

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE SALUD



ESTILO DE LIDERAZGO Y SATISFACION LABORAL EN
LOS PROFESIONALES DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL
HOSPITAL-III ESSALUD CHIMBOTE 2025

Tesis para obtener el Grado de Maestro en Ciencias de la Salud
con Mención en Gestión de los Servicios de Salud

Autor. Belmond Del Oscar Cruz Caldas

Asesor_ ORCID. 0000-0002-4328-853X

Mg. Luis Vigo Bardales

CHIMBOTE – PERU

2025

Índice general

Índice general.....	i
Índice de tablas	ii
Palabras clave	iii
Constancia de originalidad.....	iv
Título:.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Introducción.....	1
Metodología.....	24
Resultados.....	29
Análisis y Discusión	37
Conclusiones.....	42
Recomendaciones	43
Referencias bibliográficas.....	44
Anexos	55

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de estilo de liderazgo	29
Tabla 2 Nivel de satisfacción laboral.....	30
Tabla 3 Nivel <i>Prueba de normalidad del estilo de liderazgo</i>	30
Tabla 4: <i>Prueba de normalidad de la satisfacción laboral</i>	31
Tabla 5: <i>Relación entre dimensión habilidades de liderazgo y satisfacción laboral</i>	32
Tabla 6:	33
Tabla 7 : <i>Relación entre dimensión liderazgo transaccional y la variable satisfacción laboral</i>	34
Tabla 8: <i>Relación entre dimensión liderazgo autocrático y satisfacción laboral ...</i>	35
Tabla 9: <i>Relación entre estilo de liderazgo y satisfacción laboral</i>	36

Palabras clave

Tema	Estilo Liderazgo, Satisfacción laboral
Especialidad	Gestión, servicio de salud

Keywords

Issue	Leadership Style, Job Satisfaction
Specialty	Management, health service

Línea de investigación

Línea de Investigación	Salud Pública y salud ambiental
Área	Ciencias Médicas y de Salud
Sub área	Ciencias de la Salud
Disciplina	Salud pública, salud ambiental



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**ESTILO DE LIDERAZGO Y SATISFACION LABORAL EN LOS PROFESIONALES DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL-III ESSALUD CHIMBOTE 2025**" del (a) estudiante: **CRUZ CALDAS BELMOND DEL OSCAR**, identificado(a) con Código N° **0200010061**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 04 de agosto de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título:

**ESTILO DE LIDERAZGO Y SATISFACION LABORAL EN LOS
PROFESIONALES DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL
HOSPITAL-III ESSALUD CHIMBOTE 2025**

**LEADERSHIP STYLE AND JOB SATISFACTION AMONG
PROFESSIONALS IN THE MEDICINE DEPARTMENT OF
HOSPITAL III ESSALUD CHIMBOTE, 2025**

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general “Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025”, desarrollándose bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, transeccional y de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 30 profesionales de la salud pertenecientes al Servicio de Medicina, a quienes se aplicaron dos cuestionarios previamente validados por juicio de expertos y con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.937 y 0.956 para las variables estilo liderazgo y satisfacción laboral, respectivamente. Los resultados descriptivos mostraron que el 36.7% de los encuestados percibió un estilo de liderazgo adecuado, el 50% regular y el 13.3% deficiente, con respecto a la satisfacción laboral el 33.3% manifestó un nivel de satisfacción buena mientras que el 56.7% manifestó un nivel regular y el 10 % una baja satisfacción. Los resultados inferenciales evidenciaron una correlación positiva alta y significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral ($r = 0.797$; $p < 0.001$). En conclusión, se determinó que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote – 2025.

Abstract

The present research had the general objective of "Determining the relationship between leadership style and job satisfaction among healthcare professionals of the Medicine Service at Hospital-III EsSalud Chimbote, 2025." The study was conducted using a quantitative approach, of a basic type, with a cross-sectional and correlational-descriptive level design. The population consisted of 30 healthcare professionals from the Medicine Service, to whom two previously validated questionnaires were applied. These instruments were validated by expert judgment and showed Cronbach's alpha reliability coefficients of 0.937 and 0.956 for the variables leadership style and job satisfaction, respectively. Descriptive results showed that 36.7% of respondents perceived an adequate leadership style, 50% a regular one, and 13.3% a deficient one. Regarding job satisfaction, 33.3% reported high satisfaction, 56.7% regular satisfaction, and 10% low satisfaction. Inferential results revealed a high and statistically significant positive correlation between leadership style and job satisfaction ($r = 0.797$; $p < 0.001$). In conclusion, a statistically significant relationship between the two variables was determined among healthcare professionals in the Medicine Service at Hospital-III EsSalud Chimbote – 2025.

Keywords: leadership, satisfaction and work

Introducción

A nivel internacional, Hanem et al. (2024) realizó un estudio en Egipto con el propósito de investigar la relación entre el liderazgo transformador y la satisfacción ocupacional en el personal de enfermería de un Hospital. Fue una investigación descriptiva, de correlación donde participaron 48 enfermeras jefas y 200 enfermeras de planta. Se emplearon el Cuestionario Multifactorial de liderazgo (MLQ) y el Cuestionario de Satisfacción de McCloskey/Mueller para recopilar información. En sus resultados se describe que más de la mitad de las enfermeras de planta reportaron alta satisfacción laboral, asimismo, hallaron una relación positiva entre el liderazgo transformador y la satisfacción ocupacional ($r:0.431$, $p<0.001$). El estudio evidenció una fuerte vinculación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, por lo tanto, este estilo ayuda a un ambiente mas motivador, además, de fomentar su implementación para mejorar el bienestar profesional y la permanencia del personal.

De manera similar, López (2023) desarrollo un estudio especializado con la intención de identificar la relación entre las distintas modalidades de liderazgo y la satisfacción ocupacional, la determinación y la salud mental de los trabajadores. Realizó un estudio cuantitativo, transaccional, en una muestra de 124 participantes a quienes selecciono mediante muestreo probabilístico de bola de nieve y a quienes aplico instrumentos previamente validados. En sus resultados describe una asociación con significancia estadística entre satisfacción ocupacional y liderazgo ($*r* = .72$, $*p* < .001$). Como conclusión, se estableció que las modalidades de liderazgo (tanto transformacional como transaccional) se asocian de forma significativa con un nivel elevado de satisfacción ocupacional y motivación.

