres estilos de liderazgo, según el rol del líder, estos son:

Líder autocrático: el líder se impone y obliga a los demás a seguirle, produciendo estrés, insatisfacción y agresividad, incluso cuando el trabajo es bien realizado por los demás.

Líder democrático: el líder es colectivo, en el sentido de que todos trabajan por un objetivo común; sin embargo, a diferencia de los autócratas, el líder democrático no se impone a los demás, sino que fomenta la amistad, genera confianza, establece relaciones cordiales y promueve el respeto mutuo; en cuanto a la tarea que se realiza, el trabajo es de mayor calidad y hay mayor interrelación grupal.

Líder liberal: A diferencia de los otros dos modelos, el Laissez-faire define a este líder como liberal, lo que significa que no se gana el respeto, no tiene capacidad de elección y opera de forma independiente, creando un ambiente propicio para los activistas anárquicos. El trabajo en cuestión no representa la calidad ni la cantidad de trabajo realizado.

c) Teoría situacional del liderazgo

Según Santa-Bárbara y Rodríguez⁴⁴, esta teoría se basa en un equilibrio de las dos teorías anteriores; el líder se manifiesta en relación con la personalidad y el comportamiento adquirido en una situación en la que el líder colabora con su equipo de trabajo y guía a los demás hacia una alternativa adecuada para completar la tarea.

2.2.5 Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es fundamental en la psicología del trabajo de una institución; estas organizaciones tienen un gran interés en comprender el significado de la satisfacción o infelicidad en el trabajo, sin embargo, a pesar de las numerosas investigaciones realizadas, éstas no han sido muy significativas. Por ello, la felicidad laboral ha sido objeto de estudio en los últimos años.

Bravo et al⁴⁵. explican que: La satisfacción laboral es un estado emocional bueno o placentero que resulta de la valoración subjetiva de un individuo de sus experiencias laborales. Según otro grupo de autores, el término va más allá de las emociones y se define como la actitud o conjunto de actitudes de una persona hacia su circunstancia laboral.

En consecuencia, la satisfacción se ve a través de dos lentes: la unidimensionalidad y la multidimensionalidad. La primera se basa en la satisfacción laboral como una actitud general hacia el trabajo, mientras que la segunda asume que la satisfacción se deriva de elementos relacionados con el trabajo.

Bravo et al⁴⁵, afirma que: las dimensiones más mencionadas de la satisfacción laboral son: la satisfacción con los supervisores, con la organización, con los compañeros, con las condiciones de trabajo, con la promoción profesional, con las perspectivas de ascenso, con el salario, con los subordinados, con la estabilidad laboral, la satisfacción extrínseca general, la satisfacción con el tipo de trabajo, la cantidad de trabajo y el desarrollo personal, y la satisfacción intrínseca general.

Bowen et al⁴⁶. Indica que, aunque las palabras motivación y satisfacción laboral están estrechamente relacionadas y a veces se utilizan indistintamente en la práctica, existe una ligera distinción entre ellas. La motivación es un impulso hacia un objetivo, mientras que la satisfacción denota la consecución de ese objetivo.

Para Rojas⁴⁷, este interés tiene su origen en diversos factores relacionados con la evolución histórica de las ideas organizativas, que han ido evolucionando a lo largo del tiempo. Este autor expone las siguientes razones: 1) Puede existir una asociación directa entre la felicidad laboral y la productividad. 2) Demostrar la posibilidad y existencia de una relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.

Según el mismo autor, los aspectos afectivos y cognitivos de un empleado que trabaja en una institución son las actitudes de comportamiento hacia el trabajo, el entorno laboral, los empleados y los superiores de la organización que despiertan mayor interés, mientras que la satisfacción laboral son las reacciones, sensaciones y sentimientos de un empleado hacia su trabajo. Del mismo modo, señaló que la satisfacción laboral es la actitud que diferencia el impulso hacia el trabajo de las disposiciones de comportamiento de clase y la selección de la conducta, centrándose en las emociones asociadas a la tarea y los resultados asociados a ella.

Robbins⁴⁸, Describe: "Como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él" (p. 181).

Muñoz⁴⁹, indicó como: "El sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas". (p. 91).

Mason y Griffin, (citado por Arcos FDP.)⁵⁰ nos dice que la satisfacción laboral es un proceso social, pensándolo no sólo a nivel individual, sino también a nivel colectivo y organizacional.

Morillo, (citado por Gamboa E.J.)⁵¹, la define como la perspectiva favorable o desfavorable que los trabajadores tienen sobre su trabajo expresada a través del grado de concordancia entre sus expectativas sobre el trabajo, las recompensas que éste ofrece, las relaciones interpersonales, el estilo de dirección, etc. (p.48).

2.2.6 Factores de la satisfacción laboral.

2.2.6.1 Factores Intrínsecos

Estos son los aspectos que contribuyen a las buenas actitudes y al contento del empleado. Hodgetts y Altman en 1994 (citado por Gamboa E.J.)⁵¹.

- a) **La consecución de logros:** Según Herzberg /como recogen Guillen y Guil en 2000, el principal motivador intrínseco es el cumplimiento del objetivo del trabajo. El cumplimiento de los objetivos definidos se convierte en un satisfactor crucial, siempre que los niveles de dirección de las empresas creen dichos objetivos de forma que conecten claramente el éxito de la organización con el éxito que siente el trabajador al realizar su tarea de forma eficaz⁵².
- b) **Característica de la tarea:** Se refiere al interés del trabajador por su trabajo, así como a la diversidad de la actividad, la regularidad, la monotonía, el significado social y la oportunidad de ponderar la tarea de principio a fin⁵².
- c) **Autonomía:** Consiste en una política que otorga a los trabajadores cierta capacidad de elección y autoridad sobre las decisiones relacionadas con el trabajo Davis y Newstrom (citado por Atalaya MC). Al respecto Gil, Ruiz y Ruiz (citado por Arcos FP)⁵⁰ destacan la autonomía en este contexto como sentimientos de libertad en la

ejecución de las actividades. Ésta puede adoptar dos formas: autonomía de medios, o la capacidad de elegir los métodos adecuados para completar el trabajo, y autonomía de habilidades, o la capacidad de seleccionar los conocimientos pertinentes para la resolución de problemas. Kreitner y Kinicki (citado por Lacayo JP.)⁵⁴, nos refieren que la autonomía permite a un individuo realizar su trabajo con la suficiente libertad y descripción independientes para planificar su horario y determinar los procedimientos necesarios para llevarlo a cabo⁵³.

- d) **Importancia del conocimiento y habilidad:** Consiste en el grado de correspondencia de los conocimientos y habilidades del personal con los requerimientos del puesto; factores críticos que determinan el logro de un resultado satisfactorio Gibson⁵². Sobre el asunto Gil, Ruiz y Ruiz (citado por Arcos FP)⁵⁰ afirman que la adecuación de las características de la población a las necesidades del trabajo da lugar a un mejor desempeño del mismo. Estas habilidades y conocimientos no deben ser ni excesivamente superiores ni excesivamente inferiores a las necesidades del puesto.
- e) **Retroalimentación y reconocimiento:** La retroalimentación se refiere al punto en el que la actividad laboral necesaria proporciona al trabajador una información clara y directa sobre la eficacia de su ejecución; el reconocimiento se refiere a la información suministrada por la dirección sobre la consecución de los objetivos Guillen y Guil, (Citado por Guillen C, et al)⁵². En relación a este aspecto Gil, Ruiz y Ruiz (Citado por Guillen C, et al)⁵², describen este indicador como el grado en que la actividad que proporciona al individuo información sobre la eficacia de su ejecución permite también realizar ajustes y mejoras posteriores (p. 182). Al respecto, Kreitner y Kinicki (citado por Lacayo JP)⁵⁴, la retroalimentación es el momento en el que la persona obtiene información clara y directa sobre la eficacia con la que está realizando su actividad (p.65). Beil en 1995, afirma que es

vital maximizar el valor de los logros de las personas, ya que el impulso que proporciona el reconocimiento es gratuito.

2.2.6.2 Factores Extrínsecos.

a) El salario y beneficio

Se refiere a las circunstancias actuales, como el salario base, los incentivos económicos y las vacaciones entre otros Guillen y Guil (Citado por Guillen C, et al)⁵². Trabajan para obtener ingresos económicos, que es uno de los resultados más preciados; el dinero no sólo tiene valor económico, sino también social, ya que confiere estatus y reputación Gil, Ruiz y Ruiz (Citado por Guillen C, et al)⁵². Según Gordon (citado por Lacayo JP)⁵⁴, afirma que la compensación salarial es un incentivo importante que puede motivar a los empleados a hacerlo mejor.

b) **Seguridad Laboral:** La confianza de los empleados en su capacidad para seguir trabajando. El principal objetivo de los empleados de hoy en día es tener un empleo estable que les proporcione estabilidad y continuidad laboral Guillen y Guil, (Citado por Guillen C, et al)⁵². Junto a los beneficios económicos, tener una carrera profesional estable en el tiempo fomenta el sentimiento de competencia y ofrece una sensación de mayor autonomía en la organización de la vida personal Gil, Ruiz y Ruiz (Citado por Guillen C, et al)⁵².

c) **Posibilidades de Promoción:** Se refiere a la oportunidad de ascender en la empresa, sin embargo, no todos los empleados quieren ascender Guillen y Gil (Citado por Guillen C, et al)⁵². Mientras que algunos individuos pueden parecer contentos con un único ascenso, otros pueden mostrar un aparente deseo insaciable de avanzar en la jerarquía de la empresa, ya sea porque obtienen placer del acto de esforzarse por ascender o porque les proporciona un medio o circunstancia para conseguir mayores beneficios socioeconómicos Dunnette y Kirchner⁵⁷.

- d) **Condiciones de trabajo:** Se refiere a las horas trabajadas, la naturaleza de la tarea, sus instalaciones y materiales Guillen y Guil, (Citado por Guillen C, et al)⁵². Autores como Bateman y Snell (2001)⁵⁸, subrayan la necesidad de que las empresas mantengan entornos seguros y saludables; en este sentido Chiavenato⁵⁶, destaca la necesidad de mantener espacios de trabajo limpios, ordenados y seguros para los empleados. En este sentido, es fundamental garantizar que los niveles de dirección no estén motivados por el deseo de aumentar los beneficios a costa de las condiciones de trabajo de las personas.
- e) **Estilo de supervisión:** El grado en que una organización ejerce el control sobre el contenido y la ejecución de un trabajo realizado por un trabajador Guillen y Guil, (Citado por Guillen C, et al)⁵². Las cualidades de la supervisión influyen en la calidad del trabajo y en el sentimiento de compromiso de los recursos humanos de diversas maneras. Cada estilo de supervisión es único.
- f) **Ambiente social del trabajo:** Se refiere a la posibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo. Aspectos que son muy valorados porque satisfacen los requerimientos de una conexión o afiliación Guillen y Gil, (Citado por Guillen C, et al)⁵². Este atributo se refiere sobre todo a los vínculos interpersonales de un individuo con sus compañeros de trabajo y con sus jefes. Esfuerzo persistente por parte de una persona para lograr un objetivo.

La satisfacción laboral es definida por Schermerhorn, Hunt y Osborn (citado por Arcos FP)⁵⁰ y la describen como el grado en que las personas tienen sentimientos buenos o negativos sobre su empleo (p.114). Dos características destacan en esta definición: la satisfacción se define como una sensación, ya sea positiva (satisfacción propiamente dicha) o negativa (insatisfacción), y esta emoción puede tener diversos grados de fuerza en uno u otro sentido. Para Gibson, Ivancevich y Donnelly⁵³ la satisfacción laboral

es una actitud que las personas sienten hacia su empleo" (p. 170). Según esta definición, la satisfacción laboral es una noción que abarca más que una sensación y/o emoción, ya que se considera una actitud; como tal, contiene un componente cognitivo, emocional y conductual en relación con el trabajo.

2.2.7 Relación entre Liderazgo y Satisfacción laboral

Estudio realizado por Junco, Tápanes, Díaz, Torres y Cossio⁵⁹, nos indican que la satisfacción laboral tiene un efecto favorable sobre la comunicación y la estimulación acumula los rasgos intervinientes más perjudiciales.

Mientras, Cuadra-Peralta & Veloso-Besio⁶⁰, descubrieron que el grado de supervisión tiene un efecto significativo sobre la influencia del liderazgo en variables como la motivación, la satisfacción y el clima laboral. Según los resultados de los autores, la relación entre las estrategias de liderazgo transformacional y la satisfacción fue de 0,58, mientras que la relación entre las estrategias de liderazgo transaccional y la satisfacción de los empleados fue de 0,64, lo que indica su importancia. Además, la fuerza de la interacción entre el estilo transformacional y la satisfacción del líder fue de 0,71, mientras que la correlación entre el estilo transaccional y la mencionada variable fue de 0,55. Por otro lado, Omar⁶¹ descubrió en su estudio que el efecto moderador de la confianza del supervisor y todas las facetas del liderazgo transformacional tienen un efecto positivo sobre la satisfacción laboral, de tal manera que si los líderes presentan características como ser visionarios, decisivos, carismáticos (influencia idealizada) y toman decisiones basadas en la lógica y no en la emoción (estimulación intelectual), se denotaron como características con mayor influencia.

