

# UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Estudios de Administración



Liderazgo y Satisfacción Laboral en el Hospital Barranca Cajatambo y  
SBS, Barranca 2020.

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración

Autor:

**Reyes Urbano, Richard Martin**

Asesor:

**Vergaray Huamán, José Cayetano**

**Cod. ORCID 0000-0003-2507-8819**

Chimbote - Perú

2020

## **Palabras clave**

Tema	Liderazgo, Satisfacción Laboral
Especialidad	Gestión del Talento Humano

## **Keywords**

Topic	Leadership, Job Satisfaction
Specialty	Human Talent Management

## **Línea de investigación**

Gestión del Talento Humano.

Ciencias Sociales.

Económica y Negocios.

Negocios y Management.

Cultura y clima organizacional.

## **Line research**

Human Talent Management.

Social Sciences.

Economic and Business.

Business and Management.

Culture and organizational climate.

**Titulo**

Liderazgo y satisfacción laboral en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca,  
2020.

**Title**

Leadership and job satisfaction at Hospital Barranca Cajatambo and SBS, Barranca,  
2020

## **Resumen**

La investigación se centró en demostrar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en el Hospital de Barranca Cajatambo y SBS, 2020, se aplicó el tipo de investigación básica, no experimental, correlacional, de corte transversal, la población estaba conformado por 128 servidores públicos administrativos, y la muestra estaba conformado por 97 servidores, la técnica utilizada fue la encuestas y el análisis documental, y como instrumento el cuestionario regulado a través de la escala de Likert.

El nivel de significancia es de (0.000) y el coeficiente de correlación es de (0.905), por lo que se concluye que existe relación positiva muy fuerte y significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020, esto significa que cuando la variable liderazgo se incrementa a la par con ello se incrementa la satisfacción laboral, estos se sustentan, dado que el 60.8% de los investigados opinan que el liderazgo es óptimo y el 25.8% de los investigados opinan que existe una óptima satisfacción laboral.

## **Abstract**

The research focused on demonstrating the relationship between leadership and job satisfaction in the Hospital de Barranca Cajatambo and SBS, 2020, the type of basic, non-experimental, correlational, cross-sectional research was applied, the population consisted of 128 servers administrative publics, and the sample consisted of 97 servers, the technique used was surveys and documentary analysis, and as an instrument the questionnaire regulated through the Likert scale.

The level of significance is (0.000) and the correlation coefficient is (0.905), so it is concluded that there is a very strong and significant positive relationship between leadership and job satisfaction at the Hospital Barranca Cajatambo and SBS, Barranca, 2020, this means that when the leadership variable increases along with it, job satisfaction increases, these are sustained, since 60.8% of those investigated believe that leadership is optimal and 25.8% of those investigated believe that it exists optimal job satisfaction.

## Índice

Palabras clave .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Título.....	ii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Índice .....	vii
Capítulo I: Introducción.....	1
1.1. Antecedentes y fundamentación científica .....	2
1.1.1. Antecedentes.....	2
1.1.2. Fundamentación científica.....	3
1.1.2.1. Liderazgo .....	3
1.1.2.2. Satisfacción laboral.....	4
1.2. Justificación de la investigación .....	5
1.2.1. Justificación Práctica .....	5
1.2.2. Justificación Metodológica.....	5
1.3. Problema de investigación.....	6
1.3.1. Descripción de la realidad problemática .....	6
1.3.2. Problema general .....	7
1.4. Conceptuación y operacionalización de las variables .....	7
1.4.1. Conceptuación de las variables.....	7
1.4.1.1. Liderazgo .....	7
1.4.1.2. Satisfacción laboral.....	13
1.4.2. Operacionalización de la variable.....	18
1.4.3. Delimitación de la investigación .....	19

1.4.3.1. Delimitación social .....	19
1.4.3.2. Delimitación espacial.....	19
1.4.3.3. Delimitación temporal .....	19
1.4.3.4. Delimitación conceptual .....	19
1.5. Hipótesis .....	19
1.6. Objetivos.....	20
1.6.1. Objetivo general .....	20
1.6.2. Objetivos específicos .....	20
Capítulo II: Medios y materiales .....	21
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	22
2.1.1. Tipo de investigación.....	22
2.1.3. Diseño de investigación.....	22
2.2. Población .....	22
2.3. Técnica e instrumento.....	23
2.3.1. Técnica.....	23
2.3.2. Instrumento .....	23
Capítulo III: Resultados .....	24
3.1. Análisis de datos .....	26
3.2. Estadísticos descriptivos.....	26
Capítulo IV: Análisis y discusión .....	36
Capítulo V: Conclusiones .....	39
Capítulo VI: Recomendaciones .....	41
Agradecimiento.....	43
Referencias bibliográficas.....	44
Apéndice y anexo.....	46



# **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Antecedentes y fundamentación científica**

### **1.1.1. Antecedentes**

Delgado (2019), en su investigación concluyen que, si hay influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería de dicho nosocomio, de un total de 242 trabajadores. Hallándose 22.7% nivel alto, 21,9% liderazgo de nivel bajo y de satisfacción laboral solo el 23,1% se encuentra totalmente satisfecho y 26,4% insatisfecho.

El estudio de Cjahuá y López (2019) obtuvieron como resultado que, de los 150 enfermeros, predominó el liderazgo de tipo transaccional manifestando la aprobación de este estilo de gestión aplicada en la entidad.

Por su parte Paucar y Rojas (2018) en su investigación concluyeron que si hay relación directa media entre el Liderazgo Transformacional y la Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la indicada institución, demostrándose a través de Spearman 0.652, con nivel de significancia de 5 %. Si se aumenta el liderazgo transformacional hay mayor satisfacción laboral.

Ríos (2016) en su investigación concluyó que si existe una relación entre Liderazgo y gestión la cual depende del tipo de Liderazgo desempeñado, que influye en la Gestión y funciones del personal de esta área.

Añazco, Valdivieso y Sánchez (2018) en la investigación Los Estilos de Liderazgo y su efecto en la Satisfacción Laboral en revisiones bibliográficas en varios campos (educación, salud, hidrocarburo y entidades gubernamentales) y en países de América, Europa y Oceanía obtuvieron como resultado una fuerte relación entre ambas variables, obteniendo que en Pakistán en el campo educativo el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral tienen binomio de influencia positiva y en Argentina se identificó que los cuatro componentes del

liderazgo transformador se entrelazan moderadamente con la satisfacción laboral.

Asimismo Molina y Oliva (2016) en su investigación concluyen que si hay relación entre estilos Directivo, Participativo, Persuasivo con la satisfacción laboral en forma positiva destacando los componentes de remuneraciones, supervisión y ambiente físico. 179 trabajadores fueron encuestados, el estilo de liderazgo más sobresaliente fue el Directivo con un 38% y la satisfacción laboral el de nivel medio con un 52% las más predominante.

También Jodar (2015) en su investigación obtuvo un resultado de los 133 establecimientos y 266 directivos encuestados una media de 3,31 respecto a los estilos de Liderazgo Transformacional y Transaccional, por el contrario de la de Enfermería, obtiene mayor puntaje el estilo Transaccional, concluyendo finalmente que el Estilo de Liderazgo Transformacional tiene correlación con la satisfacción y la eficacia.