Igualmente, Mohammed et al. (2022) ejecutaron un análisis en Arabia Saudita con el propósito de identificar los tipos de liderazgo destacados entre los líderes y evaluar su impacto en la satisfacción ocupacional en unidades de hospitales gubernamentales de la región de Qassim. La investigación fue cuantitativa, descriptiva, de correlación y transaccional. Se emplearon como instrumentos el Cuestionario multifactorial de liderazgo para cuantificar las modalidades de liderazgo

y la Job Satisfaction Survey (JSS) para evaluar la satisfacción laboral. Participaron 437 enfermeras pertenecientes a tres hospitales. En los resultados se describe una puntuación media de 2.18 (± 1.04) respecto al liderazgo transformacional, por otro lado, la satisfacción ocupacional logro un grado moderado con una media global de 3.49 (± 1.30). Ambos estilos de liderazgo presentaron correlaciones positivas y significativas con la satisfacción laboral: transformacional ($r = 0.677$, $p < 0.05$) y transaccional ($r = 0.671$, $p < 0.05$). En conclusión, el liderazgo transformador demostró ser un punto clave para desarrollar el ambiente laboral y promover la retención del personal sanitario.

Asimismo, Núñez et al. (2021), realizó su estudio en México con la intención de investigar la asociación existente entre la modalidad de liderazgo y la satisfacción ocupacional del personal sanitario de un Centro de Salud. La investigación fue cuantitativa, básica, transaccional. El subgrupo estuvo constituido por 45 enfermeras, además, para obtener los datos luego de la aplicación de los instrumentos, se empleó dos cuestionarios, en la cual se obtuvo como resultados que la modalidad de liderazgo más percibido fue el transaccional (64.7%), seguido del transformacional (20.6%) y del laissez-faire (14.7%). En cuanto a la satisfacción laboral, el 58.8% de las enfermeras se declararon moderadamente satisfechas, el 23.5% muy satisfechas, el 11.8% indiferentes y el 5.9% insatisfechas. No obstante, mediante las inferencias estadísticas, la prueba χ^2 arrojó un valor de significancia de $p:0.638$, lo cual evidencia que no se halló una asociación con significancia entre la modalidad de liderazgo percibido y la satisfacción ocupacional. En conclusión, el estudio no logró demostrar una interrelación directa entre las variables en el contexto hospitalario analizado.

Del mismo modo, Moumouri et al. (2021) ejecutaron un análisis investigativo en Grecia con el propósito de explorar las modalidades de liderazgo predominantes aplicadas en un Hospital y evaluar el grado de satisfacción ocupacional de estos profesionales. Fue un estudio cuantitativo, básico, de correlación y corte transaccional. El subgrupo estuvo constituido por 180 personal de salud, seleccionados mediante muestreo probabilístico. Los estilos transformacional y transaccional obtuvieron una puntuación media de 3.4, indicando su predominio. Los enfermeros mostraron alta

satisfacción en: supervisión (media 18.7), relaciones con colegas (media 17.6) y naturaleza del trabajo (media 16.9). Las áreas de mayor insatisfacción fueron: condiciones laborales, promoción, beneficios (media 9.9) y salario (media 9.3). A nivel inferencial Los estilos transformacional y transaccional se correlacionaron positivamente con la satisfacción en supervisión ($r=0.63$ y $r=0.40$, respectivamente) y naturaleza del trabajo ($r=0.25$ y $r=0.18$, respectivamente). El liderazgo pasivo mostró una asociación con la satisfacción salarial ($r=0.32$) y beneficios ($r=0.41$). Concluyeron que las modalidades de liderazgo activos (transaccional, transformacional) mostraron una influencia en la satisfacción ocupacional, especialmente en aspectos como la supervisión y las relaciones interpersonales.

También Amaliah et al. (2021) efectuó un análisis en Indonesia indagando acerca de la relación de los tipos de liderazgo y la satisfacción ocupacional en profesionales sanitarios de hospitales públicos y privados de Serang. Fue de metodología cuantitativa, correlacional y transversal. El subgrupo estuvo conformado por 289 enfermeros, de los cuales 24 fueron jefes de enfermería y 265 personal de enfermería, seleccionados mediante muestreo aleatorio estratificado proporcional. En sus resultados describen que la modalidad transformacional y transaccional de los jefes tuvo una asociación baja con la satisfacción ocupacional ($r=0.370$ y $r=0.485$, respectivamente). Se concluyó que ambas modalidades de liderazgo impactan significativamente en la satisfacción ocupacional por lo que recomiendan a los líderes atender el bienestar físico y psicológico del personal, y a los enfermeros asumir responsabilidades acordes a sus deberes laborales.

A nivel nacional, Huamán (2024) realizó un análisis para conocer la relación de la satisfacción ocupacional y las modalidades de liderazgo de los profesionales en salud del Hospital de Huancayo. Fue un estudio cuantitativo, básico, de correlación y transaccional. Se emplearon dos instrumentos para la recopilación de información en un subgrupo conformado por 65 integrantes. De forma general, la satisfacción ocupacional en UCI alcanzó un 56.10 % de personal muy satisfecho, mientras que en Nefrología/Hemodiálisis predominó la satisfacción moderada con un 50 %. El análisis inferencial reveló que en la UCI existió una asociación con significancia entre la

satisfacción ocupacional y la modalidad de liderazgo y ($p = 0.027$), mientras que en Nefrología/Hemodiálisis no se evidenció un vínculo con significancia estadística ($p = 0.050$). Finalmente, se evidencia que el liderazgo transformacional influye positivamente en la satisfacción laboral del personal sanitario, especialmente en unidades críticas como la UCI. Su efecto es más evidente en contextos de alta demanda y estrés; además, de fortalecer estas habilidades para mejorar el ambiente laboral en dichos entornos.

Asimismo, Ortiz (2024) desarrollo un análisis con el fin de analizar la dependencia del liderazgo transformacional y la satisfacción ocupacional en un Centro de Salud, además, el estudio se enmarcó en un diseño observacional, de tipo relacional y transaccional, por otra parte, se aplicaron dos cuestionarios, en el cual se obtuvo como resultados que el 68% del personal percibió un alto grado de liderazgo transformacional, por otro lado, el 44% expresó sentirse satisfecho con su trabajo. En el análisis inferencial, se evidenció una correlación positiva de tipo moderado entre ambas variables, sustentada por un valor de Chi Cuadrado de 18.66 y un p-valor de 0.00. El estudio concluyó que el liderazgo transformacional guarda una relación significativa con factores como el ambiente físico-laboral, incentivos económicos, normativas internas, vínculos sociales y uso del poder, los cuales impactan en la satisfacción del trabajador.

De manera similar, Yauri (2023) realizo un estudio con la intención de identificar el nexo de la modalidad de liderazgo con la satisfacción ocupacional entre profesionales sanitarios en un Hospital de Perú. La investigación fue cuantitativa, transaccional y de nivel relacional. Estudió una muestra de 50 participantes a los cuales se les administraron dos instrumentos que contaban con validación y confiabilidad adecuada. Los hallazgos revelaron que a nivel general el estilo de liderazgo se encontraba en un rango medio al igual que cada una de sus dimensiones. Sin embargo, el estilo transformacional destacó con un 22% de profesionales que lo ejercen en un nivel alto, inmediatamente después se ubicó el liderazgo delegativo (16%) y posteriormente el transaccional (12%). En cuanto a la satisfacción ocupacional, el 32% de los enfermeros expresaron su satisfacción, mientras que el 56% se mostraron

neutrales y el 12% insatisfechos. El análisis estadístico confirmó una relación relevante entre los factores analizados ($\rho = 0.845$; $p < 0.001$). Se llegó a la conclusión de que, aunque predomina un liderazgo de nivel regular entre los profesionales sanitarios, de entre los diferentes estilos, el más relacionado a la satisfacción ocupacional es el transformacional.