Chiang, Gómez, & Salazar¹⁶, demuestran una asociación favorable entre la satisfacción con la forma de trabajar y los enfoques de liderazgo, persuasión e implicación en su estudio con 145 instructores de instituciones educativas públicas.

Asimismo, estudio realizado por Torres, Espinal, Pichón, & González⁶², encontró una baja prevalencia del síndrome burnout y una asociación sustancial entre el liderazgo y la satisfacción a través de la motivación intrínseca, ilustrando cómo el liderazgo puede mejorar el bienestar del trabajador.

Además, los estudios basados en la investigación de modelos teóricos de liderazgo examinan el vínculo entre el liderazgo y el bienestar individual. Peiro & Gonzales-Roma⁶⁴, “encontraron que las conductas iniciales características de los líderes tienen influencia indirecta sobre la percepción de satisfacción laboral en los roles que los individuos desempeñan”. Los líderes que efectúan el cambio van más allá de la conexión con sus colaboradores; esto se logra a través de un impacto idealista en un grupo motivador.

2.3 Identificación de variables

2.3.1. Variable independiente

X: Liderazgo personal:

- Control del Ego
- Equilibrio
- Desapego
- Responsabilidad

2.3.2. Variable dependiente

Y: Satisfacción laboral:

- Satisfacción intrínseca
- Satisfacción extrínseca

2.4. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de medición	Valor final
Independiente: Liderazgo personal	El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación a través de un proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos es el factor humano que mantiene unido a un grupo y los motiva a sus objetivos. Es el acto final que conduce al éxito a todo el potencial que existe a través de un adecuado manejo institucional (Chiavenato, 2003 p. 18).	Influencia ejercida a través del control del ego, equilibrio, desapego y responsabilidad detectables que incrementan la probabilidad de presentar liderazgo personal en Dirección Regional de Salud Ayacucho, el cual de medirá mediante una encuesta, cuyo instrumento será un cuestionario, que medirá liderazgo personal con 22 ítems.	Control del Ego	Interdependencia Libertad de máscaras	• Toman decisiones propias sin influencias de terceros. • Solucionan problemas, no se conforman con salidas temporales. • Les agrada ser permanentemente halagadas y reconocidas en las actividades que ejecutada en la DIRESA • Reconocen los logros de terceros sin resentimiento, ni discrepancias.	Ordinal	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Equilibrio	Equilibrio orgánico Equilibrio mental Equilibrio espiritual	• Evidencian una vida ordenada • Demuestran práctica de hábitos beneficiosos para su salud (alimentos, deportes, controles) • Son positivas e incentivan a continuar lo emprendido • No sancionan ni censurar a nadie por una equivocación. • Se organizan ante la carga de tareas y/o actividades • Demuestran reflexividad y credibilidad		
			Desapego	Afrontamiento productivo Supera la frustración	• Usan los problemas y las dificultades en oportunidad para evaluar, comprender y equilibrar la situación. • Evitan apegarse excesivamente a las metas y los bienes materiales. • No se decepcionan cuando no obtiene lo que quiere. • Evitan la impaciencia ante circunstancias frustrantes	Ordinal	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Responsabilidad	Asumir retos de crecimiento	• Acepta los desafíos y retos sin complicaciones • Cuando las cosas no les salen bien las		

				Afrontamiento de problemas Lealtad y respeto por sí mismo Ausencia de negatividad	corrigen y mejoran con entusiasmo - No se estresan ni desaniman ante la carga de tareas y/o actividades - Resuelven los problemas con eficacia. - Tienen disciplina, perseverancia e iniciativa - Asumen decisiones y cumplen promesas. - Promueven la valoración de la vida - Provocan la concertación o solución a los conflictos	Ordinal	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Dependiente: Satisfacción laboral	La satisfacción laboral, se encuentra formada por dos tipos de factores que son los extrínsecos que se refiere al entorno del trabajo y los intrínsecos que reflejan las experiencias de los trabajadores con el mismo (Munchinsky, 30).	Es la satisfacción laboral de los trabajadores profesionales de la DIRESA. Se medirá mediante un cuestionario de satisfacción laboral constituida por 15 ítems.	Satisfacción intrínseca	Reconocimiento obtenido por el trabajo	- Tiene libertad para elegir tu propio método de trabajo. - Obtienes reconocimiento por el trabajo bien hecho		
				Responsabilidad	Eres responsable con el trabajo que te asigna		
				Promoción	- Tienes la posibilidad de poder utilizar tus capacidades - Tienes posibilidades de poder difundir tu trabajo		
				Aspectos relativos al contenido de la tarea	- Prestas atenciones a las sugerencias que te hacen - Realizar tareas variadas en tu trabajo.		
			Satisfacción extrínseca	Aspectos relativos a la organización del trabajo	Te sientes satisfecho con las - Te sientes satisfecho con tus compañeros de trabajo - Te sientes satisfecho con tu superior inmediato - Te sientes satisfecho con las relaciones entre directivos y los trabajadores de la DIRESA - Te sientes satisfecho con el modo en que los directivos y los trabajadores profesionales de la DIRESA gestionan - Estas satisfecho con la estabilidad de tu empleo en tu trabajo	Ordinal	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Horario	Te sientes satisfecho con tu horario de trabajo		
				Remuneraciones	Te sientes satisfecho con tu salario		
				Condiciones físicas del trabajo	condiciones físicas de tu trabajo		

CAPITULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de Investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo no experimental, porque los datos se centraron fundamentalmente en los aspectos observables y cuantificables y no se manipularon deliberadamente las variables en estudio ⁶⁵.

3.2 Tipo de Investigación

Aplicada, porque la investigación estuvo orientada a la resolución de un problema práctico ^{65, 66}.

3.3 Diseño de Investigación

El diseño de investigación correspondió a descriptivo correlacional, de corte transversal, porque se prescindió de la manipulación deliberada de variables⁶⁵.

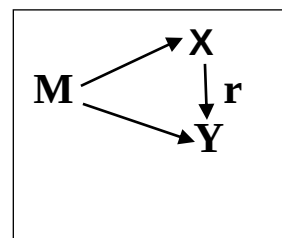
El esquema corresponde a la siguiente figura:

M: Muestra

X: liderazgo personal

r: relación no causal

Y: satisfacción laboral profesional



3.4 Área de estudio

El área de estudio comprendió la Dirección Regional de Salud Ayacucho, del distrito del mismo nombre, provincia de Huamanga de la Región Ayacucho. Esta entidad tiene 117 profesionales funcionarios que lideran y tienen bajo su jurisdicción a una población de 17,794 habitantes.

3.5 Población

Quedó constituida por 117 profesionales funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, en el periodo enero 2019 a mayo 2020, según los siguientes criterios de selección:

Criterios de inclusión:

- Profesionales funcionarios nombrados y destacadas.
- Profesionales funcionarios nombrados y destacadas con consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Profesionales técnicos asistenciales nombrados.
- Personal administrativo nombrado
- Profesionales funcionarios nombrados y destacadas sin consentimiento informado.

3.6 Muestra

La muestra determinada lo constituyen 87 trabajadores profesionales de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho. El tamaño de muestra fue calculado con la siguiente fórmula:

$$n = z^2 * p * q * N / e^2 (N - 1) + z^2 * p * q =$$

$$n = 1,96^2 * 0,70 * 0,30 * 117 / 0,05^2 * (117 - 1) + 1,96^2 * 0,70 * 0,30 = 86.062746$$

Redondeando, la muestra será 87 trabajadores profesionales.

Donde:

n: Tamaño mínimo de muestra

Z²: Nivel de confianza del 95% (1,96)

p: Porcentaje de casos liderazgo (0,70)

q: Porcentaje de casos sin liderazgo (0,30)

e²: error establecido para determinar la muestra es de 5%.

3.6.1 Tipo de muestreo

El tipo de muestreo para los casos fue no probabilístico por conveniencia.

3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica para la recolección de datos del presente estudio se ha utilizado fue la encuesta para la variable liderazgo personal y otro para satisfacción laboral.

3.7.2. Instrumento

El cuestionario estructurado se aplicó a 87 funcionarios profesionales de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, tanto para medir la variable liderazgo personal con 22 ítems, según el Modelo Bidimensional de Blake y Mouton, adaptada para el presente estudio y satisfacción laboral que contaba con 40 ítems validado y modificado en 2014 para España por Montoya MJ⁶⁵. Para esta investigación se modificó y se adaptó; en primer lugar, se eliminó

algunos ítems por no ser de interés de la investigación y generar los datos reales y necesarios de tal manera que se pueda alcanzar los propósitos de la investigación. Asimismo, la variable satisfacción laboral quedó conformada con dos dimensiones: **extrínseco** que cuenta 07 ítems y la **intrínseca** con 08 ítems, haciendo un total de 15 ítems. Los cuestionarios contienen preguntas cerradas con opciones de respuestas que han sido delimitados previamente, es decir se ha presentado a los encuestados las posibilidades de respuestas y ellos se han ceñido a éstas.

Asimismo, el cuestionario cuenta cada ítem con 5 posibilidades de respuestas tipo Likert modificado, para ambas variables (liderazgo personal y satisfacción laboral) con el siguiente puntaje: “Nunca” = 1, “Casi nunca” = 2, “A veces” = 3, “Casi siempre” = 4, “Siempre” = 5.

Obtenida la información, los datos fueron procesados en forma manual mediante el uso del programa estadístico SPSS, previa elaboración de la tabla de códigos para clasificar el liderazgo personal y la satisfacción laboral en consolidado general, a fin de presentar los resultados en cuadros estadísticos, previamente para la medición de ambas variables se utilizó la escala de Stanones para categorizar, valorándose los resultados según puntaje general en alta: 81 a 110 puntos, regular: 52 a 80 puntos y baja: 22 a 51 puntos.

Validez y confiabilidad

- **Validez:** se estimó la validez de contenido antes de aplicar el instrumento, se entregó a cuatro (4) expertos con la finalidad de validar el instrumento, tanto para medir el liderazgo personal y satisfacción laboral, cuyo resultado de la prueba de concordancia entre los cuatro jueces para ambas variables se obtuvo 91% (ver anexo 06), recibiendo una calificación favorable (muy buena).

La Validez indica que, entre mayor evidencia de validez de contenido que tenga el instrumento de medición; este se acerca más a representar la variable o variables que pretendo medir”⁶⁶.

- **Confiabilidad:** el coeficiente de Alfa de Cronbach se utilizó para estimar la confiabilidad, para la presente investigación.

La prueba piloto se realizó a una pequeña muestra de 15 profesionales funcionarios del Hospital Regional de Ayacucho, El personal profesional aludidos tienen las mismas características a la población estudiado, con el fin de conocer el tiempo de aplicación del instrumento, además, de identificar si el formato en que se presentó a los participantes fue claro. El valor de Alpha de Cronbach fue 0,842 para la variable liderazgo personal y 0,838 para la variable satisfacción laboral (ver anexo 05), estos valores permitieron estimar la confiabilidad; por lo tanto, el instrumento se consideró óptimamente confiables.

3.8 Procedimiento de recolección de datos:

- a) Para la ejecución del presente estudio, se realizó previamente los trámites administrativos mediante una solicitud al director de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho con la finalidad de obtener la autorización respectiva, para acceder a los trabajadores profesionales que reúnan los criterios de inclusión; luego se procedió con la coordinación con el Área de Recursos Humanos para elaborar un cronograma de la recolección de datos.
- b) Para el acopio de los datos, se informó y se orientó al personal profesional de la DIRESA acerca del instrumento antes de aplicar el cual duró un período de 3 meses (diciembre 2019 y

enero a febrero de 2020). El recojo de la información se realizó en forma individual y los resultados se presentaron en tablas.

- c) Finalmente, antes de procesar los datos en el programa de SPSS, se realizó el control de calidad de los mismos para verificar que todos los datos estuvieron correctamente consignados.

3.9 Análisis y procesamiento de los datos

Los datos obtenidos fueron procesados empleando el paquete estadístico IBM - SPSS versión 23,0, para presentar los datos estadísticos para así obtener cuadros de resultados para luego interpretar y comprobar la hipótesis planteada. La prueba estadística que se utilizó fue el coeficiente de Rho de Spearman, una prueba estadística no paramétrica que se usa en variables ordinales. Los datos de resumen fueron presentados en cuadros estadísticas de distribución numérica y porcentual.

3.10 Análisis estadístico

El análisis de datos fue inferencial. Para probar la hipótesis, primero se sometió a la prueba estadística no paramétrica Kolmogorov-Smirnov confirmando en todos los casos significativos por lo tanto es una curva de no normalidad, con este dato, se escogió el estadígrafo Rho de Spearman para contraste de hipótesis al 95% de nivel de confianza y 5% de probabilidad de cometer error en el acopio de los datos.