## 1.1.2. **Fundamentación científica**

### 1.1.2.1. *Liderazgo*

Stoner, (1996) explica que el Líder es quien guía los quehaceres laborales de los integrantes de un grupo e influir en ellas. Utiliza cuatro contenidos importantes: La conducta, los valores de los seguidores, implicancia de terceros (dependientes), en donde se da una desigualdad del poder entre los líderes y los integrantes del grupo.

Para Aguilar (1997) el liderazgo está relacionado con la capacidad de influenciar sobre una persona o sector ante una situación dada, la cual usara la comunicación como herramienta para alcanzar objetivos propios.

Evans y Lindsay (2008) afirman que: El liderazgo es una destreza por la cual se influye de forma acertada en las personas y los métodos bajo

el poder de quien ejerza tal habilidad logrando un efecto significativo y frutos notables.

Un líder es un comunicador que utiliza herramientas como la contextualización para inspirar a otros con el fin que los demás sean capaz de actuar más allá de sus intereses propios, rompiendo así teorías tradicionales del liderazgo que no distinguen tales características (Robbins y Judge, 2009).

Según Chiavenato (2009) Un líder tiene como punto de referencia los sentimientos de otras personas (subordinados), haciendo para ellos las cosas más agradables a diferencia de aquel enfocado en el trabajo estructural quien posee características aferradas en realizar tareas condicionadas y seguir actividades programadas tan igual al líder de tipo supervisor que solo le interesa la productividad.

Entonces la diferencia entre líder y gerente está en que el líder dirige, controla, planea el trabajo en conjunto y asume las responsabilidades de los resultados. Los gerentes efectivos, directivos son aquellos que exponen atributos del liderazgo en varias situaciones. Según (Hellriegel, 2009).

#### 1.1.2.2. **Satisfacción laboral**

Satisfacción laboral es la tendencia emocional motivante percibida ante el influjo de un grupo de circunstancias presentes en la ocupación laboral y su ambiente, encabezada principalmente a complacer necesidades, la remuneración de los trabajadores, capacitación, incentivar la competencia, seguridad laboral. (Robbins y Judge, 2013).

Es la sensación verdadera que resulta de la estimación de los atributos del que realiza las tareas. La labor de una persona no sólo es hacer las tareas de acomodar papeles, anotar códigos de

programación, ocuparse de clientes, tiene mucho más retos y exigencias (Robbins, 2003).

## **1.2. Justificación de la investigación**

### **1.2.1 Justificación teórica**

Este estudio proporciona un conjunto de conocimientos teóricos que permitirá profundizar e identificar el tipo de Liderazgo preponderante y el nivel de Satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital Barranca, las que servirán a futuras investigaciones como guía de consulta que permitirá explicar el liderazgo en la satisfacción laboral dentro del Hospital Barranca.

### **1.2.2. Justificación Práctica.**

Esta investigación permitió identificar los estilos de liderazgos en el Hospital Barranca para poder contribuir con propuestas de mejora y que puedan repercutir en las condiciones laborales de calidad. El resultado nos permitió conocer la realidad del vínculo existente o no del Liderazgo y la Satisfacción laboral en el Hospital de Barranca.

### **1.2.3 Justificación Social.**

Con los resultados obtenidos plantearemos alternativas de solución que permitan dar solución a los problemas identificados en la institución, el cual beneficiará a todo el personal de la institución, pero en especial al servidor público administrativo, a los pacientes y a la comunidad en general

Este trabajo servirá de base para que otros investigadores continúen profundizando en la investigación.

### **1.3. Problema de investigación**

#### **1.3.1. Descripción de la realidad problemática**

La situación de la salud en el Perú representa grandes problemas según lo publicado en el diario Gestión, el presupuesto del sector Salud para el año 2019 asciende a S/ 18 mil 217 millones 115 mil 676, un aumento de 13.7% respecto a los recursos del 2018, representa el 10.8% del presupuesto público para el 2019, una suma insuficiente para atender las necesidades del sector, las que se vieron y desnudaron en este año 2020 con la pandemia del virus SARS-CoV-2 donde se refleja la necesidades del sector salud tanto en infraestructura, personal, equipos ,medicamentos, capacidad de atención, servicios de Salud colapsados y falta de intención de crear nuevos hospitales, centros y puestos de salud a nivel nacional por los mismos organismos encargados de ello y la ineficacia de los gobiernos regionales ,locales en la ejecución del poco presupuesto ya que se informa que solo un 47% aproximadamente es la ejecución de tal presupuesto a nivel nacional en Salud y que año a año se vino repitiendo esta situación precaria y ahora cobra factura con fallecidos de hasta 28,001 por Covid - 19 hasta fines de Julio (Martell, 2019).

Actualmente el hospital barranca Cajatambo no es ajeno a estos problemas año, tras año se ve la necesidad de incorporar no solo profesionales con capacidades reconocidas en su campo sino también con verdaderos líderes adiestrados en el campo del conocimiento de todo lo relacionado a lo gerencial, salud pública, manejo de personal, etc. También es sabido que al igual que en otras instituciones públicas el Hospital Barranca Cajatambo tiene una serie de contratos de personal que no contenta sus expectativas económicas, así como la espera de años para poder acceder a un ascenso y lograr una realización personal. Siendo pieza clave y fundamental el servidor público administrativo, ya que ellos conforman en su gran mayoría puestos de decisión que involucra a los demás personales (profesionales, no profesionales, técnicos, auxiliares) que podría indicarse

como subordinados de ellos. Surge ante esta necesidad este trabajo de investigación que podría ser el pilar para nuevas teorías o relaciones de variables como la indicada aquí Liderazgo y satisfacción laboral, habiendo solo antecedentes de trabajos pero en áreas de personal asistencial, más no de servidores públicos administrativos.

### **1.3.2. Problema general**

¿Cuál es el nivel de relación entre liderazgo y la satisfacción laboral de los servidores públicos administrativos en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020?

### **1.3.3. Problemas específicos**

¿Cuál es el nivel de relación entre liderazgo autentico y la satisfacción laboral de los servidores públicos administrativos en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020?

¿Cuál es el nivel de relación entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos administrativos en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020?

¿Cuál es el nivel de relación entre liderazgo de equipo y la satisfacción laboral de los servidores públicos administrativos en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020?

## **1.4. Conceptuación y operacionalización de las variables**

### **1.4.1. Conceptuación de las variables**

#### **1.4.1.1. Liderazgo**

Segun Robbins y Judge (2009) explican que el efecto sinérgico y el logro de resultados importantes se da cuando existe una buena dirección, los cuales debe estar ajustado a las circunstancias y los momentos idóneos, para lo cual debe contar con las competencias que debe tener el líder para guiar a los demás y desarrollen sus

actividades pensando en el logro de sus objetivos de la institución, para lo cual se debe contar con atributos tales como el ser carismático, transformacional, autentico, trabajar en equipo. Wehrich y Cannice (2012) explican que el liderazgo debe centrarse en el apoyo a las necesidades de los subordinados, tiene que brindar bienestar y un clima de trabajo agradable, se debe permitir también a los colaboradores a que tomen sus propias decisiones, fomentando la motivación, fomentar lineamientos específicos y tener claro lo que se espera de ellos, los cuales debe ser planear, organizar, coordinar y control que debe aplicar el líder, establecer metas y cumplirlo, el cual permite el desempeño y confiar en los subordinados.