Por su parte, Mamani (2023) realizó una investigación con la finalidad de examinar el vínculo entre las modalidades de liderazgo y la satisfacción ocupacional del equipo de un establecimiento sanitario en Perú. Fue cuantitativa, básica y de asociación, transaccional, estudió una muestra de 57 profesionales de una población total de 91. Los hallazgos mostraron que hay una asociación con significancia entre la modalidad de liderazgo y la satisfacción ocupacional ($r = 0.639$; $p = 0.010$), siendo el liderazgo transaccional el que mostró mayor asociación ($r = 0.422$; $p = 0.047$), seguido del transformacional ($r = 0.388$; $p = 0.030$) y el autocrático ($r = 0.211$; $p = 0.018$). Finalmente, se concluye que el liderazgo incide directamente en el nivel de satisfacción ocupacional, siendo especialmente relevantes los estilos que promueven motivación, reconocimiento y comunicación efectiva.

Del mismo modo, Aniceto (2023) se centró en establecer la relación entre la destreza de liderazgo y la satisfacción ocupacional del equipo sanitario en un centro asistencial de Huánuco. Se utilizó una perspectiva metodológica numérica, transaccional y de correlación. Se contó con un subgrupo compuesto por 129 integrantes del personal de salud. Los hallazgos indicaron que el 55.8% de los trabajadores percibió una habilidad de liderazgo media, el 30,2% de los percibieron una baja habilidad de liderazgo, mientras que solo el 14,0% consideró alta dicha habilidad. En cuanto a la satisfacción laboral, el 57,4% manifestó encontrarse medianamente satisfecho, el 31,0% insatisfecho y apenas el 11,6% satisfecho. A nivel inferencial, se encontró una correlación positiva de grado intermedio y estadísticamente significativa entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción ocupacional ($Rho = 0,582$; $p < 0,00$). De igual manera, se identificaron asociaciones positivas significativas con la colaboración grupal y la capacidad para tomar decisiones, motivación para el trabajo, comunicación interpersonal y valores éticos. Se

concluye que la habilidad de liderazgo incide de forma significativa en la satisfacción ocupacional de los trabajadores, lo que evidencia la importancia de fortalecer dichas capacidades en los profesionales del sector salud para favorecer su bienestar laboral

También Alfaro (2022) realizó una investigación con la finalidad de encontrar el vínculo entre las formas de liderazgo y la satisfacción ocupacional del personal de un Hospital; además, se trató de un análisis cuantitativo, de naturaleza básica, que abarcó un enfoque descriptivo y correlacional para examinar las variables del estudio, del mismo modo, la muestra estuvo conformada por 93 médicos, elegidos por medio de un muestreo intencional, a quienes se aplicaron instrumentos validados con alta confiabilidad. Los resultados descriptivos indicaron que el 7.5 % de los sujetos de estudio percibieron un estilo de liderazgo bajo, el 87.1 % medio y el 5.4 % alto; además, de acuerdo a la satisfacción laboral, el 67 % de los participantes presentó un nivel bajo, el 19 % un nivel medio y solo el 14 % un nivel alto; por lo tanto, el análisis estadístico inferencial reveló una correlación positiva de baja intensidad entre las variables analizadas, lo que sugiere que un liderazgo más eficiente tiende a vincularse con un incremento en la satisfacción en el entorno laboral.

Finalmente, Susanibar (2022) realizó un estudio con la finalidad de establecer el nexo de las modalidades de liderazgo con la satisfacción ocupacional en el personal sanitario en un Centro de Salud de Perú. Fue una investigación cuantitativa, nivel correlacional y transaccional. Se estudio a 98 profesionales sanitarios aplicándose cuestionarios que contaban con validación y confiabilidad adecuada. En los hallazgos descriptivos se evidenció que el 75% percibía un grado medio de liderazgo y el 24% describía un nivel bueno, con respecto a la satisfacción ocupacional, el 57% se situaba en un nivel intermedio y el 42% en un rango elevado. Asimismo, se encontró una asociación alta con significancia estadística entre las variables de estudio ($r = 0.652$; $p < 0.00$), también se hallaron asociaciones altas de liderazgo transformacional ($\rho = 0.677$; $p < 0.001$) y transaccional ($\rho = 0,659$; $p = 0,000$), con la satisfacción; asimismo, se concluye que la modalidad de liderazgo se asocia de con la satisfacción ocupacional, siendo el transformacional el más influyente.

A continuación, se presenta el sustento científico, el cual constituye un elemento esencial dentro del desarrollo de la investigación, de este modo, los estilos de liderazgo, la teoría del liderazgo situacional formulada por Hersey y Blanchard en 1969 plantea que no hay un modelo universal que funcione en todos los contextos organizacionales; por lo tanto, esta teoría subraya que la eficacia del liderazgo radica en la habilidad del dirigente para modificar su enfoque según el nivel de competencia y disposición que demuestren sus subordinados. Así, el líder debe evaluar continuamente el contexto y las necesidades del equipo para aplicar el estilo más adecuado en cada situación (Pino-Marchito et al., 2025).

Esta teoría se estructura en dos componentes fundamentales: la conducta del líder (dividida en enfoque hacia la tarea y enfoque hacia la relación) y el grado de desarrollo o disposición del subordinado, que incluye tanto la competencia técnica como la disposición emocional para asumir responsabilidades. A partir de esta interacción, se identifican cuatro enfoques de liderazgo: el directivo (énfasis en las tareas, poco en las relaciones), el persuasivo o de mentoría (alto en ambos aspectos), el colaborativo (prioridad en las relaciones, menos en las tareas) y el delegativo (bajo en ambos). Este modelo destaca por su versatilidad, permitiendo a los líderes ajustar su método según las dinámicas del equipo, lo que impulsa la motivación, eficiencia y unidad en el entorno laboral (Pino-Marchito et al., 2025).

De forma complementaria tenemos la teoría del Full-Range Leadership Model (FRLM), desarrollada por Bass en 1985 y ampliada con Avolio en la década de 1990, propone una visión integral del liderazgo que abarca un continuo de estilos, desde los menos hasta los más efectivos identificando tres enfoques diferenciados. En primer lugar, se encuentra el liderazgo *laissez-faire*, considerado el menos eficaz debido a su naturaleza pasiva, donde el líder evade la responsabilidad, no toma decisiones activamente y delega sin un seguimiento adecuado; en segundo lugar, aparece el liderazgo transaccional, que opera mediante un sistema de incentivos y sanciones, enfocándose en supervisar tareas y premiar el cumplimiento de objetivos específicos. Finalmente, el liderazgo transformacional emerge como el más efectivo, caracterizado por la habilidad del dirigente para motivar a su equipo, fomentar el desarrollo

intelectual, ofrecer atención personalizada y fortalecer el compromiso con las metas organizacionales. Este marco teórico proporciona una herramienta valiosa para evaluar de manera estructurada la eficacia de diferentes enfoques de liderazgo en variados contextos profesionales (Garzón-Lasso et al., 2024).