3.11 Consideraciones éticas

El presente proyecto contó con la autorización de la Comisión revisora del proyecto de tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, sede Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud del programa de Maestría en Gerencia en Servicios de Salud y de todos aquellos Comités

de la Dirección Regional de Salud Ayacucho; así como los respectivos permisos para recolectar la información de las autoridades de la mencionada Institución de Salud. La presente investigación no está reñida con los principios éticos de la población estudiada, sin embargo, se tuvo en cuenta la ética de la investigación expresada en la declaración de Helsinski.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Tabla 01

Influencia de Control del Ego “del liderazgo personal en la satisfacción laboral” del trabajador profesional de la DIRESA, 2019.

Dimensión control del Ego	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Regular		Alta			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Baja	5	5,8	2	2,3	0	0,0	7	8,1
Regular	6	6,9	15	17,2	16	18,4	37	42,5
Alta	6	6,9	9	10,3	28	32,2	43	49,4
Total	17	19,6	26	29,9	44	50,6	87	100

Fuente: Elaborado en base al cuestionario aplicado

$$\text{Rho} = 0,434 \quad p = 0,000 < 0,05$$

La tabla 01 demuestra la “relación entre la dimensión control de Ego de liderazgo personal y satisfacción laboral global del personal profesional de la DIRESA”. El 32,2% presentan control de Ego de liderazgo personal y satisfacción laboral global alta, seguida de 17,2% que presentan control de Ego con satisfacción laboral regular. El 5,8% del personal profesional de la DIRESA presentan control de Ego del Liderazgo personal y satisfacción laboral baja.

El examen de correlación según “la prueba de Rho de Spearman demuestra que existe relación positiva media ($\text{Rho} = 0,434$)” entre la dimensión Control de Ego del liderazgo personal y satisfacción laboral. Asimismo, la relación es significativa porque el valor de $p < 0,05$, lo que revela que “el coeficiente es significativo en el nivel de 95% de confianza la correlación es verdadera y 5% de probabilidad de error”; por ende, se rechaza la hipótesis específica nula 01 a favor de la hipótesis alterna 01.

Tabla 02

Influencia de equilibrio “del liderazgo personal en la satisfacción laboral del trabajador profesional de la DIRESA”, 2019.

Dimensión Equilibrio del liderazgo personal	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Regular		Alta			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Baja	5	5,8	2	2,3	0	0,0	7	8,1
Regular	6	6,9	15	17,2	16	18,4	37	42,5
Alta	6	6,9	9	10,3	28	32,2	43	49,4
Total	17	19,6	26	29,9	44	50,6	87	100

Fuente: Elaborado en base al cuestionario aplicado

$$\text{Rho} = 0,340 \quad p = 0,001 < 0,05$$

La tabla 02 evidencia la relación entre la dimensión “Equilibrio del liderazgo personal y satisfacción laboral” global del personal profesional de la DIRESA. El 32,2% presentan equilibrio del liderazgo personal y satisfacción laboral global alta, seguida de 17,2% que presentan equilibrio del liderazgo personal con satisfacción laboral regular. El 5,8% del personal profesional de la DIRESA presentan equilibrio del Liderazgo personal y satisfacción laboral baja.

El análisis de correlación según “la prueba de Rho de Spearman determinó que existe relación positiva baja ($\text{Rho} = 0,340$) entre la dimensión de equilibrio del liderazgo personal y satisfacción laboral del personal profesional de la DIRESA”. Asimismo, la relación es significativa porque el valor de $p < 0,05$, lo que revela que el coeficiente es significativo en el nivel de 95% de confianza, la correlación es verdadera y 5% de posibilidad de caer en error; por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica nula 02 a favor de la hipótesis alterna 02.

Tabla 03

Influencia de desapego “del liderazgo personal en la satisfacción laboral”
del trabajador profesional de la DIRESA, 2019.

Dimensión Desapego	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Regular		Alta		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Baja	8	9,2	0	0,0	0	0,0	8	9,2
Regular	8	9,2	21	24,1	37	42,5	66	75,8
Alta	1	1,1	5	5,8	7	8,1	13	15,0
Total	17	19,5	26	29,9	44	50,6	87	100

Fuente: Elaborado en base al cuestionario aplicado

$$\text{Rho} = -0,327 \quad p = 0,002 < 0,05$$

La tabla 03 muestra la relación entre la “dimensión desapego del liderazgo personal y satisfacción laboral” global del personal profesional de la DIRESA. El 42,5% presentan desapego del liderazgo personal y satisfacción laboral global alta, seguida de 24,1% que presentan desapego del liderazgo personal con satisfacción laboral regular. El 8,1% del personal profesional de la DIRESA presentan un desapego del Liderazgo personal y satisfacción laboral alta.

El análisis de correlación “según la prueba de Rho de Spearman determinó de la existencia de relación baja positiva ($\text{Rho} = 0,327$) entre la dimensión de desapego del liderazgo personal y satisfacción laboral” del personal profesional de la DIRESA. Asimismo, la relación es significativa porque el valor de $p=0,002$, siendo menor a $p<0,05$, lo que indica que el coeficiente es significativo en el nivel de 95% de confianza con 5% de posibilidad de error; por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica nula 03, asumiendo la hipótesis alterna 03.

Tabla 04

Influencia de Responsabilidad “del liderazgo personal en la satisfacción laboral” del trabajador profesional de la DIRESA, 2019.

Dimensión de Responsabilidad de Liderazgo personal	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Regular		Alta			
	n	%	N	%	N	%	n	%
Baja	0	0,0	1	1,1	0	0,0	1	1,1
Regular	5	5,8	8	9,2	3	3,4	16	18,4
Alta	12	13,8	17	19,6	41	48,3	70	80,5
Total	17	19,6	26	29,9	44	50,6	87	100

Fuente: Elaborado en base al cuestionario aplicado

$$\text{Rho} = 0,292 \quad p = 0,006 < 0,05$$

Del total de la muestra la tabla que antecede presenta la relación entre la dimensión responsabilidad del liderazgo personal y satisfacción laboral global del personal profesional de la DIRESA. El 48,3% tuvieron una responsabilidad del liderazgo personal alta y satisfacción laboral global alta, seguida de 19,6% que presentan una responsabilidad del liderazgo personal regular con satisfacción laboral regular y el 13,8% presentan una responsabilidad del Liderazgo personal baja y satisfacción laboral baja.

El análisis de correlación determinó la existencia de relación positiva baja ($\text{Rho} = 0,292$) entre la dimensión de responsabilidad del liderazgo personal y satisfacción laboral del personal profesional de la DIRESA. Asimismo, la relación es significativa porque el valor de $p=0,006$, siendo menor a $p<0,05$, lo que revela que el coeficiente es significativo en el nivel de 95% de confianza y con 5% de probabilidad de incurrir en error; por lo que, se rechaza la hipótesis específica nula 04, asumiendo la hipótesis alterna 04.

Cuadro 05

“Influencia del Liderazgo personal en la satisfacción laboral” del trabajador profesional de la DIRESA, 2019.

Liderazgo Personal	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Regular		Alta		n	%
	n	%	n	%	N	%		
Baja	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Regular	13	14,9	12	13,8	12	13,8	37	42,5
Alta	4	4,6	14	16,1	32	36,8	50	57,5
Total	17	19,5	26	29,9	44	50,6	87	100

Fuente: Elaborado en base al cuestionario aplicado

$$\text{Rho} = 0,363 \quad p = 0,001 < 0,05$$

La tabla 05 presenta la relación entre el liderazgo personal y satisfacción laboral del personal profesional de la DIRESA. El 36,8% presentan un liderazgo personal alta y satisfacción laboral alta, seguida de 16,1% el “liderazgo personal” regular y “satisfacción laboral” regular. El 14,9% el “Liderazgo personal” baja y “satisfacción laboral” baja.

El examen de correlación según “la prueba de Rho de Spearman determinó de la existencia de relación positiva baja ($\text{Rho} = 0,367$) entre el liderazgo personal y satisfacción laboral del personal profesional de la DIRESA”. Asimismo, la relación es significativa porque el valor de $p=0,001$, siendo menor a $p<0,05$, lo que indica que el coeficiente es significativo en el nivel de 95% de confianza y 5% de posibilidad de cometer error; por lo que, se asume la hipótesis general alterna, y se rechaza la hipótesis general nula.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

El liderazgo personal y la satisfacción laboral son dos variables fundamentales acerca el funcionamiento del recurso humano en todas las instituciones públicas y privadas, y especialmente en las organizaciones sanitarias, ya que son componentes que demuestran "la calidad de la atención prestada y el trabajo realizado" demuestran una actitud hacia "la satisfacción laboral y el liderazgo" del personal profesional de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho.

Los profesionales sanitarios suelen esperar detectar y resolver problemas contribuyendo al avance de los procedimientos y resultados de la gestión diaria, que definen los comportamientos de liderazgo esenciales para el éxito de una organización⁷².

Cada profesional sanitario tiene y explota de forma innata la capacidad de realización personal en un momento dado y hasta un determinado nivel. Quienes demuestran su capacidad de liderazgo poniendo de manifiesto los activos que les proporciona la vida o las situaciones que les rodean son los que han manejado su potencial de liderazgo. El ser humano fue creado para liderar y establecer objetivos. Siempre es infeliz; no se contenta con crecer, vivir y reproducirse, sino que busca un propósito o

sentido a la existencia, y cuando no lo encuentra, se siente inquieto e insatisfecho⁷².

En relación a las características generales, la población en estudio quedó conformada de la siguiente forma: de los 87 personal profesional de ambos sexos que laboran en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, 54% son de sexo femenino y 46% de sexo masculino. Se destaca que el 46% del personal profesional tienen edades que fluctúan entre 36 y 45 años; el 78,2% son personal profesional nombrado y 47,1% tienen tiempo de servicios laborales mayores de 10 años (**Ver anexo, tabla 06**).

Respecto al primer objetivo específico del liderazgo personal de control de Ego y “satisfacción laboral del personal” profesional de la DIRESA, se encuentra el 32,2% tienen control del Ego y satisfacción laboral alta, seguida por 17,2% de control de ego y satisfacción laboral regular, el resultado del estadístico establece la existencia de una relación $Rho = 0,434$ entre ambas variables, guardan una relación positiva (directa) y tienen un nivel de “correlación moderada”. El valor de $p=0,000$ evidencia que es inferior a $p<0,05$; concluyendo que existe relación entre el control del ego del “liderazgo personal y satisfacción laboral” del personal profesional de la DIRESA, resultado que tiene similitud cercana con el estudio de **Condori RNR**, “Influencia del liderazgo personal en la satisfacción laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro P. Díaz de Arequipa-2015”, encontró “que el control del ego se relaciona con tendencia fuerte y repercute directamente en la satisfacción laboral con el valor de $r=0.845$ ”²⁰. Igualmente, **Vargas JR**. En su tesis “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios de Hospitalización Cirugía y procedimientos de Hospital Público Chiclayo 2018” halló que en los servicios de “hospitalización y procedimientos los niveles de satisfacción fueron regulares y existen altos índices de liderazgo en su dimensión emotivo libre en las áreas de hospitalización y cirugía” ²⁶. **Villalón X**. en su estudio “Liderazgo

transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal en la Universidad de Chile” encontró la escasez de liderazgo transformacional contribuye a la falta de iniciativa del cuerpo directivo en la institución, que impone sus leyes burocráticas para manipular el trabajo de sus colaboradores, predominando en su desmotivación y bajo rendimiento en el desempeño laboral¹⁵. **Pardo** en su estudio “Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las instituciones prestadoras de salud (IPS) de 3er nivel de atención”, encontró que las fortalezas más significativas se demostraron en las dimensiones del liderazgo personal, donde se destacan el control del ego y el manejo del equilibrio orgánico, espiritual y mental⁶⁸.

Se parte de la base de que la intervención del trabajador en una institución está regida por una serie de agentes externos e internos; en muchos casos, los factores externos contribuyen más que los internos; sin embargo, los más vulnerables son los que dependen del factor externo y además carecen de control sobre este contexto; este exterior debe construirse de tal manera que el liderazgo personal tenga un impulso significativo, que genere mejores condiciones de vida; por tanto, favorezca a la satisfacción laboral ³⁴. Esta dimensión se relaciona con su propósito en la vida, y deben desarrollar un autoconcepto saludable, autoestima, una imagen positiva de sí mismos y una conciencia de su potencial no explotado.

En relación al objetivo específico dos se estima un coeficiente de correlación según Rho de Spearman $Rho=0,340$, y presentan 32,2% de liderazgo personal de equilibrio alto y satisfacción laboral alta. Los resultados reportados tienen aproximación con los evidenciados por **Condori RNR**, en su investigación “Influencia del liderazgo personal en la satisfacción laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro P. Díaz de Arequipa-2015”, halló “que el equilibrio presenta una estrecha relación y repercute directamente en la

satisfacción laboral con un valor de $r=0.907$ ²⁰. **Vargas JR.** En su tesis “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios de Hospitalización Cirugía y procedimientos de Hospital Público Chiclayo 2018” evidenció que en el servicio de procedimientos encontraron a ser más predominantes un liderazgo racional (45,5%) el cual recibe ideas y sugerencias, respeta y confía en el grupo; confirmando la hipótesis que plantearon²⁶.