### **Liderazgo autentico**

Según Robbins y Judge (2009) explican que es el perfil de un lider mentor es el encargado de fomentar los valores y convicciones las cuales son bistos por alto nivel etico por sus colaboradores, teniendo como principal fortaleza la confianza, esto se da por fomentar la comunicación sin ocultar nada y estan enfocados en el cumplimiento de sus metas.

Para Newstrom (2011) el líder autentico es el que establece expectativas altas en sus trabajadores, les da confianza para que alcancen sus metas y mejoren sus conductas.

- **Mentor**

Robbins y Judge (2009) explican que el mentor es una persona con mayor experiencia que apoya a los nuevos colaboradores, los mentores generalmente son muy buenos instructores, el mentor debe saber oír y debe practica la empatía con los colaboradores a su cargo.



Para Galicia (2010) el mentor se preocupa en el adiestramiento en la técnica y práctico, y brindar el asesoramiento detallado para que puedan cumplir con sus obligaciones.

- **Instruye**

Según Galicia (2010) explica que es la acción de direccionar y conducir a los trabajadores que procuren la mejora en la formación en el campo colectivo, acrecentando la comprensión y cooperación entre ellos.

- **Estimula la comunicación abierta**

Achua y Lussier (2011) explica que el líder es necesario la comunicación, por lo que debe saber oír, debe comprender sus problemas y respetar sus perspectivas, y guiarles y transformando la información, saber, costumbre entre ellos.

### **Liderazgo Transformacional**

Según Wayne y Mondy (2010) explican conceptualiza que la estructura organizacional expone las competencias de cada uno de los integrantes al interior de la compañía de igual forma clasifica e indica las responsabilidades de los colaboradores asignándole el grado de responsabilidad a cada uno de los puestos de trabajo.

Según Robbins y Judge (2009) los líderes deben trascender en sus seguidores, poniendo por encima de los intereses personales los intereses del equipo, de la organización, con la cual se debe responder sus inquietudes y exigencias de sus discípulos, logrando cambiar el panorama, deben transmitir emociones, los cuales fomenten el cambio.

Chiavenato (2009) explica que el líder transformacional es el que transmite emociones produciendo mejores resultados y esfuerzo de los seguidores a diferencia de lograrlo solo con el enfoque transaccional, permite que los seguidores realicen sus actividades, lo que se debe fomentar el desarrollo de un magnifico líder.

Según Bonifaz (2012) explica que el líder es racional y se compromete con el intercambio verdadero y carismático, logrando un desarrollo óptimo en el cumplimiento de las operaciones.

- **Inspiradores**

Achua y Lussier (2011) explican que el líder debe ser inspirador con sus seguidores, se preocupan por lograr sus objetivos y metas, o posición idealista futura, por lo que se debe realizar de manera visionaria, con lo que se debe buscar sentimientos de motivación, permitiendo lograr sus metas institucionales.

- **Considerando**

Según Achua y Lussier (2011) mencionan que el mentor debe utilizar a sus seguidores para lograr el crecimiento, pero responder sus exigencias y angustias, buscando ser personas sobresalientes y promover el cambio optimo en los dos.

Bonifaz (2012) explica que existen acuerdos para lograr proyectos y objetivos en su estructura, el cual se centra en cambiar el entorno y el horizonte social y económico.

- **Estimulación intelectual**

Achua y Lussier (2011) explica que se debe desarrollar actividades de manera imaginativa que permitan a los operarios a plantear sus ocupaciones promover sus propias costumbres y orientar que solucionen sus obstáculos de manera creativa y por ellos mismos.

Según Kawata (2009) afirma que todo líder tiene el talento de incrementar el desenvolvimiento de los colaboradores, instauran objetivos con la finalidad de estimular a los trabajadores para alcanzarlos.

### **Liderazgo de equipo o participativo**

Para Robbins y Judge (2009) explican que el líder de un equipo tiene mucho compromiso al conducir con lo que le permite conducir a los colaboradores a un fin común, porque el liderazgo se desarrolla a través de la pericia y la formación en razonamiento emocional.

Bonifaz (2012) explica que el líder debe tener las habilidades en el manejo de conflictos y el desenvolvimiento adecuado durante las reuniones, debe ser capaz de fomentar equipos que ellos mismo se administren que sean independientes a los demás grupos y deben realizar sus actividades confiando en el líder.

- **Asignación de tareas**

Bonifaz, (2012) menciona que se debe buscar que las obligaciones de cada uno de los miembros del equipo se cumplan, por lo que debe ser debidamente anotado, por lo que se debe hacer búsquedas completas.

Hellriegel (2009) menciona que el lidera asigna tareas a las personas idóneas que le permita tomar decisiones, para lo cual debe convocarlos y adiestrarlos con anticipación explicándoles lo que se espera de ellos, por lo que el líder realizara una preselección en todo el equipo antes de llevar a cabo las reuniones, siendo esto la forma más adecuada de realizar tareas.

- **Cooperación**

Según Bonifaz (2012) explica que el momento que se da una conexión adecuada entre los integrantes se reconocen, aumentan destrezas, disponen normas y se orientan a más tareas.

Según Robbins y Judge (2009) explica que cuando el grupo y sus integrantes tienen una relación adecuada, son creativos, solidarios, flexibles, existirá comprensión entre todos.

- **Delegar**

Kawata (2009) explica que para delegar funciones se debe tener en cuenta diversos factores relacionados con cada acción, el tiempo adecuado y las características del trabajo antes de delegar, debe delegar diferentes y así poder atender las tareas prioritarias, por lo que las tareas deben estar acorde con las habilidades de los trabajadores.

Según Bonifaz (2012) explica que el objetivo de delegar funciones por parte de los gerentes es para destinar su tiempo a realizar actividades de mayor prioridad, esto permitirá mejorar la productividad, y la movilización de

recursos, y de esa manera lograr mejores resultados, de lo que podrían lograr solos.

#### 1.4.1.2. **Satisfacción laboral**

Robbins y Judge (2013) explican que los factores que fomentan la satisfacción laboral son la adecuada remuneración que perciben los colaboradores, el adiestramiento y perfeccionamiento, motivar y fomentar las competencias internas, y brindar un ambiente seguro para que puedan desarrollar sus actividades con bastante dedicación

Robbins (2003) explica que las personas en la empresa son las encargadas de desarrollar retos para lo cual la empresa de tener las condiciones necesarias para llevarlos a cabo.

- **Capacitación**

Dessler y Varela (2011) explican que es sumamente importante fomentar la capacitación en las empresas las cuales les permitirán que los colaboradores obtengan nuevas destrezas y realicen sus labores con eficacia.

Chiavenato (2007) menciona que se debe fomentar la transformación educativa de los colaboradores porque a través de los saberes previos, cuantifican sus destrezas y habilidades para ejecutar metas establecidas, con la capacitación se transfieren saberes específicos referente al trabajo.