Según Sayyed et al., (2025) el liderazgo se concibe como la habilidad para orientar el comportamiento de un grupo de trabajo hacia un objetivo común, este rol implica supervisar las operaciones grupales y gestionar los procesos de cambio, asegurando que las metas compartidas se alcancen de manera eficiente. Liderar también implica motivar e influir en las personas, fomentando la colaboración y el compromiso del grupo. Los líderes exitosos ajustan su estilo de gestión según las condiciones del entorno, los recursos disponibles, las destrezas del grupo y las características de la labor

Asimismo, Wu et al., (2024) sostiene que la dinámica de una organización está significativamente influenciada por su liderazgo. Los líderes no solo moldean y guían el comportamiento de los empleados a través de sus estilos de liderazgo, sino que también afectan sus valores y motivan las habilidades necesarias para su trabajo. Sin lugar a duda, el líder adecuado es crucial para el crecimiento organizacional, que está estrechamente conectado con los objetivos deseados de la organización.

Por su parte, Elkomy et al., (2023) considera que un mecanismo fundamental para fortalecer las colaboraciones interprofesionales y, finalmente, el cuidado brindado al paciente es el liderazgo. El liderazgo consiste en influir y coordinar las acciones personales y grupales orientadas al cumplimiento de metas comunes; en consecuencia, impacta directamente en el nivel de atención y cuidado brindado a los usuarios.

Un liderazgo efectivo en el ámbito sanitario es importante debido a que ayuda a mejorar la seguridad en el paciente, además de mejorar el funcionamiento del sistema y optimizar el trabajo de los equipos. Este se considera un pilar fundamental que impacta en la dinámica organizacional, fortalece las medidas de seguridad y previene el agotamiento profesional. Su impacto directo en la calidad asistencial y en el ambiente laboral lo convierte en un elemento estratégico para cualquier institución

sanitaria. Ante la creciente demanda de atención multidisciplinaria e integrada, el rol de líderes clínicos como médicos, enfermeras y otros profesionales ha cobrado relevancia por su capacidad de equilibrar necesidades administrativas con una atención de calidad. En especial, los médicos líderes destacan por su conocimiento clínico y credibilidad, siendo fundamentales para diseñar estrategias efectivas bajo limitaciones financieras. Además, su papel es vital para impulsar la colaboración y la integración de la atención. Esta creciente complejidad ha llevado a formalizar el liderazgo en salud, reconociendo la necesidad de habilidades especializadas en este ámbito (Spanos et al., 2024).

Según Gregory et al., (2024) el liderazgo se concibe hoy en día como una competencia esencial que debe integrarse dentro del contexto de una red colaborativa de equipos conformados por pacientes y proveedores, que interactúan tanto dentro como entre diversas organizaciones. En este sentido, el liderazgo debe adaptarse a las particularidades de cada entorno, considerando la diversidad de los equipos y la complejidad de los contextos en los que se desarrollan.

Los modelos de liderazgo ejercen una influencia clara sobre el rendimiento de los profesionales y en los indicadores vinculados al cuidado del paciente, así como en la calidad del servicio ofrecido, el bienestar laboral y la eficiencia institucional. Asimismo, la conducción directiva se considera una pieza esencial para promover un entorno de trabajo positivo, alcanzar mejores resultados clínicos y cumplir con los objetivos institucionales. Liderar con empatía, fomentar entornos laborales satisfactorios, promover una atención de calidad y lograr resultados positivos y sostenibles son temas centrales en el debate actual dentro de la comunidad científica (Tsapnidou et al., 2024).

Según Vlasiadis et al., (2025), el rol del líder se considera esencial a un nivel interpersonal efectivo, deben poseer habilidades de comunicación superiores con el fin de asegurar el adecuado desempeño de una unidad asistencial y crear un ambiente saludable donde todas las partes interesadas, como la alta gerencia, el personal médico de diversas especialidades, el personal científico y de salud, y otros,

coexistan y cooperen armoniosamente, participando activamente en todos los procesos . El objetivo final es reconocer el valor y la contribución de cada miembro con completo respeto, comprensión y confidencialidad, y brindar retroalimentación directa y específica a través de evaluaciones regulares y un diálogo constructivo.

En la misma línea Välimäki et al. (2024), considera que el ejercicio de una dirección eficiente se manifiesta cuando los miembros del equipo siguen de manera crítica y comprometida a sus líderes, motivados por decisiones alineadas con las metas y necesidades de la institución. En contraste, un liderazgo deficiente puede generar conflictos en las relaciones laborales, aumentar el estrés, afectar la salud del personal y dificultar la retención de talento. Por ello, liderar implica comprender a fondo los diversos problemas a enfrentar, los hallazgos científicos, el conocimiento experto y las proyecciones esperadas de los distintos actores involucrados.

Según Hersey y Blanchard, el estilo de liderazgo alude al modo particular en que un líder adapta su comportamiento según las destrezas y la predisposición de sus subordinados para ejecutar las labores, donde cada estilo se aplica dependiendo de la habilidad y la determinación de los miembros del equipo, lo que permite al líder ajustar su enfoque para mejorar la eficacia y el desempeño del grupo (Pino-Marchito et al., 2025).

Los estilos de liderazgo abarcan múltiples dimensiones, entre las que se incluyen las competencias directivas, el liderazgo transformacional, el enfoque transaccional y el estilo autocrático. La primera dimensión, habilidades de liderazgo, hace referencia al conjunto de capacidades y multidimensionales que permiten a una persona influir, motivar y coordinar a un grupo para alcanzar metas comunes, incluso en entornos cambiantes. Estas habilidades combinan tanto aspectos técnicos como interpersonales, incluyendo la visión estratégica, comunicación efectiva, resolución de problemas, delegación responsable, inteligencia emocional y confianza, lo cual facilita la eficacia del líder en diferentes contextos (Bracho, 2023).

El liderazgo transformacional se define como la capacidad del líder para influir positivamente en su equipo mediante procesos de formación y desarrollo continuo, el

estímulo y el modelaje, impulsando una misión común y potenciando el desarrollo integral de sus colaboradores. Este enfoque directivo destaca por crear un sentido de pertenencia, fomentar la creatividad y atender las particularidades de cada integrante, con el propósito de alcanzar metas grupales significativas (Ahmad, 2025).