Se determina al respecto que cada individuo tiene la capacidad necesaria para el crecimiento personal y la utiliza en determinados períodos y en diferentes grados. Aquellos que se dan cuenta de la riqueza de la vida o de las oportunidades que les rodean han aprovechado su potencial de liderazgo. Cualquier cambio en el equilibrio del liderazgo personal repercute en el entorno laboral y, por tanto, en las personas que trabajan en él.

En cuanto al objetivo específico tres, se estima un coeficiente de correlación según Rho de Spearman $Rho=0,327$, y un desapego de liderazgo personal 42,5% alta y satisfacción laboral alta, con tendencia a regular. Estos resultados encontrados adquieren un sentido similar a lo encontrado por **Condori RNR**, en su investigación, encontró asimismo que el desapego se muestra directamente relacionado con una significación homogénea en la satisfacción laboral con una $r =0.830$. Asimismo, **Cortés J**, halló que todo líder debe poseer habilidades comunicativas, trabajo en equipo, motivación y creatividad, para que con facilidad pueda ejercer un buen proceso de influencia en la satisfacción laboral⁷⁰.

Por lo tanto, “liderazgo personal” es la facultad que posee un individuo para administrar comprometidamente su progreso personal, optando por las decisiones más adecuadas para optimizar su desempeño y alcanzar las metas de manera coherente con la filosofía de la institución en la que trabaja, medido por la capacidad de control del ego, el equilibrio orgánico

mental y espiritual, logrando el desprendimiento, la automotivación y la responsabilidad³⁵.

Con respecto al cuarto objetivo específico se aprecia un coeficiente de correlación según Rho de Spearman $Rho=0,292$, y una responsabilidad del liderazgo personal 48,3% alta y satisfacción laboral alta, con tendencia a regular. Estos hallazgos concuerdan con los trabajos de **Condori RNR**, en su investigación también encontró que la responsabilidad presenta una relación estrecha y fuerte con la satisfacción laboral, con un valor de $r = 0.806$ ²⁰. Por el contrario, **Pardo C**, en su estudio “Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las instituciones prestadoras de salud (IPS) de 3er nivel de atención”, hallaron en los profesionales en enfermería que la principal debilidad de los profesionales de enfermería estaba relacionada con la característica de responsabilidad, que al igual que los coordinadores, impide el crecimiento personal y profesional de los individuos⁶⁸.

Se asume que cada líder en salud tiene un grupo, una organización y una teoría de liderazgo preferida desde la cual puede establecer el comportamiento a practicar y la autoridad o delegación que dará a su asistente, a su grupo o a la organización para cumplir con los objetivos propuestos en la gestión de la salud, donde el desarrollo del liderazgo debe incluir asertividad, prudencia, responsabilidad y equidad, características que definen quién es como líder asistencial. En este proceso, el profesional de la salud como líder se relaciona con dos categorías de seguidores de manera continua: el cliente que viene a crear el escenario de atención y los miembros del equipo de salud que contribuyen a la atención⁴⁵. Los profesionales que laboran en la Dirección Regional de Salud (DIRESA), tienen la responsabilidad de dirigir el camino al cambio, considerar los grandes problemas e identificar las estrategias cuyas acciones se requieren para ejercer todo su potencial del liderazgo personal, por ello es fundamental ahondar en estos argumentos

para lograr conocimientos que admitan preparar profesionales líderes, capacitados de conservar satisfechos a su equipo profesional.

Con relación al objetivo general se estimó un coeficiente de correlación según Rho de Spearman $Rho=0,363$, y un liderazgo personal 36,8% alta y satisfacción laboral alta, con tendencia a regular. Estos resultados concuerdan con las investigaciones de **Haz IJ, Fierro I.** quienes en su estudio “Liderazgo y satisfacción laboral en Ecuador” encontraron que los empleados están muy interesados en formar parte de los proyectos en los que trabajan; “quieren que las personas que los dirigen fomenten la colaboración y dan importancia a las relaciones con sus compañeros y superiores, así como a los lugares en los que trabajan”¹⁸. Del mismo modo, **Condori RNR**, quien en su investigación halló “que existe una relación con tendencia fuerte y estrecha entre el liderazgo personal y la satisfacción laboral con un valor Pearson $r = 0.850$ ”²⁰. Igualmente, **Bazán MC.** En su estudio “Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia 2016”. Lima – Perú encontró “que existe relación entre el liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del departamento de medicina física y rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia ($Rho= 0,620$, $p<0,05$)”²³. Del mismo modo, **Huaña J**, en su investigación “Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017”, encontró; que existe nivel de correlación positiva moderada entre ambas variables y el valor de $p=0,001<0,05$, que fue corroborado con la prueba estadística de Tau-b de Kendall, cuyo valor fue $T_b=0,591$ ²⁹. Por otra parte, **Pardo**, en su estudio “Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales de enfermería que laboran en las IPS del 3er nivel de atención de Cartagena”, descubrió que las principales debilidades y fortalezas de cada dimensión de las variables de liderazgo personal e interpersonal eran las siguientes: “Las debilidades observadas en las características de liderazgo personal de las Coordinadoras de Enfermería fueron en el manejo del control del ego, el

equilibrio y el afrontamiento productivo, y las debilidades más significativas fueron en la incapacidad de aceptar la responsabilidad de su crecimiento personal, aceptar retos y fomentar hábitos como la disciplina, la perseverancia⁶⁸. Del mismo modo, **Chávez**, en la investigación “El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM”, encontró que el Liderazgo personal, la Responsabilidad y el Control del Ego constituyen las principales fortalezas de los docentes y estudiantes

El “liderazgo personal” es una destreza inherente que se despliega con el correr de los años vamos acrecentando nuestras capacidades, optimizando nuestras prácticas y fortificando nuestras actuaciones positivas. También, reside en estar al tanto de lo que uno anhela ejecutar y poseer bastante confianza en uno mismo para llevarlo a cabo. Recordemos que cada individuo somos líderes en potencia, no obstante, sin un adiestramiento apropiado, tu o mi “liderazgo” posee muchas posibilidades de ser bueno como de ser malo. Por lo tanto, cada persona, cada personal profesional o funcionario debe trabajar para mejorar su liderazgo personal³³. En cambio, La satisfacción laboral es un término que hace referencia a las características de un trabajador; puede referirse a una actitud general o a un aspecto concreto del trabajo de una persona. La satisfacción es un estado dinámico, ya que las necesidades de los trabajadores pueden cambiar repentinamente.

Finalmente, el estudio del “liderazgo personal” y la “satisfacción laboral” sigue estando de enorme preocupación en los tiempos actuales para los establecimientos de salud, por lograr productos organizacionales que hablan del nivel de eficacia y eficiencia que estos pueden conseguir; de este modo, podremos orientar las políticas y los veredictos institucionales que se exteriorizarán a través de tácticas de interferencia dirigidas a los cambios institucionales y a la mejora de la calidad no sólo de la vida laboral y personal del trabajador, sino también del servicio prestado al beneficiario externo para su satisfacción.

El liderazgo personal es un camino en espiral que comienza en el interior y se abre paso hacia el exterior. No se puede liderar a los demás hasta que no se tenga la capacidad de liderarse a sí mismo³¹. Motivo por el cual, es importante profundizar en estos temas para adquirir conocimientos que permitan formar profesionales líderes, capaces de conservar satisfechos a su equipo de trabajo.

CONCLUSIONES

1. El control del ego del “liderazgo personal” se relaciona directamente en la “satisfacción laboral” del personal profesional de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, pues existe una relación con una proyección a tendencia media a la “satisfacción laboral” con valor de $Rho=0,434$; y con un coeficiente significativo en el nivel del $p<0,05$.
2. El equilibrio del “liderazgo personal” se relaciona directamente en la “satisfacción laboral” del personal profesional de la DIRESA, ya que existe una relación con tendencia moderada en una estrecha relación con el valor de $Rho=0,340$ y con el coeficiente significativa en el nivel de $p<0,05$.
3. El desapego del “liderazgo personal” se relaciona directamente con la “satisfacción laboral” del personal profesional de la DIRESA, en vista que las variables se evidencian relacionados con una $Rho=0,327$ y con un coeficiente significativo en el nivel de $p<0,05$.
4. La responsabilidad del “liderazgo personal” se relaciona directamente en la “satisfacción laboral” del personal profesional de la DIRESA, por tanto, las variables se muestran relacionados con una $Rho=0,292$ y con un coeficiente significativo en el nivel de $p<0,05$.
5. “El liderazgo personal” se relaciona directamente en la “satisfacción laboral del personal profesional” de la DIRESA, se logró demostrar una relación moderada a la “satisfacción laboral” con un coeficiente de $Rho=0,367$, y con nivel de significancia de $p<0,05$.

RECOMENDACIONES

1. A la Dirección Regional de Salud de Ayacucho (DIRESA) debe fortalecer las políticas públicas de estado para consolidar el liderazgo personal en beneficio del personal profesional, utilizando los buenos oficios en el cumplimiento de sus tareas asignadas.
2. A la DIRESA debe hacer uso de los resultados de esta investigación para mejorar el desarrollo, fortalezca mejor el servicio de calidad al público en general y a la vez, ser competitivo dentro de las organizaciones de la salud del Ministerio de Salud del Perú.
3. A la DIRESA, dar a conocer a cada miembro de su personal profesional, los resultados del presente estudio sobre el equilibrio, “control del ego, desapego y la responsabilidad, componentes más importantes del liderazgo personal”, que permitirá meditar sobre cómo somos, cómo actuamos y como operamos en el interior de la institución.
4. Se recomienda a la Dirección Regional de Salud de Ayacucho diseñar y proponer un “programa de liderazgo personal” para ejecutarlo para todos los trabajadores para que puedan desempeñar sus acciones con una capacitación adecuada al empleo y compromisos futuras que se le asignan.
5. Es necesario proponer alternativas de investigación acerca del tema liderazgo personal y satisfacción laboral, para lograr una pesquisa más fehaciente a la “realidad laboral”, en vista de que las encuestas directas no muestran una opinión objetiva, por la presión mediática que produce un instrumento prediseñado.

VI REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Arias F. *“Administración de Recursos humanos: para el alto desempeño”*. México: Trillas 7ª ed. 2007. Disponible en <http://www.biblio.upmx.mx/library/index.php?tible=Special:GSMSearch&hpa...>
2. Viveros J. *“Liderazgo, comunicación efectiva y resolución de conflictos”*. Edit. OIT. 2003.
3. Balderas M. *“Administración de los servicios de enfermería”*. 4ta Edit. Editorial Interamericana MC Graw – Hill. 2005. México.
4. Sánchez JF. *“Liderazgo: Teorías y aplicaciones”*. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca. 2010. España.
5. Pinzón O. *“Liderazgo en los servicios de salud. Artículo de revisión. Ciencia y Salud”*. ISSN:2145-5333. 2014. Disponible en internet: <http://www.doi.org/10.22519/21455333.413>
6. Marriner A. *“Modelos y teorías en Enfermería”*. Ed. Elsevier Mosby 6ta ed. España - Madrid, 2007.
7. Muñoz A, & Ramírez M. *“La motivación de los empleados: más allá de la zanahoria y el garrote”*. Administer, 143-160. 2014.
8. Landolfi H. *“La esencia del liderazgo. Claves para el ejercicio genuino y auténtico del liderazgo”*. 2010.
9. Gibson J. *“Organizaciones, conducta, estructura y proceso”*. Edit. Interamericana. 1996. México.
10. Robbins S. *“Administración”*. 8va edición. Editorial Pearson Educación. México. 2005.
11. García D. *“Satisfacción laboral. Una aproximación teórica, en contribuciones a las Ciencias Sociales”*. 2010. Disponible en Internet: <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
12. Avenecer Y. *“En su tesis Liderazgo y motivación. Estudio realizado con los supervisores y vendedores ruterios de distribuidora mariposa”*. Quetzaltenango Guatemala. 2015. Disponible en internet: <https://n9.cl/54pck>

13. Alcántara G. Rivas E. *“Factores motivacionales intrínsecos que promueven la satisfacción laboral del personal de enfermería”*. Revista Electrónica Portales médicos.com. disponible en internet: http://www.revista_portalesmedicos.com/revista-medica/satisfaccion-laboral-enfermeria...
14. Cabrera CE, Franco SA, et al. *“Satisfacción laboral de profesionales de salud en el IMSS”*, Jalisco 1999-2002. Revista Médica del IMSS. 2004. Disponible en <http://www.medigraphic.com/pdfs/imss/im-2004/im043c.pdf>
15. Villalón X. *“Liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal, de la Universidad de Chile”*, Tesis de posgrado. Chile. 2014. Disponible en internet: <http://educacionpublicaigim.uchile.cl/sitio/wp-content/uploads/2014/08>
16. Chiang MM, Gómez NM, Salazar CM. *“Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile”*. Artículo de investigación científica y tecnológica, según clasificación COLCIENCIAS. 2014. Disponible en internet: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v30n52a07.pdf>
17. Abusleme MO. *“Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán”*, Universidad de Concepción. Chile. 2016. RAM. Vol. 2(1) 41-56/2016.
18. Haz IJ, Fierro I. *“Investigaron en 2017, Ecuador. Liderazgo y satisfacción laboral: Un análisis de estudios previos*. Universidad Espíritu Santo, Ecuador”. PODIUM Edición especial, ISSN: 1390-5473, abril 2017. Disponible en Internet: <http://www.pdfs.semanticscholar.org/e1ae/6c46fbfca6673d841c...>
19. Párraga A, Bartolo A. *“Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 – Ate”*, 2014, de la Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.