Chiavenato (2007) explica que La capacitación es el proceso educativo que se debe dar a corto plazo, aplicado de manera sistémica y organizada, por el cual se obtiene conocimientos, habilidades y las competencias en función a sus objetivos, se debe lograr que la transmisión de estos conocimientos sea

efectiva y permitan el desarrollo de las organizaciones, esto permitirá que el sujeto esté preparado para desempeñar su cargo, siendo un método muy importante para lograr las destrezas.

- **Capacitación en el puesto**

Según Chiavenato (2009) explica que es importante el fomento de mentores porque ellos permitirán que los colaboradores se formen de manera efectiva en el puesto.

Dessler y Varela (2011) mencionan que el mentor es el encargado de capacitar al personal en la zona de trabajo, con la finalidad que obtenga la pericia para poder manipular los equipos y maquinas en la institución.

- **Capacitar a distancia**

Chiavenato (2007) menciona que las acciones de capacitar al personal ahora se han dinamizado en las empresas, gracias al servicio de la tecnología y al internet que permite realizar las capacitaciones virtuales o desde cualquier lugar que uno se encuentre, esto e da también con los cursos de especialización, como son las maestrías o los doctorados.

- **Desarrollo de habilidades**

Chiavenato (2007) menciona que el desarrollo de habilidades está relacionado con el desarrollo de las tareas y fomentar los conocimientos los cuales deben de estar en función a sus puestos de trabajo de cada colaborador, indiferente a cualquier nivel jerárquico en la cual se desempeña.

Wayne (2010) explica que la capacidad adquirida con los conocimientos, incrementa su estabilidad en el desarrollo de su trabajo, aunque se den los cambios continuos.

## **Remuneración**

Según Ibáñez (2011) las remuneraciones están relacionado con la labor prestada por el colaborador con su trabajo de manera física y de conocimientos en la organización.

Para Chiavenato (2009) las remuneraciones deben de estar relacionadas con el desempeño del colaborador por lo cual se debe invertir en incrementar los conocimientos, destrezas el esfuerzo que ponga cada uno de ellos.

Robbins y Judge (2009) mencionan que, las organizaciones deben invertir en el desarrollo sostenido de los colaboradores los cuales les permitirán lograr las metas propuestas. La relación remuneración – desempeño es importante porque permitirá que el colaborador sea más eficiente y eficaz y desarrolle adecuadamente sus funciones.

- **Sueldo**

Según Werther y Keith (2008) mencionan que que los colaboradores por el desarrollo de sus funciones deben recibir de manera equitativa sus sueldos y otros beneficios, descansos y algunos pagos por la complejidad del trabajo.

Wayne (2010) explica que la remuneración es importante porque permite que se incremente el factor psicológico en los trabajadores. Porque de lo contrario se generaría la incomodidad por no darse de manera equitativa el pago por sus honorarios.

- **Remuneración basada en el desempeño**

Wayne (2010) menciona que para obtener el incremento en la productividad se debe tener una buena remuneración, con la

cual se mejorara el desempeño de los colaboradores, permitiendo que se incremente su desempeño, deben fomentarse la incorporación de logros y experiencias.

- **Incentivos**

Dessler y Varela (2011) explica que es importante que aparte de los sueldos darles incentivos a los colaboradores, por lo cual se debe establecer programas de incentivos tanto para el personal como para por equipos

**c. Ascensos**

Según Ibáñez (2011) Es el destaque del personal a un cargo disponible con mayor escala remunerativa, donde tiene funciones de más alto nivel de responsabilidades

Según Chiavenato (2007) Explica que es una estrategia de las empresas para lograr que sus colaboradores se motiven y logren sus objetivos trasados.

Según Freeman, Stoner y Gilbert (2009) explica que se debe reconocer la eficiencia y eficacia de los colaboradores a través de los ascensos equitativos que se basen: productividad, compromiso, autorrealización

**Productividad**

Según Pérez (2013) El producir es crear utilidad, no solo en materias primas en productos acabados; sino también, la espacial y temporal, por el aumento económico.

Según Maxwell (2008) explica que la productividad permite obtener utilidades, los colaboradores y gerentes se motivan por lograr sus metas fomentadas la satisfacción personal.



- **Compromiso**

Según Mejer & Slechta (2004) Para el ascenso se sostiene un acuerdo claro, se mantiene firme la aceptación de responsabilidad personal.

Según Blanchard (2016) El compromiso empieza cuando se llega a la acción, al crear un anhelo el cual debe realizarse dentro del marco ético para alcanzarlo.

- **Autorrealización**

Según Griffin (2011) explica que la insatisfacción de los colaboradores fomenta el ausentismo de manera permanente, generando un clima organizacional inadecuado, el cual puede contaminar a otros colaboradores.

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) el contrata al personal con experiencia y actitudes depende del nivel de compensación, la cual permitiría que la empresa desarrolle sus actividades de manera adecuada.

### 1.4.2. Operacionalización de la variable

**Tabla 1:** Cuadro de Operacionalización de las variables

<b>VARIABLE N° 1</b>			
<u>Variable</u>	<u>Dimensiones</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Ítems</u>
Liderazgo	Liderazgo Autentico	Mentor	1,2
		Instruye	3,4
		Estimula la comunicación abierta	5,6
	Liderazgo Transformacional o carismático	Considerado	7,8
		Estimulación intelectual	9,10
		Inspira	11,12
	Liderazgo de equipo o participativo o democrático	Delega	13,14
		Asigna tareas	15,16
		cooperación	17,18
<b>VARIABLE N° 2</b>			
<u>Variable</u>	<u>Dimensiones</u>	<u>Indicadores</u>	<u>Ítems</u>
Satisfacción Laboral	Capacitación	Capacitar en el puesto	19,20
		Capacitar a distancia	21,22
		Desarrollo de habilidades	23,24
	Remuneración	Remuneración basada en el desempeño	25,26
		Sueldo	27,28
		Incentivo	29,30
	Ascensos	Productividad	31,32
		Compromiso	33,34
		Autorrealización	35,36

### **1.4.3. Delimitación de la investigación**

#### **1.4.3.1. Delimitación social**

La unidad de análisis estuvo conformada por de los servidores públicos administrativos.

#### **1.4.3.2. Delimitación espacial**

La investigación se desarrolló en el hospital de Barranca.

#### **1.4.3.3. Delimitación temporal**

La investigación se desarrolló durante el periodo comprendido entre los meses de enero a octubre del 2020.

#### **1.4.3.4. Delimitación conceptual**

Para el desarrollo de la investigación se estudió las teorías de liderazgo y satisfacción laboral

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis general**

Existe relación optima entre el Liderazgo y la satisfacción laboral en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020

### **1.5.2. Hipótesis Especifica**

Existe relación optima entre el liderazgo auténtico y la satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital de Barranca, 2020.

Existe relación optima entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital de Barranca, 2020.

Existe relación optima entre el liderazgo de equipo y la satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital de Barranca,

2020.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre liderazgo y la satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020.

### **1.6.2. Objetivos específicos**

Conocer la relación entre el liderazgo auténtico y la satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital de Barranca, 2020.

Conocer la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital de Barranca, 2020.

Analizar la relación entre el liderazgo de equipo y la satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital de Barranca, 2020.