De igual forma, los líderes transformacionales son percibidos como agentes motivacionales, impulsando a los trabajadores a alcanzar un desempeño excepcional y a trascender sus capacidades individuales. Este método de dirección es reconocido por muchos como una estrategia integral que aborda múltiples dimensiones. Al implementar este modelo de guía, los directivos fomentan de manera proactiva cambios en la percepción, los hábitos y las acciones, erigiéndose como referentes que catalizan modificaciones en el pensamiento, la conducta, los principios e incluso en la escala de valores de su personal (Thanh & Quang, 2022).

La dimensión liderazgo transaccional se define como un modelo de gestión fundamentado en un esquema de estímulos y consecuencias, en el cual la dinámica entre el directivo y su equipo gira en torno a la ejecución de objetivos definidos. Esta metodología prioriza el mantenimiento de la estructura operativa, la productividad y la consecución de resultados inmediatos, a través de un seguimiento continuo, la evaluación sistemática de las actividades y la retribución condicionada al cumplimiento de metas específicas (Ahmad, 2025).

De forma similar, este enfoque se fundamenta en una dinámica recíproca entre el directivo y su equipo, en la cual la consecución de objetivos definidos y actividades concretas es recompensada mientras que el incumplimiento puede conllevar consecuencias negativas. El liderazgo transaccional opera bajo un sistema de recompensas y sanciones claramente definido, con énfasis en la supervisión, el control y la eficiencia operativa. Su enfoque es práctico y orientado a resultados a corto plazo, siendo efectivo en contextos que requieren estructura y claridad en la ejecución (Bwalya, 2023).

Finalmente, el liderazgo autocrático se distingue por una organización vertical donde las decisiones recaen exclusivamente en la figura de autoridad, prescindiendo

de la colaboración o contribuciones del resto del equipo. Este modelo directivo se sustenta en la imposición de normas, el control centralizado y la exigencia de acatamiento inmediato, características que pueden optimizar procesos en contextos de crisis o actividades rígidamente protocolizadas. Sin embargo, suele mermar la iniciativa, la innovación y el sentido de pertenencia entre los miembros (Bwalya, 2023).

En el estudio del bienestar laboral, la teoría bifactorial de Herzberg representa un modelo teórico esencial para comprender el desarrollo profesional del personal. Este enfoque plantea que existen dos tipos de elementos que inciden de manera distinta en la experiencia laboral: los factores extrínsecos e intrínsecos. Los primeros, también llamados externos, se vinculan al entorno de trabajo además, adhieren puntos importantes como la remuneración, normas de seguridad, y las normativas institucionales y el espacio físico. Si bien su carencia provoca descontento, su existencia no garantiza motivación. En contraste, los factores motivacionales, de carácter interno, se relacionan directamente con la naturaleza de las funciones, tales como la independencia en la ejecución, la valoración por los logros, las atribuciones asignadas, el crecimiento individual y las posibilidades de progreso profesional (Madero, 2019).

Por otra parte, la teoría de satisfacción laboral de Locke (1969) se afirma que la satisfacción ocupacional constituye una vivencia emocional positiva que surge cuando la persona percibe su labor de manera favorable, especialmente en relación con el cumplimiento de sus expectativas y necesidades individuales. En el ámbito del personal de salud, este enfoque facilita la comprensión de cómo inciden tanto los elementos internos (como la valorización y la delegación de funciones) como los externos (como la compensación económica y el ambiente laboral) en el bienestar y compromiso del trabajador. Estudios recientes evidencian que altos niveles de satisfacción en el personal sanitario se relacionan con un mejor desempeño y mayor estabilidad en el empleo, lo que resalta la importancia de equilibrar los estímulos motivacionales y las condiciones laborales para lograr estos beneficios (Paresashvili et al., 2024).

Por otra parte, la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, propuesta en 1943, sostiene que la motivación humana está compuesta por cinco niveles de requerimientos organizados jerárquicamente, en los cuales las necesidades primarias deben cubrirse antes de alcanzar niveles superiores. En la base se ubican las necesidades fisiológicas (como la alimentación y el descanso), seguidas por las de seguridad (protección, estabilidad), las de pertenencia (como la afiliación y las relaciones interpersonales), las de reconocimiento (incluyendo el respeto propio y la autoestima) y, finalmente, la autorrealización (desarrollo del potencial individual). Esta teoría permite sustentar la variable satisfacción laboral, ya que los trabajadores experimentan mayor satisfacción cuando perciben que su entorno laboral responde a cada una de estas necesidades. Así, el salario, la estabilidad y las condiciones físicas del trabajo se asocian a los niveles básicos, mientras que el compañerismo, la buena comunicación y el reconocimiento se vinculan con los niveles intermedios, y las posibilidades de crecimiento profesional evidencian un grado elevado de realización personal (Madero, 2023).

La satisfacción laboral se refiere al bienestar que perciben los trabajadores dentro de una institución, manifestado en el cumplimiento de sus expectativas y necesidades al desempeñar sus funciones; además, esta percepción positiva incide directamente en su rendimiento, sentido de compromiso y responsabilidad, contribuyendo a mejorar la calidad y eficacia en sus labores; asimismo, un entorno que reconoce los logros individuales y promueve el crecimiento profesional fortalece este bienestar; de esta manera, se genera un clima organizacional más estable, donde se reduce la rotación y se potencia la productividad. (Carracedo et al., 2021).

Del mismo modo, la satisfacción laboral puede entenderse como una experiencia emocional favorable que surge al percibir el propio trabajo como un camino para lograr metas y principios personales vinculados al entorno profesional; por lo tanto, se interpreta como el grado en que un individuo se siente conforme o insatisfecho en los puestos establecidos como tareas de trabajo; además, esta percepción influye en la disposición del trabajador para involucrarse activamente en sus funciones; en consecuencia, para una mayor satisfacción en el trabajo se asocia

con una actitud positiva, baja rotación y mayor compromiso con la institución (Alkhateeb et al., 2025).

De manera similar, la satisfacción laboral alude a la valoración personal que hacen los colaboradores respecto a sus funciones, siendo un juicio que puede resultar positivo o negativo, y que proviene de la interacción entre el entorno laboral, las funciones asignadas y la trayectoria individual en el puesto, comparando de forma constante sus expectativas con los logros alcanzados (Margarita Chiang Vega et al., 2021).

Según de Herzberg (1966), la satisfacción ocupacional está enfocada en los trabajadores conformes con sus labores y está determinada por dos clases de factores: aquellos que impulsan la satisfacción y los que previenen el descontento; por lo tanto, esta percepción influye en la motivación, el sentido de pertenencia y la permanencia en el puesto; además, cuando se alcanza un alto grado de satisfacción ocupacional, se incrementa el compromiso con los lineamientos de las instituciones y ayudando en el ambiente laboral más saludable y productivo. Los factores que favorecen la satisfacción, como el reconocimiento, la posibilidad de crecimiento y la asunción de responsabilidades, constituyen los verdaderos impulsores de la motivación. Por otro lado, los factores que previenen el malestar de los trabajadores, como el entorno laboral y la remuneración, no generan satisfacción directamente, pero son fundamentales para evitar el descontento. La satisfacción en el trabajo se logra cuando ambos tipos de factores se equilibran y se gestionan de forma adecuada (Alrawahi et al., 2020).