20. Condori RNR. *"Influencia del liderazgo personal en la satisfacción laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pedro P. Díaz de Arequipa-2015"*. Disponible en internet: <http://www.repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2753>
21. Paredes ME, País D. *"Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque-Perú, 2015"*. Disponible en internet: <http://www.revistas.uss.edu.pe/index.php/SVS/article/download>
22. Mino MI, Zavaleta VJ. *"Liderazgo y satisfacción laboral en la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, Universidad católica los Ángeles Chimbote. Perú, 2015"*. Disponible en internet: <http://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo...>
23. Bazán MC. *"Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia 2016"*. Disponible en internet: <https://www.repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV>
24. López IL. *"Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública. 2017"*. Disponible en Internet: <https://www.repositirio.ucv.pe/bitstream/handle/UCV/López>
25. Chipa MG. *"Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017"*. Tesis presentada a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión. Disponible en: <https://n9.cl/11n0a>
26. Vargas JR. *"Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios de Hospitalización Cirugía y procedimientos de Hospital Público Chiclayo 2018"*. Perú. Tesis de posgrado presentado a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo". Disponible en internet: <https://www.repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG>
27. Rodríguez JE, Villalobos PG. *"La motivación y su relación con el nivel de satisfacción laboral del profesional asistencial de enfermería"*

- en los Hospitales EsSalud y Miguel Ángel Mariscal Llerena, Ayacucho 2014". Disponible en internet: <http://www.repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH...>
28. Sicha JA. "*Clima Organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de las ferreterías en el distrito de Jesús Nazareno, Ayacucho 2018*". Disponible en internet: <http://www.repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/...>
 29. Huaña J. "*Liderazgo directivo y satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ticllas. Ayacucho, 2017*". Disponible en internet: <http://www.ucv.edu.pe/btstrem/handle/UCV...>
 30. Álvarez NR. "*Liderazgo personal. Desarrolle el líder que está dentro de usted. Lima Perú, 2011*". Disponible en internet: <http://www.aprendizajeciata.org/wp-content/uploads/2017/09/liderazgo-personal...>
 31. Contreras F. "*Liderazgo: perspectivas de desarrollo e investigación. International Journal of Psychological Research*". ISSN: 2011-2084. Universidad de San Buenaventura. Colombia. 2008. Disponible en internet: <http://www.redalyc.org/pdf/2990/299023508008.pdf>
 32. Wolman. "*Diccionario de Ciencias de la conducta*". México: Merced. 1999.
 33. Rallph M, Stogdill. "*Teorías e investigación del Liderazgo*". Madrid: Editorial Edansa. 1999.
 34. Chiavenato I. "*Administración de Recursos humanos*". Ed. Mc Graw Hill. Bogota. 2007.
 35. Fischman D. "*El Espejo del Líder*". Perú: Fondo Editorial de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas/ El Comercio. 2000.
 36. Fischman D. "*El Espejo del Líder*". 6ª edición. Perú: Fondo Editorial de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas/ El Comercio. 2011.
 37. Robbins S. "*Administración*" 8va edición. Editorial Pearson Educación México. 2005.

38. García B, Martín L. “*Coaching y liderazgo personal*”. (s.f). Disponible en internet. Recuperado el 04 de agosto de 2019 desde <https://www.sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf...>
39. Piqueras C. “*¿Estas preparado/a? Liderazgo personal*”. 2014. Recuperado el 04 de agosto de 2019 desde <https://www.cesarpiqueras.com/liderazgopersonal-%C2%BFestas...>
40. Porter M. “*Conferencia de Expomanagement*”. 2010. (citado por
41. Bass B, y Avolio B. “*Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: a multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership*”. *Leadership Quarterly*; vol. 6, Nº 2. 1990. Disponible en: <https://www.bsos.umd.edu/psyc/hanges/siop2000.pdf>
42. Burgos JM. “*Introducción al personalismo, Palabra*”. Madrid España. 2012. Disponible en internet: <http://www.redalyc.org/pdf>
43. Fernández JM, Puente A. la noción de campo de Kurt Lewin y Pierre Bourdieu: “*Un análisis comparativo*”. *Reis. Revista española de Investigaciones Sociológicas*, Nº 127, 2009, p. 33-53. Madrid España. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99715163002>
44. Santa-Bárbara ES, y Rodríguez A. “*40 años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión*”. *Revista Latinoamericana de psicología* ISSN: 0120-0534. Bogotá – Colombia. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80515880003>
45. Bravo M, Peiró JM, y Rodríguez I. “*Satisfacción laboral, en Peiró JM, y Prieto F. (eds): Tratado de Psicología del Trabajo*”. Vol. I. La actividad laboral en su contexto. Madrid España. 2002. Síntesis.
46. Bowen P, Cattell K, Distiller G, y Edwards P. “*Job satisfaction of South African quantity surveyors: an empirical study. Construction Management and Economics*”, 2008. Vol. 26, Nº 7, pp. 765-780.
47. Rojas J, Ruiz R. “*Aumentar la Productividad en el Departamento de Hilatura de la empresa NOVA DISTEX S.A. de C.V., a través de la implementación de un nuevo método de trabajo*”, tesis de licenciatura, Universidad de las Américas Puebla, México

48. Robbins S. *“Comportamiento organizacional”*. 10a. ed. México: Pearson Educación. 2004.
49. Muñoz DB, Nieto FJ. *“La satisfacción laboral como Elemento motivador del empleado”*. Universidad de Almería. 2002: 189-200. Disponible en: <http://www.rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle>
50. Arcos FP. *“La satisfacción laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores en una empresa financiera en la ciudad de Ambato. Ecuador”*. Tesis presentada a la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. 2015. Disponible en: <https://n9.cl/3fivl>
51. Gamboa EJ. *“Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes”*. Revista PsicologiaCientífica.com. 2015. Disponible en: <https://n9.cl/7do0>
52. Guillen C, Gala F, Velásquez R. *“Clima organizacional. En: Guillén C, Guill R, coordinadores. Psicología del trabajo para relaciones laborales”*. Madrid: MacGraw-Hill; 2000. p. 164-179.
53. Atalaya MC. *“Satisfacción laboral”*. Revista de Psicología – Año III N° 5 1999. Disponible en: <https://n9.cl/7yltf>
54. Lacayo JP. *“Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala”*. Tesis presentada a la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar. 2017. Disponible en: <https://n9.cl/zop23>
55. Gibson J. *“Las organizaciones”*. 8va ed. McGraw-Hill. Madrid España. 1996. P. 769.
56. Chiavenato I. *“Administración de recursos Humanos”*. 5ta Edición. Colombia: McGraw – Hill Interamericana S. A. 2005.
57. Dunnette M, Kirchner W. *“Psicología industrial”* Edit. Trilla. México. 1999.
58. Bateman T, Snell. *“Administración, una ventaja competitiva”*. Editorial McGraw-Hill: México. 2004.

59. Junco VH, Tápanes IQ, Díaz RG, Torres RM, y Cossio NS. *“Estudio de la motivación, la satisfacción laboral, el liderazgo, la cultura organizacional y la calidad del servicio existente en el hospital Mario Muñoz Monroy”*. Folletos Gerenciales. 2006, 37-54.
60. Cuadra-Peralta A, y Veloso-Besio CB. *“Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional*. Ingeniare”. Revista Chilena de Ingeniería, 2010, 18(1), 15-25.
61. Omar A. *“Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor”*. Liberabit, 2011, 17(2), 129-138.
62. Torres FC, Espinal L, Pichón AM, & González J. *“Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá”*. Diversitas 2013, 9(1), 65-80.
63. Peiro J, & Gonzales-Roma V. *“Collective stress appraisal in health care units. Does leader-mebers interation matter”*. VIII European Conference on Organizational Psychology and Health care. 2003, 8-11.
64. Montoya MJ. *“Evaluación de la satisfacción laboral y valor percibido por el empleado de la Cámara de Comercio de Santa Rosa de Cabal”*. Disponible en Internet: <http://www.bit.ly/2iM6SAY>
65. Hernández SR, Fernández-Collado C., Baptista LP. *“Metodología de la investigación”*. 6^{ta} ED. México: MC GRAW HILL; 2014.
66. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. *“Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis”*. Cuarta edición. Bogotá-Colombia, 2014. ISBN 978-958-762.188-4.
67. Pardo C. *“Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales de enfermería que laboran en la IPS de 3er nivel de atención de Cartagena”*. Disponible en internet: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/7668/audiapatriapardomejia.2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
68. Chávez E. *“El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM”*. Universidad Nacional

Mayor de San Marcos. Disponible en internet:
<http://www.cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2455>

69. Cortés NJ. *“Diagnóstico del clima organizacional”*. 2009. Scielo. Universidad Veracruz Instituto de Salud Pública. Retrieved from <http://www.uv.mx/msp/files/2014/10/TESIS003-2009.pdf>
70. Toussaint A. *“A Management, Leadership and board Road Map to Transforming Care for patients. Frontiers of Health Services Management”*. 2013; 29 (3): 2-15. Disponible en internet: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed...>
71. Meja CPP. *“Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las instituciones prestadoras de salud (IPS) de 3er nivel de atención de Cartagena”*. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Enfermería. Programa, de Maestría Enfermería. 2011. Disponible en:

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo personal y su influencia en la satisfacción laboral en los trabajadores profesionales de la Dirección Regional de Salud Ayacucho - 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEORICO	VARIABLES DIMENSIONES	DISEÑO METODOLOGICO
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo influye el liderazgo personal en la satisfacción laboral en los trabajadores profesionales de la Dirección Regional de Salud Ayacucho – 2019? PROBLEMAS ESPECÍFICOS: • ¿Cómo influye el “control de ego del liderazgo personal en la satisfacción laboral” del trabajador profesional de la DIRESA, 2019? • ¿Cómo influye el “equilibrio del liderazgo personal en la satisfacción laboral” del trabajador profesional de la DIRESA, 2019? • ¿Cómo influye el “desapego del liderazgo personal en la satisfacción laboral” del trabajador profesional de la DIRESA, 2019? • ¿Cómo influye la responsabilidad “del liderazgo personal en la satisfacción laboral” del trabajador profesional de la DIRESA, 2019?	OBJETIVO GENERAL Determinar la influencia del “liderazgo personal en la satisfacción laboral” de los trabajadores profesionales de la “Dirección Regional de Salud de Ayacucho”, 2019. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: • Evaluar la influencia del “control de ego del liderazgo personal en la satisfacción laboral” del trabajador profesional de la DIRESA, 2019 • Establecer la influencia del “equilibrio del liderazgo personal en la satisfacción laboral” del trabajador profesional de la DIRESA, 2019. • Relacionar la influencia “del desapego del liderazgo personal en la satisfacción laboral” del trabajador profesional de la DIRESA, 2019. • Identificar la influencia de responsabilidad “del liderazgo personal en la satisfacción laboral” del trabajador profesional de la DIRESA, 2019.	HIPÓTESIS GENERAL Hi: El “liderazgo personal” influye directa y significativamente en la “satisfacción laboral” del trabajador profesional de la DIRESA, 2019. Ho: El “liderazgo personal” no influye directa y significativamente en la satisfacción laboral del trabajador profesional de la DIRESA, 2019. Hipótesis específicas: • El “control de Ego del liderazgo personal” influye directamente en la satisfacción laboral” del trabajador profesional de la DIRESA, 2019. • El equilibrio “del liderazgo personal influye directamente en la satisfacción laboral” del trabajador profesional de la DIRESA, 2019. • El “desapego del liderazgo personal” influye directamente en la satisfacción laboral” del trabajador profesional de la DIRESA, 2019. • La “responsabilidad del liderazgo personal influye directamente en la satisfacción laboral” del trabajador profesional de la DIRESA, 2019.	IV. MARCO TEÓRICO 4.1 Antecedentes • Internacionales • Nacionales • Regional y local 4.2 Bases teóricas 4.2.1 Liderazgo personal. 4.2.2 Satisfacción laboral. 4.3 Marco conceptual 4.4 Hipótesis 4.5 Variables y operacionalización de variables	Variable independiente: • Liderazgo personal: DIMENSION: • Control del Ego • Equilibrio • Desapego • Responsabilidad Variable dependiente: • Satisfacción laboral DIMENSION: • Satisfacción intrínseca • Satisfacción extrínseca	Enfoque de investigación: • Cuantitativo Tipo de investigación: • Correlacional de corte transversal Diseño de investigación: • Descriptivo correlacional Población: Por definir. Muestra: Por definir. Porcentaje con 95% de confiabilidad y 5% de probabilidad de cometer error en la recolección de datos. Muestreo. No probabilístico, por conveniencia. Técnicas e Instrumentos: Técnica: Encuesta. Instrumento: dos cuestionarios. Una para liderazgo personal y una para satisfacción laboral. Método de análisis de datos: Programa estadístico SPSS v. 23.