## **CAPITULO II: MEDIOS Y MATERIALES**

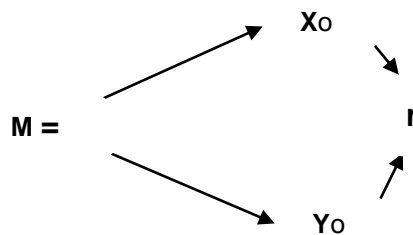
## 2.1. Tipo y diseño de investigación

### 2.1.1. Tipo de investigación

La investigación será básica, porque se analiza el marco teórico el cual sirve como base para incrementar nuevos conocimientos en base a los resultados obtenidos, es correlacional porque nos permitirá conocer el nivel de relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral

### 2.1.2. Diseño de investigación

La investigación es no experimental porque se obtendrá la información sin la manipulación de las variables; Transversal, porque obtendremos la información en un momento único y una sola vez.



Donde:

X1: Variable 1 (Cultura Organizacional)

Y2: Variable 2 (Satisfacción laboral)

M: Muestra

r: Relación

## 2.2. Población y muestra

### 2.2.1. Población

La población lo conforman los 128 servidores públicos administrativos del Hospital Barranca Cajatambo y SBS.

### 2.2.2. Muestra

Para encontrar la muestra lo encontramos de manera probabilística, aplicando la fórmula para poblaciones finitas.

**Dónde:**

N = Población= 128

Z = Nivel de Confianza 95% = 1.96

p = Probabilidad de éxito = 0.50

q = Probabilidad de fracaso = 0.50

d = Precisión (Error Máximo) = 0.05

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{128 \times 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}{0.05^2 \times (128 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 97$$

Se requiere encuestar a 97 servidores públicos administrativos del Hospital Barranca Cajatambo y SBS

## 2.3. Técnica e instrumento de recolección de datos

### 2.3.1. Técnicas de investigación

Par obtener la información de las fuentes primarias se utilizó la encuesta y para obtener la información de las fuentes secundarias se utilizó el análisis documental.

### 2.3.2. Instrumento

Como instrumento se utilizó el cuestionario con el cual se obtuvo los datos de todos los encuestados.

## **CAPITULO III : RESULTADOS**



### 3.1 Validación y confiabilidad del instrumento

#### 3.1.1. Validación del instrumento

Tabla 1: Validación del instrumento de las variables y satisfacción laboral el servidor público administrativo del Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020

Expertos	(%)
Lic. Rubén Domínguez Simeón	91.00
Lic. Luis de la Torre Collao	93.20
Lic. Juan Carlos Reyes Ulfe	92.60
Promedio	92.26

La evaluación del instrumento tuvo un porcentaje de 92.26%, siendo una validez alta, por lo que nos permite decir que el instrumento se puede aplicar.

#### 3.1.2. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad fue evaluada tomando como criterio qué tanto los datos de cada variable poseen consistencia interna. Para ello se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual entrega valores que pueden ir desde 0 hasta 1. Para su interpretación se tomó en cuenta los siguientes criterios:

Tabla N° 2 Confiabilidad del instrumento de la variable liderazgo en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,898	18

El instrumento de la variable liderazgo obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,898; lo cual quiere decir que los datos de cada ítem de esta variable poseen confiabilidad buena para ser empleados.

Tabla N° 3 Confiabilidad del instrumento de la variable satisfacción laboral en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,896	18

El instrumento de la variable liderazgo obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,896; lo cual quiere decir que los datos de cada ítem de esta variable poseen confiabilidad buena para ser empleados.

### 3.2. Análisis descriptivo de los datos

#### 3.2.1 Variable Liderazgo

Tabla N° 4 : Nivel de liderazgo en el hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca. 2020

Descripción	Frecuencia	Porcentaje válido
Excelente	33	34.0
Bueno	26	26.8
Regular	20	20.6
Malo	10	10.3
Pesimo	8	8.2
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la tabla N° 4, acusan que el 34% de los investigados perciben que existe un excelente nivel de liderazgo, el 26.8% percibe que existe un buen nivel de liderazgo, el 20.6% de los investigados percibe que existe un regular nivel de liderazgo, el 10.3% de los investigados percibe que existe un mal nivel de liderazgo y finalmente el 8.2% de los investigados percibe que existe un pésimo liderazgo en el hospital de Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020.

### 3.2.2 Dimensión liderazgo autentico

Tabla N° 5 : Aplicación del liderazgo autentico en el hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca. 2020

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje válido</b>
Siempre	35	36.1
Casi siempre	24	24.7
Algunas veces	19	19.6
Casi nunca	14	14.4
Nunca	5	5.2
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la tabla N° 5, acusan que el 36% de los investigados perciben que siempre se aplica el liderazgo autentico, el 24.7% percibe que casi siempre se aplica el liderazgo autentico, el 19.6% de los investigados percibe que algunas veces se aplica el liderazgo autentico, el 14.4% de los investigados percibe que casi nunca se aplica el liderazgo autentico y finalmente el 5.2% de los investigados percibe que nunca se aplica el liderazgo autentico en el hospital de Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020.

### 3.2.3 Dimensión liderazgo transformacional

Tabla N° 6 : Aplicación del liderazgo transformacional en el hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca. 2020

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje válido</b>
Siempre	31	32.0
Casi siempre	27	27.8
Algunas veces	15	15.5
Casi nunca	10	10.3
Nunca	14	14.4
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la tabla N° 6, acusan que el 32% de los investigados perciben que siempre se aplica el liderazgo transformacional, el 27.8% percibe que casi siempre se aplica el liderazgo transformacional, el 15.5% de los investigados percibe que algunas veces se aplica el liderazgo transformacional, el 10.3% de los investigados percibe que casi nunca se aplica el liderazgo transformacional y finalmente el 14.4% de los investigados percibe que nunca se aplica el liderazgo transformacional en el hospital de Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020.

### 3.2.4 Dimensión liderazgo participativo

Tabla N° 7: Aplicación del liderazgo participativo en el hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca. 2020

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje válido</b>
Siempre	21	21.6
Casi siempre	30	30.9
Algunas veces	24	24.7
Casi Nunca	14	14.4
Nunca	8	8.2
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la tabla N° 7, acusan que el 21.6% de los investigados perciben que siempre se aplica el liderazgo participativo, el 30.9% percibe que casi siempre se aplica el liderazgo participativo, el 24.7% de los investigados percibe que algunas veces se aplica el liderazgo participativo, el 14.4% de los investigados percibe que casi nunca se aplica el liderazgo participativo y finalmente el 8.2% de los investigados percibe que nunca se aplica el liderazgo participativo en el hospital de Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020.