La satisfacción en el ámbito ocupacional se considera un fenómeno con múltiples dimensiones, entre las cuales destacan las condiciones laborales, la interacción y los incentivos recibidos en el trabajo. La primera dimensión corresponde a las condiciones de trabajo, son elementos del entorno físico, relacional y organizacional que inciden en el espacio donde el trabajador desarrolla sus funciones, incluyendo condiciones materiales, vínculos sociales y políticas internas, los cuales

influyen directamente en su desempeño, bienestar, motivación y satisfacción dentro del ámbito laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

El ambiente laboral constituye un aspecto importante y resaltante directa acerca del rendimiento y bienestar de los trabajadores; además, en algunas investigaciones se han demostrado que aspectos físicos como la iluminación, la ventilación, el nivel de ruido y la temperatura impactan significativamente tanto en la eficiencia como en el estado anímico del personal; por otro lado, una luz inadecuada puede provocar cansancio ocular y problemas de atención, mientras que un exceso de ruido tiende a elevar los niveles de estrés y dificultar la interacción entre compañeros. La mejora deliberada de estos elementos mediante una iluminación adecuada, condiciones térmicas confortables y un control efectivo del ruido contribuye de manera notable al bienestar del personal y al impulso del rendimiento institucional (Dumitriu et al., 2025).

Además, en diferentes países desarrollados, los entornos laborales presentan condiciones por debajo de los estándares adecuados para garantizar el bienestar de los trabajadores, por otra parte, muchas organizaciones perciben la implementación de un entorno seguro y saludable como un gasto prescindible, lo que limita la inversión en infraestructura, equipamiento ergonómico y condiciones ambientales óptimas; además, esta falta de compromiso con el confort laboral no solo afecta la salud física y mental del personal, sino que también repercute negativamente en la productividad y la retención del talento humano. Sin embargo, empleados que trabajan en un ambiente inestable e insalubre, lo que los pone en riesgo de sufrir enfermedades ocupacionales relacionadas con los efectos adversos del medio ambiente en su productividad, lo que repercute en la productividad total de la organización (Zhenjing et al., 2022).

De esta forma es importante que el equipo y los recursos dispongan de lo necesario para un desempeño eficaz, más allá de sus capacidades individuales, en este sentido, los recursos físicos influyen directamente en el desempeño y bienestar del personal; asimismo, los factores como la iluminación, ventilación o espacio pueden

favorecer o perjudicar su productividad, además, la falta de adecuación en estos aspectos puede generar desmotivación, errores o ausentismo (Zhenjing et al., 2022). Asimismo, es importante tener en cuenta que el tiempo que se pasa en el lugar de trabajo, las tareas que se realizan allí y el entorno laboral todos afectan la salud en general del equipo laboral, las condiciones del lugar de trabajo pueden afectar a los empleados a nivel físico, mental o emocional y mejorar o perjudicar su bienestar (Adams, 2019).

Respecto a la segunda dimensión interacción, la interacción en el entorno laboral se concibe como un vínculo recíproco entre dos o más personas, y también como la habilidad del individuo para colaborar y coordinarse con sus colegas, fijando objetivos comunes y gestionando sus actividades cotidianas de manera que no interfiera en el desempeño profesional de los demás (Hancock et al., 2021).

La interacción entre las personas dentro de la sociedad se fundamenta principalmente en las jerarquías o niveles en los que se ubican; además, buscan mantener vínculos amistosos y relaciones armoniosas sustentadas en el respeto y la valoración mutua. Según Chiavenato (2002), las relaciones interpersonales hacen referencia al trato, la comunicación y el contacto que se da entre individuos en distintos contextos, incluyendo las interacciones cotidianas con colegas o personas del entorno laboral (Paredes, 2017).

Finalmente, la tercera dimensión Incentivos de trabajo se refiere a las iniciativas organizacionales buscan motivar a los colaboradores para mejorar su desempeño en tareas específicas, incrementando simultáneamente la eficiencia, calidad y reducción de costos operativos. Diversos estudios demuestran que su implementación sistemática genera múltiples beneficios: estimula la motivación intrínseca de los empleados, optimiza los procesos productivos y fomenta un clima organizacional positivo (Sánchez-Pacheco et al., 2022).

Asimismo, los incentivos laborales constituyen un mecanismo para distribuir las utilidades generadas por el éxito organizacional, según los logros alcanzados y el rendimiento progresivo demostrado por los colaboradores (Dávila et al., 2022).

Del mismo modo, los incentivos pueden entenderse como recompensas tangibles o cualquier tipo de compensación otorgada a un empleado en forma de dinero. Asimismo, se consideran como criterios objetivos que permiten establecer parámetros cuantificables de desempeño. Diversos estudios clasifican los incentivos en dos categorías: tangibles y morales. Los primeros se relacionan con la retribución directa del esfuerzo, como el otorgamiento de bonificaciones; mientras que los segundos implican una compensación indirecta, como el reconocimiento a través de certificaciones o evaluaciones (Liu & Liu, 2022).

Las instituciones de salud son organizaciones complejas en las que diversos profesionales con diversos antecedentes y niveles educativos deben trabajar de manera cohesionada para brindar una atención de calidad a la población. El éxito de la coordinación entre los diferentes servicios prestados en las instituciones de salud está directamente asociado a las relaciones interpersonales, que deben basarse en el profesionalismo. La comunicación efectiva y las actitudes profesionales de los trabajadores de la salud son esenciales para la eficiencia y eficacia de la prestación de atención médica. Es importante destacar que el equipo sanitario está formado no solo por médicos y enfermeras, sino también por un grupo multiprofesional formado por personas de diversas trayectorias y especialidades, como nutricionistas, fisioterapeutas y logopedas, entre otros. Cada miembro desempeña sus respectivas funciones con el objetivo común de lograr una atención de calidad. Por lo tanto, la interacción efectiva entre ellos es esencial para la planificación integral del tratamiento y los resultados óptimos para los pacientes (Aydogdu, 2024).

En cuanto a la justificación del estudio, el respaldo teórico se basa en su aporte a la creación de nuevos saberes, fundamentados en bases conceptuales sólidas. Específicamente, se respalda la teoría de Hersey y Blanchard, quienes afirman que el tipo de liderazgo más efectivo es aquel que se ajusta tanto a las características del grupo como a las demandas de cada contexto.

Se justifica en lo práctico ya que los resultados serán útiles para la gestión hospitalaria, ya que brindarán insumos concretos para fortalecer competencias directivas, mejorar la comunicación interna y optimizar el desempeño del equipo de

salud. A partir de los hallazgos, podrán implementarse estrategias de formación y acompañamiento en liderazgo para los jefes de servicio.