ANEXO 02

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PERSONAL

La Escuela de Posgrado mención Maestría: "Gerencia en Servicios de Salud", quiere recoger su opinión del Personal Administrativo con el objetivo de promover iniciativas para la mejora de la calidad en la prestación del servicio a usuarios, así como facilitar los medios y condiciones de trabajo idóneas en los respectivos puestos de trabajo. A partir de esta información, la administración podrá tomar decisiones bien fundamentadas que permitan mejorar el ambiente laboral.

El tratamiento del cuestionario será absolutamente confidencial.

Se pretende que respondas con absoluta libertad y con la mayor Veracidad posible al mismo.

INFORMACIÓN DE CARÁCTER GENERAL.

Marca con un aspa (X) aquella respuesta que creas conveniente.

Sexo

Masculino ☐ Femenino ☐

Edad

Menos de 25 años ☐ Entre 25 y 35 años ☐
Entre 36 y 45 años ☐ Entre 46 y 55 años ☐
Más de 55 años ☐

¿Cuál es tu condición laboral?

Contratado laboral fijo ☐
Contratado laboral temporal ☐
Personal nombrada ☐

Tiempo trabajado en la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

Menos de 1 año ☐ Entre 1 y 5 años ☐
Entre 6 y 10 años ☐ Más de 10 años ☐

ESCALA DE LIDERAZGO PERSONAL

Instrucciones:

"A continuación, se le presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos va seguido de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando con un aspa (x) la alternativa elegida".

1. Significa: Nunca
2. Significa: Casi Nunca
3. Significa: A veces
4. Significa: Casi Siempre
5. Significa: Siempre

El presente cuestionario es anónimo, se le pide sea honesto. No hay respuestas correctas ni incorrectas, lo que usted piense es lo más importante.

Gracias por su colaboración.

Marque con un aspa (X) el ítem que considere.

Donde: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4
Siempre = 5

ÍTEMS	1	2	3	4	5
CONTROL DEL EGO					
1. Toman decisiones propias sin influencias de terceros.					
2. Solucionan problemas, no se conforman con salidas temporales.					
3. Les agrada ser permanentemente halagadas y reconocidas en las actividades que ejecuta en la DIRESA.					
4. Reconocen los logros de terceros sin resentimiento, ni discrepancias.					
EQUILIBRIO					
5. Evidencian una vida ordenada.					
6. Demuestran práctica de hábitos beneficiosos para su salud (alimentos, deportes, controles).					
7. Son positivos e incentivan a continuar lo emprendido.					
8. No sancionan ni censurar a nadie por una equivocación.					
9. Se organizan ante la carga de tareas y/o actividades					

10. Demuestran reflexividad y credibilidad.					
DESAPEGO					
11. Usan los problemas y las dificultades en oportunidad para evaluar, comprender y equilibrar la situación.					
12. Evitan apegarse excesivamente a las metas y los bienes materiales.					
13. No se decepcionan cuando no obtiene lo que quiere.					
14. Evitan la impaciencia ante circunstancias frustrantes.					
RESPONSABILIDAD					
15. Aceptan los desafíos y retos sin complicaciones.					
16. Cuando las cosas no les salen bien las corrigen y mejoran con entusiasmo.					
17. No se estresan ni desaniman ante la carga de tareas y/o actividades.					
18. Resuelven los problemas con eficacia.					
19. Tienen disciplina, perseverancia e iniciativa.					
20. Asumen decisiones y cumple promesas.					
21. Promueven la valoración de la vida.					
22. Provocan la concertación o solución a los conflictos					

Fuente: Cuestionario de Liderazgo según el Modelo Bidimensional de Blake y Mouton, adaptado para la presente Investigación. Ayacucho, 2019.

PUNTAJES PARA CALIFICAR EL LIDERAZGO PERSONAL

Para calificar el liderazgo personal se aplicó la escala de Stanones en:

- Liderazgo Baja : 22- 51 puntos.
- Liderazgo regular : 52- 80 puntos
- Liderazgo Alta : 81 - 110 puntos

ANEXO 03

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: A continuación, se le presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos va seguido de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando con un aspa (x) la alternativa elegida.

1. Significa: Nunca
2. Significa: Casi Nunca
3. Significa: A veces
4. Significa: Casi Siempre, y
5. Significa: Siempre

ÍTEMS	1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN INTRÍNSECA					
1. Tienes libertad para elegir tu propio método de trabajo					
2. Obtienes un reconocimiento por el trabajo bien hecho					
3. Eres responsable con el trabajo que te asigna					
4. Tienes la posibilidad de utilizar tus capacidades					
5. Tienes posibilidades de poder difundir tu trabajo					
6. Prestas atenciones a las sugerencias que te hacen					
7. Realizas tareas variadas en tu trabajo					
SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA					
8. Te sientes satisfecho con las condiciones físicas de tu trabajo					
9. Te sientes satisfecho con tus compañeros de trabajo					
10. Te sientes satisfecho con tu superior inmediato					
11. Te sientes satisfecho con tu salario					
12. Te sientes satisfecho con las relaciones entre los directivos y los trabajadores de la oficina donde laboras.					
13. Te sientes satisfecho con el modo en que los directivos de la oficina donde trabajas gestionan.					
14. Te sientes satisfecho con tu horario de trabajo					
15. Estas satisfecho con la estabilidad de tu empleo en tu trabajo					

Fuente: Cuestionario modificado para España en 2014 por Montoya MJ. Modificado y adaptado para la presente Investigación. Ayacucho, 2019.

PUNTAJES PARA CALIFICAR SATISFACCIÓN LABORAL

Para calificar la satisfacción laboral se aplicó la escala de Stanones en:

- Satisfacción Baja : 15- 34 puntos.
- Satisfacción regular : 35- 54 puntos
- Satisfacción Alta : 55 - 75 puntos

ANEXO 04

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr (a):

En mi condición de egresado de la "Escuela Posgrado de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga": **ESPINOZA MARMOLEJO, Ángel**. Me dirijo a Ud. Para solicitarle su apoyo en la realización de la investigación titulada; **"LIDERAZGO PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCION LABORAL EN LOS TRABAJADORES PROFESIONALES DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD AYACUCHO - 2019"**.

Habiendo sido informado del propósito de la misma, así como de los objetivos, y teniendo la confianza plena de que por la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confió en que la investigación utilizara adecuadamente dicha información asegurándose la máxima confiabilidad.

La información que Ud. Proporcione será reservada y Ud. Tiene la libertad de retirarse cuando lo desee por conveniente.

.....
DNI

ANEXO 05

Tabla 06

Características sociodemográficas del personal profesional que labora en la Dirección Regional de Salud de Ayacucho, 2020.

Características sociodemográficas	n	%
Sexo:	87	100
Masculino	40	46
Femenino	54	54
Edad:	87	100
25 y 35 años	13	14,9
36 y 45 años	40	46,0
46 y 55 años	25	28,7
Más de 55 años	9	10,3
Condición laboral:	87	100
Contrato laboral fijo	2	2,3
Contrato laboral temporal	17	19,5
Personal nombrado	68	78,2
Tiempo laboral	87	100
Menor de un año	3	3,4
De 1 y 5 años	23	26,4
De 6 y 10 años	20	23,0
Más de 10 años	41	47,1

Fuente: Elaborado en base al cuestionario aplicado.

La tabla 01 indica que el 44% del personal profesional de la Dirección Regional de Salud de Ayacucho (DIRESA) son del sexo femenino y 46% masculino.

El 46% del grupo etario predominante se sitúa entre las edades 36 y 45 años, seguida con el 28,7% entre las edades de 46 y 55 años; 14,9% entre las edades de 25 y 35 años y 10,3 tienen más de 55 años.

El 78,2% del personal profesional se encuentran en condición laboral nombrado, 19,5% con contrato laboral fijo y sólo 2,3% tienen condición laboral temporal.

El 47,1% vienen laborando más de 10 años, 26,4% de 1 año y 5 años, 23% de 6 y 10 años, y solo 2,3% vienen laborando menos de un año.

ANEXO 06

Resultado de prueba piloto de coeficiente de confiabilidad Alpha Cronbach

Tabla Estadísticas de fiabilidad de la variable liderazgo personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,842	25

Estadísticas de fiabilidad de la variable satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,838	18

ANEXO 07

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Prueba de concordancia entre los Jueces

$$b = \frac{Ta}{Ta+Tda} 100$$

$$b = \frac{364}{364 + 36} 100 = \frac{364}{400} 100 = 91\%$$

Nº	Expertos	Puntaje	Puntaje
01	W. Bedriñana	49*100/55	89
02	E. Pantoja	51*100/55	93
03	P. Bautista	51*100/55	93
04	D. Pizarro	49*100/55	89
Promedio			91 puntos

ANEXO 08

Resultado de la curva de normalidad de las dimensiones de liderazgo personal y Satisfacción laboral

	Control del Ego	Kolmogorov-Smirnov ^a		
Satisfacción laboral global	Baja (5-09) puntos	,519	9	,000
	Regular (10-15) puntos	,312	52	,000
	Alta (16-20) puntos	,423	26	,000

	Equilibrio	Kolmogorov-Smirnov ^a		
Satisfacción laboral global	Baja (8-15) puntos	,435	7	,000
	Regular (16-22) puntos	,273	37	,000
	Alta (23-30) puntos	,398	43	,000

	Desapego	Kolmogorov-Smirnov ^b		
Satisfacción laboral global	Regular (10-15) puntos	,348	66	,000
	Alta (16-20) puntos	,331	13	,000

	Responsabilidad	Kolmogorov-Smirnov ^b		
Satisfacción laboral global	Regular (19-29) puntos	,257	16	,006
	Alta (30-40) puntos	,362	70	,000

	Liderazgo Personal	Kolmogorov-Smirnov ^a		
Satisfacción laboral global	Regular (52-80) puntos	,230	37	,000
	Alta (81-110) puntos	,393	50	,000

ANEXO 09

Resultado de la correlación de las dimensiones de “liderazgo personal y satisfacción laboral” del personal profesional de DIRESA, 2019.

Rho de Spearman		Control del Ego	Equilibrio	Desapego	Responsabilidad	Liderazgo Personal	Satisfac. intrín. y extrín.
Control del Ego	Coefficiente de correlación	1,000	,323**	,416**	,137	,460**	,434**
	Sig. (bilateral)	.	,002	,000	,207	,000	,000
	N	87	87	87	87	87	87
Equilibrio	Coefficiente de correlación	,323**	1,000	,329**	,348**	,720**	,340**
	Sig. (bilateral)	,002	.	,002	,001	,000	,001
	N	87	87	87	87	87	87
Desapego	Coefficiente de correlación	,416**	,329**	1,000	,163	,432**	,327**
	Sig. (bilateral)	,000	,002	.	,133	,000	,002
	N	87	87	87	87	87	87
Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,137	,348**	,163	1,000	,514**	,292**
	Sig. (bilateral)	,207	,001	,133	.	,000	,006
	N	87	87	87	87	87	87
Liderazgo Personal	Coefficiente de correlación	,460**	,720**	,432**	,514**	1,000	,363**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,001
	N	87	87	87	87	87	87
Satisfacción intrínseca y extrínseca	Coefficiente de correlación	,434**	,340**	,327**	,292**	,363**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,002	,006	,001	.
	N	87	87	87	87	87	87

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



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

Ayacucho, 16 de diciembre del 2019

Señor(a):

G.P. WALTER BEDRIÑANA CARRASCO

DIRECTOR REGIONAL ADJUNTO DIRESA

Ciudad.

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente, y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que el investigador Angel Espinoza Marmolejo, viene realizando el proyecto de Investigación titulado **"Liderazgo Personal y su Influencia en la Satisfacción Laboral en los Trabajadores Profesionales de la Dirección Regional de la Salud Ayacucho-2019"**, por lo que **Solicito** tenga a bien de realizar la validación de instrumento para la ejecución del proyecto de Tesis por la experiencia con la que usted cuenta en relación al tema a Investigar, la presente permitirá optar el grado académico de Maestro en Gerencia de Servicio de Salud en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por lo que agradezco su participación y colaboración.