### 3.2.5 Variable Satisfacción laboral

Tabla N° 8 : Nivel de Satisfacción Laboral en el hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca. 2020

Descripción	Frecuencia	Porcentaje válido
Excelente	12	12.4
Bueno	13	13.4
Regular	28	28.9
Malo	25	25.8
Pésimo	19	19.6
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la tabla N° 8, acusan que el 12.4% de los investigados perciben que existe una excelente satisfacción laboral, el 13.4% percibe que existe una buena satisfacción laboral, el 28.9% de los investigados percibe que existe una regular satisfacción laboral, el 25.8% de los investigados percibe que existe una mala satisfacción laboral y finalmente el 19.6% de los investigados percibe que existe una pésima satisfacción laboral en el hospital de Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020

### 3.2.6 Dimensión capacitación

Tabla N° 9: capacitación en el hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca. 2020

Descripción	Frecuencia	Porcentaje válido
Siempre	9	9.3
Casi siempre	12	12.4
Algunas veces	25	25.8
Casi Nunca	28	28.9
Nunca	23	23.7
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la tabla N° 9, acusan que el 9.3% de los investigados perciben que siempre existe capacitación, el 12.4% percibe que casi siempre existe capacitación, el 25.8% de los investigados percibe que algunas veces existe capacitación, el 28.9% de los investigados percibe que casi nunca existe capacitación y finalmente el 23.7% de los investigados percibe que nunca existe capacitación en el hospital de Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020.

### 3.2.7 Dimensión remuneraciones

Tabla N° 10 : Remuneraciones en el hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca. 2020

<b>Descripción</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje válido</b>
Excelente	7	7.2
Bueno	8	8.2
Regular	20	20.6
Malo	32	33.0
Pésimo	30	30.9
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la tabla N° 10, acusan que el 7.2% de los investigados perciben que existe excelente remuneraciones, el 8.2% percibe que existe buenas remuneraciones, el 20.6% de los investigados percibe que existe regular remuneraciones, el 33% de los investigados percibe que el nivel de remuneraciones es malo y finalmente el 30.9% de los investigados percibe que las remuneraciones son pésimas en el hospital de Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020.

### 3.2.8 Dimensión ascensos

Tabla N° 11 : Ascensos en el hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca. 2020

Descripción	Frecuencia	Porcentaje válido
Siempre	8	8.2
Casi siempre	9	9.3
Algunas veces	25	25.8
Casi nunca	30	30.9
Nunca	25	25.8
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>

Interpretación:

Los resultados obtenidos en la tabla N° 11, acusan que el 8.2% de los investigados perciben que siempre existe ascensos, el 9.3% percibe que casi siempre existe ascensos, el 25.8% de los investigados percibe que algunas veces existe ascensos, el 30.9% de los investigados percibe que casi nunca existe ascensos, 25.8% percibe que nunca existe ascensos en el hospital de Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020.

### 3.3. Prueba de Hipótesis

#### 3.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación optima entre el Liderazgo y la satisfacción laboral en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020.

H0: No existe relación optima entre el Liderazgo y la satisfacción laboral en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020

#### Regla de decisión

Para aceptar la hipótesis de trabajo el nivel de significancia obtenido como resultado debe ser menor al 5%

Nivel de confianza = 95%

**Tabla 2:** Relación entre la variable liderazgo y satisfacción laboral en el en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020

Correlaciones		Satisfacción laboral
	Coefficiente de correlación	,905
Liderazgo	Sig. (bilateral)	0,000
	N	97

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

### **Interpretación**

Habiendo obtenido un nivel de significancia (0.000) y siendo menor al 5%, por lo que aceptamos la hipótesis de trabajo (H1), el resultado del índice de correlación es de ( $r_s = 0,905$ ), infiriendo que existe relación positiva muy fuerte y significativa, entre el liderazgo y la satisfacción laboral en el hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020.

### **3.3.2. Hipótesis específicas 1**

H1: Existe relación optima entre el liderazgo auténtico y la satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital de Barranca, 2020.

H0: No existe relación optima entre el liderazgo auténtico y la satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital de Barranca, 2020.

### **Regla de decisión**

Para aceptar la hipótesis de trabajo el nivel de significancia obtenido como resultado debe ser menor al 5%

Nivel de confianza = 95%



**Tabla 3:** Relación entre el liderazgo autentico y satisfacción laboral en el en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020

Correlaciones		Satisfacción laboral
	Coefficiente de correlación	,702
Liderazgo autentico	Sig. (bilateral)	0,001
	N	97

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

### **Interpretación**

Habiendo obtenido un nivel de significancia (0.001) y siendo menor al 5%, por lo que aceptamos la hipótesis de trabajo (H1), el resultado del índice de correlación es de ( $r_s = 0,702$ ), infiriendo que existe relación positiva media, entre el liderazgo autentico y la satisfacción laboral en el hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020.

### **3.3.3. Hipótesis específicas 2**

H1: Existe relación optima entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital de Barranca, 2020.

H0: No existe relación optima entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital de Barranca, 2020.

### **Regla de decisión**

Para aceptar la hipótesis de trabajo el nivel de significancia obtenido como resultado debe ser menor al 5%

Nivel de confianza = 95%

**Tabla 4:** Relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020

Correlaciones		Satisfacción laboral
	Coefficiente de correlación	,602
Liderazgo transformacional	Sig. (bilateral)	0,010
	N	97

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

### **Interpretación**

Habiendo obtenido un nivel de significancia (0.010) y siendo menor al 5%, por lo que aceptamos la hipótesis de trabajo (H1), el resultado del índice de correlación es de ( $r_s = 0,602$ ), infiriendo que existe relación positiva media, entre el liderazgo autentico y la satisfacción laboral en el hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020.

### **3.3.4. Hipótesis específicas 3**

H1: Existe relación optima entre el liderazgo de equipo y la satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital de Barranca, 2020.

H0: No existe relación optima entre el liderazgo de equipo y la satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital de Barranca, 2020.

### **Regla de decisión**

Para aceptar la hipótesis de trabajo el nivel de significancia obtenido como resultado debe ser menor al 5%

Nivel de confianza = 95%

**Tabla 5:** Relación entre el liderazgo de equipo y satisfacción laboral en el en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020

Correlaciones		Satisfacción laboral
	Coefficiente de correlación	,501
Liderazgo de equipo	Sig. (bilateral)	0,020
	N	97

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

### **Interpretación**

Habiendo obtenido un nivel de significancia (0.020) y siendo menor al 5%, por lo que aceptamos la hipótesis de trabajo (H1), el resultado del índice de correlación es de ( $r_s = 0,501$ ), infiriendo que existe relación positiva media, entre el liderazgo autentico y la satisfacción laboral en el hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020.

## **CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

En la tabla N° 15 se aprecia que el nivel de significancia es de (0.000) y el coeficiente de correlación es de (0.905), por lo que se infiere que existe relación positiva muy fuerte y significativa, entre el liderazgo y la satisfacción laboral en el hospital de Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020, estos resultados coinciden con la investigación realizada por Delgado (2019) quien concluye que si hay influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería de dicho nosocomio, de un total de 242 trabajadores. Hallándose 22.7% nivel alto, 21,9% liderazgo de nivel bajo y de satisfacción laboral solo el 23,1% se encuentra totalmente satisfecho y 26,4% insatisfecho.

En la tabla N° 16 se aprecia que el nivel de significancia es de (0.001) y el coeficiente de correlación es de (0.702), por lo que se infiere que existe relación positiva media, entre el liderazgo autentico y la satisfacción laboral en el hospital de Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020, estos resultados coinciden con la investigación realizada por Molina y Oliva (2016) quienes concluyen que si hay relación entre estilos Directivo, Participativo, Persuasivo con la satisfacción laboral en forma positiva destacando los componentes de remuneraciones, supervisión y ambiente físico. 179 trabajadores fueron encuestados, el estilo de liderazgo más sobresaliente fue el Directivo con un 38% y la satisfacción laboral el de nivel medio con un 52% las más predominante.