Asimismo, se justifica socialmente, ya que esta investigación tiene como finalidad ayudar a mejorar las condiciones laborales, además, del ambiente institucional del personal médico, lo que no solo favorece a los profesionales de la salud, sino también a la población que accede a los servicios hospitalarios, fortaleciendo así el derecho a una atención digna y humanizada.

Del mismo modo, cuenta con un sustento metodológico, dado que el uso de instrumentos validados permitirá obtener datos fiables, lo que a su vez favorece la realización de un análisis preciso y riguroso. Esta perspectiva metodológica permite no solo describir fenómenos, sino comprender cómo se interrelacionan, aportando a una toma de decisiones basada en evidencia.

Por último, se fundamenta de manera científica cuando los hallazgos conseguidos contribuyen a nuevas investigaciones, las cuales se basan en el conocimiento renovado, marcos teóricos y resolución de problemáticas. Contemplando, además, la alternativa de servir para investigaciones posteriores donde las consecuencias, elementos y contextos puedan ser distintos al presente.

Respecto a la problemática de la investigación, a nivel mundial, la satisfacción en el trabajo del profesional sanitario ha evidenciado un notable deterioro en los años recientes, agravado especialmente tras la pandemia por COVID-19. Según un metaanálisis reciente, el nivel de satisfacción de los médicos cayó del 72,4 % en estudios realizados antes de 2009 al 63,1 % en investigaciones publicadas después de 2020, lo cual representa una disminución alarmante en el bienestar de los profesionales. Esta tendencia no es aislada, ya que, en países con sistemas sanitarios robustos como Estados Unidos, Reino Unido, Italia y Alemania, se han reportado tasas crecientes de agotamiento emocional, intenciones de renuncia y disminución de la motivación laboral, lo que genera un efecto en cadena en la prestación del servicio y en la estabilidad del sistema (Deng et al., 2024).

Asimismo, en Estados Unidos, la insatisfacción laboral entre el personal de enfermería ha sido una de las principales razones del abandono del empleo en hospitales entre 2019 y 2021. Muchas enfermeras reportaron que el estrés constante y las condiciones laborales insatisfactorias influyeron directamente en su decisión de dejar el sector salud. Factores como la carga excesiva de labores, la carencia de reconocimiento, la limitada asistencia institucional y un ambiente organizacional adverso han deteriorado el bienestar del personal, comprometiendo la permanencia del recurso humano y la eficiencia de la atención hospitalaria (Machado et al., 2025; Muir et al., 2024).

Un estudio multicéntrico en Latinoamérica reveló que la satisfacción en el trabajo de los profesionales sanitarios en Latinoamérica presentó una puntuación moderadamente baja (81.5/120). Donde las dimensiones más afectadas fueron tensión laboral, presión en el trabajo y monotonía, donde los profesionales reportaron fatiga, falta de tiempo y tareas repetitivas como principales fuentes de insatisfacción. Además, aspectos como la injusticia salarial (20.4% sufrió recortes) y la compra obligatoria de equipos de protección personal (54.8%) agravaron el descontento (Tiga-Loza et al., 2024).

Asimismo, una revisión en trabajadores en Latinoamérica señalaron que las causas que favorecen la insatisfacción ocupacional en centros sanitarios de México, Perú y Ecuador incluyen la baja compensación económica percibida como salario, la ausencia de reconocimiento, así también, la escasa implicación en los procesos de toma de decisiones, sumada a una gestión deficiente por parte del personal directivo, representa un obstáculo para el desarrollo organizacional; en donde esta situación puede generar desmotivación, disminución del compromiso laboral y un clima de trabajo poco favorable para la colaboración y el crecimiento profesional. (Medina & Heredia, 2023).

De igual manera en Perú se evidencian niveles preocupantes de insatisfacción ocupacional en los profesionales, donde hasta el 64.5% del personal muestra insatisfacción, siendo más pronunciada en aquellos con más de 5 años en el puesto (Carrillo, 2023). De forma similar en otro estudio se reportó que la mayoría del

personal sanitario (55.4%) mostró un nivel medio de satisfacción laboral reflejando áreas críticas, especialmente en remuneración y condiciones laborales, que podrían exacerbar el ausentismo (Céspedes, 2025).

A nivel mundial, algunos estudios han demostrado con claridad el papel determinante del liderazgo en los niveles de satisfacción del personal sanitario, además, se ha observado mejoras en la calidad del liderazgo ejercido por los jefes directos se traducen en efectos positivos y cuantificables en la percepción laboral de los trabajadores; por lo tanto, esta relación señala la relevancia que existe fortalecer competencias de liderazgo en los equipos de dirección para fomentar entornos laborales más motivadores y eficientes: por un lado, redujo significativamente el desgaste profesional y, por otro, potenció notablemente la satisfacción laboral. Específicamente, se observó que cada punto adicional en las competencias de liderazgo aumentó en un 6.6% la satisfacción. Estas cifras revelan una relación directamente proporcional entre un liderazgo efectivo y el bienestar laboral, evidenciando que los equipos médicos necesitan jefaturas que ejerzan un liderazgo claro, empático y motivador (Spilg et al., 2025).

En América latina las modalidades de liderazgo en el ámbito sanitario han sido objeto de preocupación, en estudios realizados en hospitales de países como Chile y Venezuela, se encontró que un porcentaje significativo de los directivos practica un liderazgo autocrático, con un 50% de los encuestados en la región de Coquimbo, Chile, afirmando que la toma de decisiones recae exclusivamente en una sola persona. Esto se asocia con un ambiente de trabajo donde la participación del personal es limitada, afectando la inspiración y satisfacción ocupacional. Además, el 75% de los profesionales reportaron que los directivos rara vez promueven un liderazgo democrático, donde se considera la opinión de los colaboradores. Este panorama se refleja en la falta de liderazgo transformacional, que debería promover el cambio positivo y la mejora continua, ya que solo un pequeño porcentaje de líderes aplican este enfoque (Cabana et al., 2024; Sangronis-López et al., 2024).

En Perú, también se evidencia una proporción preocupante de profesionales sanitarios con un liderazgo de nivel bajo, alcanzando el 6,3% en el sector público y el

11,5% en el sector privado. Este dato es alarmante, ya que un liderazgo deficiente entre los profesionales sanitarios puede impactar negativamente en el rendimiento institucional, toma de decisiones y la excelencia del servicio asistencial proporcionado (Méndez et al., 2023).