Acompaño a la petición objetivos del trabajo de investigación, instrumento, hoja de Informe de opinión de expertos del Instrumento de investigación. Sin otro particular; es propicia la ocasión para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO

[Firma]
G.P. Walter Bedriñana Carrasco
DIRECTOR REGIONAL ADJUNTO

[Firma]
Angel Espinoza Marmolejo

DNI: 40464262

Recibido
16-12-19
Hora: 8:00 am

FICHA DE VALIDACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: PEDRIANA CARRASCO WALTER
OBSTETRA - SERENTE PUBLICO - SERVIR
- Grado Académico: MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
- 1.2. Cargo e Institución donde Laboran: DIRECTOR REGIONAL ADJUNTO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
- 1.3. Nombre del Instrumento: Ficha de Cotejo Título: Liderazgo Personal y su Influencia en la Satisfacción Laboral en los Trabajadores Profesionales de la Dirección Regional de la Salud Ayacucho-2019.

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CRITERIOS SOBRE LOS ITEMS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1.- CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				✓	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observadas.				✓	
3.- ACTUALIDAD	Adecuado a la ciencia y tecnología.				✓	
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las estrategias del nuevo enfoque de la educación educacional.					✓
7.- CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.					✓
8.- COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y las dimensiones.					✓
9.- METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnostico				✓	
10.- CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.				✓	
11.- PLAUSABILIDAD	Genera nuevas pautas para construir una teoría.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA					24	25

III.- RESULTADOS DE LA VALORACIÓN:

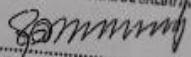
- a) Valoración Cuantitativa: 49 PUNTOS
- b) Valoración Cualitativa: EXCELENTE
- c) Opinión de Aplicabilidad: Cumple con los objetivos trazados.
..... el instrumento de evaluación. Por lo
..... tanto tiene que ser aplicado en dicho
..... trabajo de investigación.

Lugar y Fecha: Ayacucho 17 de diciembre 2019

Nombre: WALTER BEDRIÑANA CARRASCO

DNI N°: 21565973

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO


G.P. Walter Bedriñana Carrasco
DIRECTOR REGIONAL ADJUNTO

FIRMA Y SELLO

JUEZ EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Informante: BEDRIÑANA CARRASCO WALTER

Grado Académico: MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

Cargo e Institución donde Laboran: DIRECTOR REGIONAL ADJUNTO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO

ITEM	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Considera que los ítems plantados en el instrumento llegan a medir lo planteado en los objetivos de estudio.					✓
2	Considera que la cantidad de ítems consignados en el instrumento son suficientes para medir lo que se pretende.				✓	
3	Considera que la cantidad y forma de obtención de la Muestra del estudio es adecuada.				✓	
4	Considera que si se vuelve a aplicar el instrumento en más de una ocasión, los resultados serán similares.				✓	
5	Considera que la operacionalización y el instrumento guardan relación lógica.					✓
6	Considera que las alternativas a las preguntas de estudio están, adecuadamente formuladas				✓	
7	Considera que la forma en la cual se ha concebido el instrumento es la adecuada.				✓	
8	Considera que el fondo del instrumento es coherente				✓	

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO

Walter Bedriñana Carrasco
G.P. Walter Bedriñana Carrasco
DIRECTOR REGIONAL ADJUNTO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE
HUAMANGA

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

Ayacucho, 16 de diciembre del 2019

Señor(a):

M^g Q.F. DORIS PIZARRO MORALES
INSPECTORA CONTROL VIGILANCIA DIREMID-DIRESA

Ciudad.

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente, y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que el investigador Angel Espinoza Marmolejo, viene realizando el proyecto de investigación titulado **"Liderazgo Personal y su Influencia en la Satisfacción Laboral en los Trabajadores Profesionales de la Dirección Regional de la Salud Ayacucho-2019"**, por lo que **Solicito** tenga a bien de realizar la validación de Instrumento para la ejecución del proyecto de Tesis por la experiencia con la que usted cuenta en relación al tema a investigar, la presente permitirá optar el grado académico de Maestro en Gerencia de Servicio de Salud en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por lo que agradezco su participación y colaboración.

Acompaño a la petición objetivos del trabajo de investigación, instrumento, hoja de informe de opinión de expertos del instrumento de investigación. Sin otro particular; es propicia la ocasión para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
DIREMID AYACUCHO

Q.F. DORIS PIZARRO MORALES

Recibido
17/12/19

Hora: 8:30am

Angel Espinoza Marmolejo

DNI: 40464262

FICHA DE VALIDACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: PIZARRO MORALES DORAIS
QUÍMICO FARMACÉUTICO
- Grado Académico: MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
- 1.2. Cargo e Institución donde Laboran: INSPECTORA CONTROL Y
VIGILANCIA DIRECCIÓN DE DIFUSIÓN
- 1.3. Nombre del Instrumento: Ficha de Cotejo Título: Liderazgo Personal y su Influencia en la Satisfacción Laboral en los Trabajadores Profesionales de la Dirección Regional de la Salud Ayacucho-2019.

II. II.- VALIDACIÓN

INDICADORES DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CRITERIOS SOBRE LOS ITEMS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1.- CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				✓	
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observadas.				✓	
3.- ACTUALIDAD	Adecuado a la ciencia y tecnología.				✓	
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las estrategias del nuevo enfoque de la educación educacional.				✓	
7.- CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.				✓	
8.- COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y las dimensiones.					✓
9.- METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
10.- CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.				✓	
11.- PLAUSABILIDAD	Genera nuevas pautas para construir una teoría.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA					24	25

III.- RESULTADOS DE LA VALORACIÓN:

- a) Valoración Cuantitativa: 49 PUNTOS
- b) Valoración Cualitativa: MUY BUENA
- c) Opinión de Aplicabilidad: Adecuado para aplicar en dicho
..... trabajo de investigación en función a
..... los objetivos
.....

Lugar y Fecha: AYACUCHO 18 DICIEMBRE 2019

Nombre: DORIS PIZARRO MORALES

DNINº: 09121386

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
DIRECCIÓN AYACUCHO

.....
D.F. DORIS PIZARRO MORALES

FIRMA Y SELLO

JUEZ EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Informante: PIZARRO MORALES DORIS

Grado Académico: MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Cargo e Institución donde Labora: INSPECTORA CONTROL Y VIGILANCIA
DIRECCIÓN DE MEDICAMENTOS INSUMOS Y DROGAS - DIRESA

ITEM	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Considera que los ítems plantados en el instrumento llegan a medir lo planteado en los objetivos de estudio.				✓	
2	Considera que la cantidad de ítems consignados en el instrumento son suficientes para medir lo que se pretende.					✓
3	Considera que la cantidad y forma de obtención de la Muestra del estudio es adecuada.					✓
4	Considera que si se vuelve a aplicar el instrumento en más de una ocasión, los resultados serán similares.					✓
5	Considera que la operacionalización y el instrumento guardan relación lógica.					✓
6	Considera que las alternativas a las preguntas de estudio están, adecuadamente formuladas					✓
7	Considera que la forma en la cual se ha concebido el instrumento es la adecuada.				✓	
8	Considera que el fondo del instrumento es coherente				✓	

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
DIRECCIÓN AYACUCHO

.....
D.F. DORIS PIZARRO MORALES



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

Ayacucho, 16 de diciembre del 2019

Señor(a):

MR. C.P.C. PERCY BAUTISTA GOMEZ
DIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES DRESA

Ciudad.

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente, y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que el Investigador Angel Espinoza Marmolejo, viene realizando el proyecto de investigación titulado **"Liderazgo Personal y su Influencia en la Satisfacción Laboral en los Trabajadores Profesionales de la Dirección Regional de la Salud Ayacucho-2019"**, por lo que **Solicito** tenga a bien de realizar la validación de instrumento para la ejecución del proyecto de Tesis por la experiencia con la que usted cuenta en relación al tema a investigar, la presente permitirá optar el grado académico de Maestro en Gerencia de Servicio de Salud en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por lo que agradezco su participación y colaboración.

Acompaño a la petición objetivos del trabajo de investigación, instrumento, hoja de informe de opinión de expertos del Instrumento de investigación. Sin otro particular; es propicia la ocasión para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Angel Espinoza Marmolejo

DNI: 40464262

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
DIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES

MR. C.P.C. PERCY BAUTISTA GOMEZ
DIRECTOR

Recibido
17/12/19
Hora: 8:00 Am

FICHA DE VALIDACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Mg. CPC BANTISTA GOMEZ PERCY
CONTADOR PUBLICO
- Grado Académico: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
- 1.2. Cargo e Institución donde Laboran: DIRECTOR DE ADAPTAMIENTO
Y SERVICIOS AUXILIARES DE LA DIRECCIÓN
- 1.3. Nombre del Instrumento: Ficha de Cotejo Título: Liderazgo Personal y su Influencia en la Satisfacción Laboral en los Trabajadores Profesionales de la Dirección Regional de la Salud Ayacucho-2019.

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CRITERIOS SOBRE LOS ITEMS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1.- CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observadas.				✓	
3.- ACTUALIDAD	Adecuado a la ciencia y tecnología.				✓	
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las estrategias del nuevo enfoque de la educación educacional.					✓
7.- CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.				✓	
8.- COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y las dimensiones.					✓
9.- METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
10.- CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.				✓	
11.- PLAUSABILIDAD	Genera nuevas pautas para construir una teoría.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA					16	35

III.- RESULTADOS DE LA VALORACIÓN:

- a) Valoración Cuantitativa: 51 PUNTOS
- b) Valoración Cualitativa: EXCELENTE
- c) Opinión de Aplicabilidad: Cumple con los objetivos General
Específicos muy claros dicho Instrumento
.....
.....

Lugar y Fecha: Ayacucho 18-12-19

Nombre: PERCY BAUTISTA GOMEZ

DNI N°: 28310443

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
DIRECCION DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES


.....
MG. C.P.C. PERCY BAUTISTA GOMEZ
DIRECTOR

FIRMA Y SELLO

JUEZ EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Informante: BAUTISTA GOMEZ PERCY

Grado Académico: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

Cargo e Institución donde Laboran: DIRECTOR DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES DE LA DIRESA

ITEM	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Considera que los ítems plantados en el instrumento llegan a medir lo planteado en los objetivos de estudio.				✓	
2	Considera que la cantidad de ítems consignados en el instrumento son suficientes para medir lo que se pretende.				✓	
3	Considera que la cantidad y forma de obtención de la Muestra del estudio es adecuada.			✓		
4	Considera que si se vuelve a aplicar el instrumento en más de una ocasión, los resultados serán similares.				✓	
5	Considera que la operacionalización y el instrumento guardan relación lógica.					✓
6	Considera que las alternativas a las preguntas de estudio están, adecuadamente formuladas				✓	
7	Considera que la forma en la cual se ha concebido el instrumento es la adecuada.					✓
8	Considera que el fondo del instrumento es coherente				✓	

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
DIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES

MG. C.P.C. PERCY BAUTISTA GOMEZ
DIRECTOR



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE
HUAMANGA

"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

Ayacucho, 16 de diciembre del 2019

Señor(a):

MR. Q.F. EDUARDO PANTOJA CHIHUAN
JEFE DE APOYO AL DIAGNOSTICO Y TRATAMIENTO DEL HOSPITAL SAN MIGUEL

Ciudad.

Es grato dirigirme a usted, para saludarle cordialmente, y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que el investigador Angel Espinoza Marmolejo, viene realizando el proyecto de investigación titulado "**Liderazgo Personal y su Influencia en la Satisfacción Laboral en los Trabajadores Profesionales de la Dirección Regional de la Salud Ayacucho-2019**", por lo que **Solicito** tenga a bien de realizar la validación de instrumento para la ejecución del proyecto de Tesis por la experiencia con la que usted cuenta en relación al tema a investigar, la presente permitirá optar el grado académico de Maestro en Gerencia de Servicio de Salud en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por lo que agradezco su participación y colaboración.

Acompaño a la petición objetivos del trabajo de investigación, instrumento, hoja de informe de opinión de expertos del instrumento de investigación. Sin otro particular; es propicia la ocasión para expresarle mi consideración y estima personal.

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
U.E. RED DE SALUD SAN MIGUEL
Q.F. EDUARDO PANTOJA CHIHUAN
RESP. BUREAU

Atentamente,

Angel Espinoza Marmolejo

DNI: 40464262

Recibido
17-12-19
Hora: 9:00 am.

FICHA DE VALIDACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante: MR. G.F. PANTOJA CHIHUAN EDUARDO
QUIMICO FARMACEUTICO

Grado Académico: MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

1.2. Cargo e Institución donde Laboran: JEFE DE APOYO AL DIAGNOSTICO
Y TRATAMIENTO DEL HOSPITAL SAN MIGUEL

1.3. Nombre del Instrumento: Ficha de Cotejo Título: Liderazgo Personal y su Influencia
en la Satisfacción Laboral en los Trabajadores Profesionales de la Dirección
Regional de la Salud Ayacucho-2019.