En la tabla N° 17 se aprecia que el nivel de significancia es de (0.010) y el coeficiente de correlación es de (0.602), por lo que se infiere que existe relación positiva media, entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el hospital de Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020, estos resultados coinciden con la investigación realizada por Paucar y Rojas (2018) quienes concluyen que si hay relación directa media entre el Liderazgo Transformacional y la Satisfacción Laboral en el personal administrativo de la indicada institución, demostrándose a través de Spearman 0.652, con nivel de significancia de 5 %. Si se aumenta el liderazgo transformacional hay mayor satisfacción laboral

En la tabla N° 18 se aprecia que el nivel de significancia es de (0.020) y el coeficiente de correlación es de (0.501), por lo que se infiere que existe relación positiva media, entre el liderazgo de equipo y la satisfacción laboral en el hospital de Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020, estos resultados coinciden con la investigación realizada por Cjahuá y López (2019) quienes concluyen que obtuvieron como resultado que, de los 150 enfermeros, predominó el liderazgo de tipo transaccional manifestando la aprobación de este estilo de gestión aplicada en la entidad.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES**

El nivel de significancia es de (0.000) y el coeficiente de correlación es de (0.905), por lo que se concluye que existe relación positiva muy fuerte y significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en el hospital de Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020, esto significa que cuando la variable liderazgo se incrementa a la par con ello se incrementa la satisfacción laboral, estos se sustentan, dado que el 60.8% de los investigados opinan que el liderazgo es óptimo y el 25.8% de los investigados opinan que existe una óptima satisfacción laboral.

El nivel de significancia es de (0.001) y el coeficiente de correlación es de (0.702), por lo que se concluye que existe relación positiva media entre el liderazgo autentico y la satisfacción laboral en el hospital de Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020, esto significa que cuando el liderazgo autentico se incrementa a la par con ello se incrementa la satisfacción laboral, estos se sustentan, dado que el 60.8% de los investigados opinan que el liderazgo autentico se aplica de manera óptima y el 25.8% de los investigados opinan que existe una óptima satisfacción laboral.

El nivel de significancia es de (0.010) y el coeficiente de correlación es de (0.602), por lo que se concluye que existe relación positiva media entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el hospital de Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020, esto significa que cuando el liderazgo transformacional se incrementa a la par con ello se incrementa la satisfacción laboral, estos se sustentan, dado que el 59.8% de los investigados opinan que se aplica de manera óptima el liderazgo transformacional y el 25.8% de los investigados opinan que existe una óptima satisfacción laboral.

El nivel de significancia es de (0.020) y el coeficiente de correlación es de (0.501), por lo que se concluye que existe relación positiva media entre el liderazgo de equipo y la satisfacción laboral en el hospital de Barranca Cajatambo y SBS, Barranca, 2020, esto significa que cuando el liderazgo de equipo se incrementa a la par con ello se incrementa la satisfacción laboral, estos se sustentan, dado que el 52.8% de los investigados opinan que se aplica de manera óptima el liderazgo participativo y el 25.8% de los investigados opinan que existe una óptima satisfacción laboral.



## **CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES**

A los directivos del hospital de Barranca se recomienda hacer un diagnóstico situacional para poder establecer estrategias que permitan aplicar de manera adecuada los estilos de liderazgo los cuales deben estar enmarcados de acuerdo a las situaciones que se presentan, de tal manera que la percepción positiva de los colaboradores se incremente, en la misma línea debe realizar un análisis detallado a los programas de capacitación, analizar las escalas remunerativas, y los programas de ascensos deben establecerse de manera periódica y meritocrática.

Se debe establecer de manera clara acciones que permitan mejorar el actuar de los colaboradores, estableciendo cual es el rol del mentor, del instructor, de los capacitadores y si se está aplicando es necesario medir los resultados y en función a ello aplicar los correctivos que procure la mejora en el desempeño de los colaboradores, de igual manera se debe aplicar la comunicación asertiva que permita incrementar la confianza y fomente un buen clima organizacional.

Los encargados de cada área deben seguir estimulando e inspirando confianza a sus colaboradores para que se sientan motivados y desarrollen de manera óptima sus funciones; de igual manera se debe hacer un diagnóstico situacional de cada área y en función a ello sincerar la escala remunerativa, con esta información deben realizar las gestiones a los entes competentes para que se mejore las remuneraciones basadas en el desempeño y los incentivos, hecho fundamental para el desempeño eficiente de los colaboradores.

Se debe analizar las estrategias de empoderamiento que se está aplicando y de ser necesario se debe hacer los correctivos, porque claro está que el empoderamiento a través de la delegación de autoridad, poder y responsabilidad de los colaboradores es fundamental para incentivarlos y hacerles sentir importantes, de igual manera se debe promover los ascensos por meritocracia, estas acciones permitirán que los colaboradores se preocupen por seguir capacitándose y crecer de manera intelectual, trayendo como resultado la satisfacción laboral y un buen desempeño laboral.

## **Agradecimiento**

### **A Dios:**

Por la sabiduría depositada en mí para enfrentar los desafíos en mi vida, y por guiar mis pasos permanentemente.

### **A mi madre:**

Por su esfuerzo y consejos de sabiduría que me permite llegar Hoy a ser un profesional con rumbo al éxito.

### **A la Universidad San Pedro:**

Por darme la oportunidad de culminar mis estudios, por los maestros que me inculcaron de aprendizajes y experiencias para desarrollarme en el campo laboral de una manera eficiente.

## **Referencias Bibliográficas**

- Añazco, C.K, Valdivieso, S.R y Sánchez, C.O (2018). Los Estilos de Liderazgo y su efecto en la Satisfacción Laboral INNOVA Research Journal 2018, Vol 3, No.10, 142-148. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6777236>
- Bonifaz, C. (2012). Liderazgo empresarial. 1era Edición, Red tercer milenio.
- Chiavenato, I. (2008). Administración de Recursos humanos. 8va Edición, México: Person Educación.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano, 3er Edición, México: Person Educación.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. 2da Edición México: Person Educación.
- Dessler, G. Y Varela, R. (2011). Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición, México: Pearson Educación.
- Freeman. E.(2009), “Administración General” , Sexta Edición, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Galicia, X. (2010). Dirección estratégica empresarial (manual práctico de gestión). Editorial C.E.E.I
- Hellriegel, S. (2009). Comportamiento Organizacional. 12 Edición, México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014), Metodología de la Investigación, Sexta edición, México: Mc Graw Hill
- Lussier, R. y Achua, C. (2010). Liderazgo (teoría, aplicación y desarrollo de habilidades). 4ta Edición.
- Molina, F.S y Oliva, A.M. (2016). “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de

- Chillán, Chile” Revista Academia y Negocios. Vol. 2(1) 41-56 /2016  
.https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5655614.
- Pérez, J (2013) Actualizado: 2014. Definición. De: Definición de satisfacción laboral.  
(<http://definicion.de/satisfaccion-laboral/>).
- Rojas, (2017). Tesis “Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue – Lima”. Recuperado el 23 de Setiembre del 2018, [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7091/Rojas\\_GE.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7091/Rojas_GE.pdf?sequence=1)
- Robbins, S. y Judge, (2009). Comportamiento organizacional. 13va Edición, México: Person Educación
- Robbins, S. y Judge, (2013). Comportamiento organizacional. 15va Edición, México: Person Educación.
- Wayne, R. (2010). Administración de Recursos Humanos. 11va Edición México: Person Educación Allingham, & Sadmo. (s.f.). Teoria de la Disuasion. Obtenido de Recuperado por <http://smithwarl-culturatributaria.blogspot.pe/2012/04/teoria-de-la-disuasion.html>.

## Apéndice y anexo

### Anexo N° 1: Matriz de consistencia: Liderazgo y Satisfacción Laboral en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS	VARIABLE	POBLACION	TIPO Y DISEÑO	TECNICA E INSTRUMENTO
¿Cuál es el nivel de relación entre liderazgo y la satisfacción laboral de los servidores públicos administrativos en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020?	Determinar la relación que existe entre liderazgo y la satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020.	Existe relación optima entre el Liderazgo y la satisfacción laboral en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020	V.O.1. Liderazgo	La población está constituido por 128 servidores públicos administrativos del Hospital Barranca Cajatambo y SBS.	<u>Tipo de investigación</u> El tipo de investigación es básica, correlacional	<u>Técnica</u> Análisis documental Encuesta
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>			<u>Diseño</u> El diseño es no experimental transversal	<u>Instrumento</u> Cuestionario
¿Cuál es el nivel de relación entre liderazgo autentico y la satisfacción laboral de los servidores públicos administrativos en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020?	Conocer la relación entre el liderazgo auténtico y la satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital de Barranca, 2020.	Existe relación optima entre el liderazgo auténtico y la satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital de Barranca, 2020.	V.O.2. Satisfaccion Laboral	La muestra está conformado por 97 servidores públicos		
¿Cuál es el nivel de relación entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos administrativos en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020?	Conocer la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital de Barranca, 2020.	Existe relación optima entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital de Barranca, 2020.				
¿Cuál es el nivel de relación entre liderazgo de equipo y la satisfacción laboral de los servidores públicos administrativos en el Hospital Barranca Cajatambo y SBS, Barranca 2020?	Analizar la relación entre el liderazgo de equipo y la satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital de Barranca, 2020.	Existe relación optima entre el liderazgo de equipo y la satisfacción laboral en el servidor público administrativo del Hospital de Barranca, 2020.				

## Anexo N° 2: Cuestionario



# UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACION

### Instrumento para obtener datos del liderazgo

El cuestionario se realizó con el objetivo de obtener datos para conocer el nivel de liderazgo en el hospital de Barranca, por lo que pido su colaboración.

1	=	Totalmente en desacuerdo
2	=	En desacuerdo
3	=	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	=	De acuerdo
5	=	Totalmente de acuerdo

Ítems	Liderazgo autentico	1	2	3	4	5
1	En el hospital aplican la mentoría para perfeccionar a los colaboradores					
2	Los mentores son personas adecuadamente seleccionadas y con comunicación empática					
3	Existe instructores que permiten el desarrollo adecuado de sus actividades					
4	Los instructores son personas capacitadas y preparadas					
5	La manera de comunicarse en el hospital es empática					
6	La comunicación en el hospital se da de manera horizontal y vertical					
<b>tems</b>	<b>Liderazgo transformacional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Valoran el desarrollo de las actividades de los colaboradores					

8	Toman en cuenta el esfuerzo desarrollado por los colaboradores					
9	Se preocupan por el crecimiento intelectual de los colaboradores					
10	Motivan a los colaboradores para que sigan perfeccionándose					
11	Inspiran confianza a los colaboradores para que desarrollen sus actividades					
12	Desarrollan acciones positivas que inspiran confianza a los colaboradores.					
<b>tems</b>	<b>Liderazgo participativo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	En el hospital se delega las funciones a los colaboradores					
14	Los colaboradores tienen la capacidad de tomar decisiones					
15	Las tareas se designan de acuerdo a las capacidades de los colaboradores					
16	Las tareas designadas le permiten al colaborador seguir creciendo					
17	Existe trabajo en equipo y colaboración entre todos los colaboradores					
18	Se fomenta el apoyo mutuo en todas las áreas del hospital					



## Anexo N° 2: Cuestionario



# UNIVERSIDAD SAN PEDRO

## FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

### ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

#### Instrumento para obtener datos de la satisfacción laboral

El cuestionario se realizó con el objetivo de obtener datos para conocer el nivel de satisfacción laboral en el hospital de Barranca, por lo que pido su colaboración.

1	=	Totalmente en desacuerdo
2	=	En desacuerdo
3	=	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	=	De acuerdo
5	=	Totalmente de acuerdo

Ítems	Capacitación	1	2	3	4	5
1	Se realiza capacitaciones de acuerdo a los puestos que se desempeñan					
2	Las capacitaciones le permiten mejorar su rendimiento en el puesto					
3	Existen medios tecnológicos y el internet para capacitar a distancia					
4	La capacitación a distancia le permite a organizarse mejor					
5	Con las capacitaciones le permite a desarrollar nuevas habilidades					
6	Con las capacitaciones adquiere nuevos conocimientos					
<b>tems</b>	<b>Remuneraciones</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Las remuneraciones se establecen de acuerdo al desempeño del colaborador					

8	Las remuneraciones están establecidas en función a la complejidad de las tareas					
9	Los sueldos de los colaboradores están establecidos de acuerdo al promedio del mercado					
10	Los sueldos les permiten a los colaboradores cubrir sus gastos familiares y personales					
11	Existe incentivos por el trabajo realizado					
12	Todos los colaboradores reciben sus incentivos					
<b>tems</b>	<b>Ascensos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Los ascensos fomentan la productividad en el hospital					
14	Los colaboradores se dedican a desarrollar sus actividades de manera eficiente					
15	Los ascensos les permiten a los colaboradores estar más comprometidos con sus trabajos					
16	El compromiso de los colaboradores permite atender bien a los pacientes					
17	Los colaboradores con esta oportunidad de ascensos se sienten autorrealizados					
18	El permitirles crecer como personas y económicamente motiva a los colaboradores					

## Base de datos SPSS

\*2. PROCESAMIENTO DE DATOS SPSS.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 53 de 53 variables

	comunicacion1	Cominucacio	Comunicacio n3	Comunicacio n4	Comunicacio n5	Comunicacio n6	Liderazgo1	Liderazgo2	Liderazgo3	Liderazgo4	Liderazgo5	Liderazgo6	E: GF
1	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4
2	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	2	3	3
3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3
4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
5	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3
6	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2
7	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
8	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3
9	2	1	2	3	2	1	3	1	3	2	2	3	3
10	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
11	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
12	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2	3	2	2
13	3	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	3	3
14	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
15	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
16	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
17	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4
18	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3
19	3	3	2	2	1	3	3	1	3	2	1	3	3
20	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Escribe aquí para buscar

12:51 p. m.  
05/10/2020