II. IL- VALIDACIÓN

INDICADORES DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	CRITERIOS SOBRE LOS ITEMS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1.- CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observadas.					✓
3.- ACTUALIDAD	Adecuado a la ciencia y tecnología.				✓	
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓
5.- SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6.- INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las estrategias del nuevo enfoque de la educación educacional.				✓	
7.- CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.					✓
8.- COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y las dimensiones.				✓	
9.- METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
10.- CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.					✓
11.- PLAUSABILIDAD	Genera nuevas pautas para construir una teoría.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA					16	35

III.- RESULTADOS DE LA VALORACIÓN:

- a) Valoración Cuantitativa: 51 PUNTOS
- b) Valoración Cualitativa: EXCELENTE
- c) Opinión de Aplicabilidad: REVISADO LA MATRIZ DE CONSISTENCIA
CUMPLE EL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN
DE DATOS POR LO TANTO SE DEBE APLICAR
POR EL INVESTIGADOR

Lugar y Fecha: AYACUCHO 18 DICIEMBRE 2019

Nombre: PANTOJA CHINUAN EDUARDO

DNI N°: 28603757

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
U.E. RAO DE SALUD SAN MIGUEL

Q.F. EDUARDO PANTOJA CHINUAN
RESP. SIBIMED

FIRMA Y SELLO

JUEZ EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Informante: PANTOJA CHIHUÁN EDUARDO

Grado Académico: MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Cargo e Institución donde Laboran: JEFE DE APOYO AL DIAGNOSTICO Y TRATAMIENTO DEL HOSPITAL DE APOYO SAN MIGUEL

ITEM	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Considera que los ítems plantados en el instrumento llegan a medir lo planteado en los objetivos de estudio.					✓
2	Considera que la cantidad de ítems consignados en el instrumento son suficientes para medir lo que se pretende.				✓	
3	Considera que la cantidad y forma de obtención de la Muestra del estudio es adecuada.				✓	
4	Considera que si se vuelve a aplicar el instrumento en más de una ocasión, los resultados serán similares.				✓	
5	Considera que la operacionalización y el instrumento guardan relación lógica.					✓
6	Considera que las alternativas a las preguntas de estudio están, adecuadamente formuladas				✓	
7	Considera que la forma en la cual se ha concebido el instrumento es la adecuada.				✓	
8	Considera que el fondo del instrumento es coherente					✓

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
U.E. RPD DE SALUD SAN MIGUEL
Q.F. EDUARDO PANTOJA CHIHUÁN
RESP. SIGNED

ENCUESTAS REALIZADAS

ANEXO 01

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PERSONAL

La Escuela de Posgrado mención Maestría: "Gerencia en Servicios de Salud", quiere recoger su opinión del Personal del Administrativo con el objetivo de promover iniciativas para la mejora de la calidad en la prestación del servicio a usuarios, así como facilitar los medios y condiciones de trabajo idóneas en los respectivos puestos de trabajo. A partir de esta información, la administración podrá tomar decisiones bien fundamentadas que permitan mejorar el ambiente laboral.

El tratamiento del cuestionario será absolutamente confidencial.

Se pretende que respondas con absoluta libertad y con la mayor Veracidad posible al mismo.

INFORMACIÓN DE CARÁCTER GENERAL.

Marca con un aspa (X) aquella respuesta que creas conveniente.

Sexo

masculino	()	Femenino	(X)
-----------	-----	----------	-----

Edad

Menos de 25 años	()	Entre 25 y 35 años	()
Entre 36 y 45 años	(X)	Entre 46 y 55 años	()
Más de 55 años	()		

¿Cuál es tu condición laboral?

Contratado laboral fijo	()
Contratado laboral temporal	()
Personal nombrada (o)	(X)

Tiempo trabajado en la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

Menos de 1 año	()	Entre 1 y 5 años	(X)
Entre 6 y 10 años	()	Más de 10 años	()

ESCALA DE LIDERAZGO PERSONAL

Instrucciones:

A continuación, se le presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos va seguido de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando con un aspa (x) la alternativa elegida.

1. Significa: Nunca
2. Significa: Casi Nunca
3. Significa: A veces
4. Significa: Casi Siempre
5. Significa: Siempre

El presente cuestionario es anónimo, se le pide sea honesto. No hay respuestas correctas ni incorrectas, lo que usted piense es lo más importante.

Gracias por su colaboración.

Marque con un aspa (X) el ítem que considere.

Donde: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4
Siempre = 5

ÍTEMS	1	2	3	4	5
CONTROL DEL EGO					
1. Toman decisiones propias sin influencias de terceros.			X		
2. Solucionan problemas, no se conforman con salidas temporales.			X		
3. Les agrada ser permanentemente halagadas y reconocidas en las actividades que ejecuta en la DIRESA.		X			
4. Reconocen los logros de terceros sin resentimiento, ni discrepancias.				X	
EQUILIBRIO					
5. Evidencian una vida ordenada.			X		
6. Demuestran práctica de hábitos beneficiosos para su salud (alimentos, deportes, controles).		X			
7. Son positivos e incentivan a continuar lo emprendido.		X			

8. No sancionan ni censurar a nadie por una equivocación.			X		
9. Se organizan ante la carga de tareas y/o actividades				X	
10. Demuestran reflexividad y credibilidad.				X	
DESAPEGO					
11. Usan los problemas y las dificultades en oportunidad para evaluar, comprender y equilibrar la situación.				X	
12. Evitan apegarse excesivamente a las metas y los bienes materiales.				X	
13. No se decepcionan cuando no obtiene lo que quiere.		X			
14. Evitan la impaciencia ante circunstancias frustrantes.				X	
RESPONSABILIDAD					
15. Aceptan los desafíos y retos sin complicaciones.				X	
16. Cuando las cosas no les salen bien las corrigen y mejoran con entusiasmo.				X	
17. No se estresan ni desaniman ante la carga de tareas y/o actividades.		X			
18. Resuelven los problemas con eficacia.				X	
19. Tienen disciplina, perseverancia e iniciativa.				X	
20. Asumen decisiones y cumple promesas.				X	
21. Promueven la valoración de la vida.				X	
22. Provocan la concertación o solución a los conflictos				X	

Fuente: Cuestionario de Liderazgo según el Modelo Bidimensional de Blake y Mouton, adaptado para la presente investigación. Ayacucho, 2019.

ANEXO 02

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: A continuación, se le presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos va seguido de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando con un aspa (x) la alternativa elegida.

1. Significa: Nunca
2. Significa: Casi Nunca
3. Significa: A veces
4. Significa: Casi Siempre, y
5. Significa: Siempre

ÍTEMS	1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN INTRÍNSECA					
1. Tienes libertad para elegir tu propio método de trabajo				X	
2. Obtienes un reconocimiento por el trabajo bien hecho		X			
3. Eres responsable con el trabajo que te asigna					X
4. Tienes la posibilidad de utilizar tus capacidades					X
5. Tienes posibilidades de poder difundir tu trabajo				X	
6. Prestas atenciones a las sugerencias que te hacen				X	
7. Realizas tareas variadas en tu trabajo				X	
SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA					
8. Te sientes satisfecho con las condiciones físicas de tu trabajo				X	
9. Te sientes satisfecho con tus compañeros de trabajo				X	
10. Te sientes satisfecho con tu superior inmediato			X		
11. Te sientes satisfecho con tu salario				X	
12. Te sientes satisfecho con las relaciones entre los directivos y los trabajadores de la oficina donde laboras.			X		
13. Te sientes satisfecho con el modo en que los directivos de la oficina donde trabajas gestionan.				X	
14. Te sientes satisfecho con tu horario de trabajo				X	
15. Estas satisfecho con la estabilidad de tu empleo en tu trabajo				X	

Fuente: Cuestionario modificado para España en 2014 por Montoya MJ. Modificado y adaptado para la presente investigación. Ayacucho, 2019.

4

ANEXO 01

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO PERSONAL

La Escuela de Posgrado mención Maestría: "Gerencia en Servicios de Salud", quiere recoger su opinión del Personal del Administrativo con el objetivo de promover iniciativas para la mejora de la calidad en la prestación del servicio a usuarios, así como facilitar los medios y condiciones de trabajo idóneas en los respectivos puestos de trabajo. A partir de esta información, la administración podrá tomar decisiones bien fundamentadas que permitan mejorar el ambiente laboral.

El tratamiento del cuestionario será absolutamente confidencial.

Se pretende que respondas con absoluta libertad y con la mayor Veracidad posible al mismo.

INFORMACIÓN DE CARÁCTER GENERAL.

Marca con un aspa (X) aquella respuesta que creas conveniente.

Sexo

masculino	☒	Femenino	☐
-----------	-------------------------------------	----------	--------------------------

Edad

Menos de 25 años	☐	Entre 25 y 35 años	☐
Entre 36 y 45 años	☒	Entre 46 y 55 años	☐
Más de 55 años	☐		

¿Cuál es tu condición laboral?

Contratado laboral fijo	☐
Contratado laboral temporal	☐
Personal nombrada (o)	☒

Tiempo trabajado en la Dirección Regional de Salud Ayacucho.

Menos de 1 año	☐	Entre 1 y 5 años	☐
Entre 6 y 10 años	☐	Más de 10 años	☒

ESCALA DE LIDERAZGO PERSONAL

Instrucciones:

A continuación, se le presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos va seguido de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando con un aspa (x) la alternativa elegida.

1. Significa: Nunca
2. Significa: Casi Nunca
3. Significa: A veces
4. Significa: Casi Siempre
5. Significa: Siempre

El presente cuestionario es anónimo, se le pide sea honesto. No hay respuestas correctas ni incorrectas, lo que usted piense es lo más importante.

Gracias por su colaboración.

Marque con un aspa (X) el ítem que considere.

Donde: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

ÍTEMS	1	2	3	4	5
CONTROL DEL EGO					
1. Toman decisiones propias sin influencias de terceros.				X	
2. Solucionan problemas, no se conforman con salidas temporales.			X		
3. Les agrada ser permanentemente halagadas y reconocidas en las actividades que ejecuta en la DIRESA.					X
4. Reconocen los logros de terceros sin resentimiento, ni discrepancias.					X
EQUILIBRIO					
5. Evidencian una vida ordenada.					
6. Demuestran práctica de hábitos beneficiosos para su salud (alimentos, deportes, controles).				X	
7. Son positivos e incentivan a continuar lo emprendido.	X				

8. No sancionan ni censurar a nadie por una equivocación.		X			
9. Se organizan ante la carga de tareas y/o actividades		X			
10. Demuestran reflexividad y credibilidad.			X		
DESAPEGO					
11. Usan los problemas y las dificultades en oportunidad para evaluar, comprender y equilibrar la situación.			X		
12. Evitan apegarse excesivamente a las metas y los bienes materiales.			X		
13. No se decepcionan cuando no obtiene lo que quiere.		X			
14. Evitan la impaciencia ante circunstancias frustrantes.			X		
RESPONSABILIDAD					
15. Aceptan los desafíos y retos sin complicaciones.				X	
16. Cuando las cosas no les salen bien las corrigen y mejoran con entusiasmo.				X	
17. No se estresan ni desaniman ante la carga de tareas y/o actividades.				X	
18. Resuelven los problemas con eficacia.				X	
19. Tienen disciplina, perseverancia e iniciativa.					X
20. Asumen decisiones y cumple promesas.					X
21. Promueven la valoración de la vida.			X		
22. Provocan la concertación o solución a los conflictos			X		

Fuente: Cuestionario de Liderazgo según el Modelo Bidimensional de Blake y Mouton, adaptado para la presente investigación. Ayacucho. 2019.

ANEXO 02

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: A continuación, se le presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos va seguido de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando con un aspa (x) la alternativa elegida.

1. Significa: Nunca
2. Significa: Casi Nunca
3. Significa: A veces
4. Significa: Casi Siempre, y
5. Significa: Siempre

ÍTEMS	1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN INTRÍNSECA					
1. Tienes libertad para elegir tu propio método de trabajo			X		
2. Obtienes un reconocimiento por el trabajo bien hecho		X			
3. Eres responsable con el trabajo que te asigna				X	
4. Tienes la posibilidad de utilizar tus capacidades					X
5. Tienes posibilidades de poder difundir tu trabajo			X		
6. Prestas atenciones a las sugerencias que te hacen				X	
7. Realizas tareas variadas en tu trabajo			X		
SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA					
8. Te sientes satisfecho con las condiciones físicas de tu trabajo			X		
9. Te sientes satisfecho con tus compañeros de trabajo				X	
10. Te sientes satisfecho con tu superior inmediato			X		
11. Te sientes satisfecho con tu salario				X	
12. Te sientes satisfecho con las relaciones entre los directivos y los trabajadores de la oficina donde laboras.			X		
13. Te sientes satisfecho con el modo en que los directivos de la oficina donde trabajas gestionan.		X			
14. Te sientes satisfecho con tu horario de trabajo				X	
15. Estas satisfecho con la estabilidad de tu empleo en tu trabajo					X

Fuente: Cuestionario modificado para España en 2014 por Montoya MJ. Modificado y adaptado para la presente investigación. Ayacucho, 2019.

FIGURA N° 01: Institución donde se realizó el trabajo de investigación.



FIGURA N° 02: Toma de Encuestas al personal de la DIRESA.