Se ha evidenciado que en el servicio de medicina del Hospital III Chimbote existe una percepción generalizada de aplicación inadecuada de los estilos de liderazgo por parte del equipo directivo, lo que ha generado indicios claros de insatisfacción laboral en el personal de salud. Esta situación se ve agravada por diversos factores: asignación excesiva de tareas con tiempo insuficiente para cumplir funciones asistenciales, conflictos en la relación profesional de salud–paciente que han derivado en denuncias y procesos médico-legales, escasez de personal especializado, infraestructura física y tecnológica deficiente, y condiciones limitadas de bioseguridad. Ante la insuficiencia de investigaciones previas centradas en las modalidades de liderazgo en este servicio específico, se hace necesaria la realización de la presente investigación. Es por todo lo antes mencionado que se decide realizar la siguiente pregunta. ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en los profesionales del servicio de medicina, Hospital-III EsSalud Chimbote 2025?

En cuanto, a la operacionalización de las variables, indicaremos la conceptualización de estilos de liderazgo, Según Hersey y Blanchard, el estilo de liderazgo se refiere a la forma en que un líder adapta su comportamiento según las habilidades y la disposición de sus subordinados para realizar tareas, donde cada estilo se aplica dependiendo de la competencia y la motivación de los seguidores, lo que permite al líder ajustar su enfoque para mejorar la eficacia y el rendimiento del equipo (Pino-Marchito et al., 2025).

Respecto a la definición operacional, el estilo de liderazgo se midió mediante 14 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Habilidades de Liderazgo, Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional y Liderazgo Autocrático donde el puntaje total se clasifica en tres rangos: bajo (14 a 32), medio (33 a 51) y alto (52 a 70), lo que

permite evaluar el nivel de efectividad y la percepción sobre el liderazgo en el contexto laboral.

Respecto a la definición conceptual de la satisfacción laboral, se define conceptualmente según de Herzberg (1966), como el grado en que el personal se siente satisfecho con su trabajo, influenciada por dos tipos de factores: los factores que fomentan la satisfacción y aquellos que evitan la insatisfacción. Los factores que fomentan la satisfacción, como el reconocimiento, la oportunidad de desarrollo y la responsabilidad, son los que realmente motivan a los empleados. Por otro lado, los factores que evitan la insatisfacción, tales como las condiciones de trabajo y el salario, no generan satisfacción directa, pero son necesarios para prevenir el descontento. La satisfacción laboral se alcanza cuando ambos tipos de factores se equilibran y gestionan adecuadamente (Alrawahi et al., 2020).

En cuanto a la definición operacional de satisfacción laboral, se midió a través de un cuestionario compuesto por 14 ítems, distribuidos en tres dimensiones: Condiciones de trabajo, interacción, incentivos de trabajo. El puntaje total se clasifica en tres rangos: bajo (14 a 32), medio (33 a 51) y alto (52 a 70), lo que permite evaluar el nivel de satisfacción laboral basado en las percepciones del liderazgo dentro del entorno laboral.

En el marco de este estudio se han propuesto la siguiente hipótesis general, Ha: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025. H0: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025.

Asimismo, me propuso las siguientes hipótesis específicas: H1: Existe relación significativa entre la dimensión habilidades de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina; H2: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina; H3: Existe relación significativa entre la dimensión

liderazgo transaccional y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina; H4: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo autocrático y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina.

Establecido el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025. Y como objetivos específicos tenemos: Analizar el nivel de estilo de liderazgo en los profesionales de salud del Servicio de Medicina; Analizar el nivel de la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina; Establecer la relación entre la dimensión habilidades de liderazgo y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina, Establecer la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina; Establecer la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina, Establecer la relación entre la dimensión liderazgo autocrático y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina.

Metodología

Tipo y Diseño de investigación

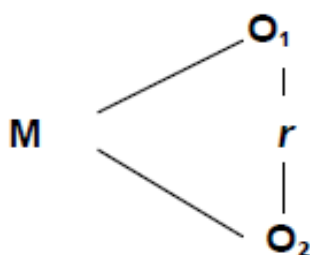
Tipo de estudio

Investigación básica, puesto que su finalidad principal radicaba en ampliar el entendimiento teórico-científico en un campo especializado, sin buscar una utilización directa en el corto plazo. Su meta fundamental fue interpretar procesos, reconocer patrones universales y formular marcos conceptuales. Esta modalidad de indagación estuvo dirigida a fortalecer el saber académico en una área del conocimiento, sin enfocarse de manera prioritaria en abordar situaciones específicas (Vizcaíno et al., 2023).

Diseño de investigación

Utilizó un diseño metodológico no experimental con un enfoque correlacional, el cual se considera no experimental debido a que no se realizó intervención alguna sobre las variables, las cuales fueron observadas y analizadas tal como se presentaban en su entorno real, asimismo, este enfoque permitió establecer relaciones entre los datos sin alterar las condiciones naturales del estudio. La naturaleza transaccional derivó de la reunión de información en un periodo único, capturando una instantánea situacional. Además, fue de correlación, pues buscó identificar la relación existente entre la variable dependiente, satisfacción ocupacional, y la variable independiente, estilo de liderazgo (Cabrera, 2023).

El siguiente esquema corresponde al diseño correlacional:



Donde:

M :Muestra.

O1 :Estilos de liderazgo.

O2 :Satisfacción laboral.

r :Relación entre las variables.

Población y Muestra

Población

Es el conjunto de personas sobre las cuales se pretende generalizar los resultados de una investigación. Es decir, representa el grupo total que posee las características necesarias para responder a la pregunta científica, sin estar necesariamente delimitado en tiempo y espacio (Tamargo et al., 2024).

En el presente estudio estuvo constituido por los 30 profesionales de salud que laboran en el servicio de medicina del Hospital III Essalud Chimbote, 2025.

Criterios de inclusión

- Médicos, enfermeras, entre otros que laboran en el Hospital III EsSalud Chimbote, 2025.
- Profesionales que acepten el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Profesionales de salud que no entreguen el consentimiento informado firmado o que manifiesten su negativa a participar en la investigación.
- Profesionales de salud que no se encuentren laborando.

Muestreo

El muestreo fue de tipo no probabilístico por conveniencia, ya que este enfoque no requería cálculos estadísticos. Se consideró conveniente debido a que la selección de la muestra se basó en la facilidad y accesibilidad del investigador, quien, de manera no aleatoria, determinó la cantidad de participantes que formarían parte del estudio (Hernández, 2021).

Muestra

La muestra censal estuvo conformada por el total de personas que cumplían con los requisitos definidos para formar parte del estudio, y que fueron consideradas en su totalidad sin aplicar técnicas de muestreo (Pérez-Flores & Aravena, 2024). La muestra censal fue de 30 profesionales de salud.

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas

La encuesta fue el método para recolectar datos de un amplio grupo de personas. Fue un recurso práctico y flexible que facilitó la obtención de información relacionada con conductas, percepciones, juicios y rasgos sociodemográficos de un grupo determinado (Medina et al., 2023).

Instrumentos

Asimismo, se empleó como herramienta el cuestionario, el cual se define como un medio estructurado para recopilar información, compuesto por una serie de ítems u otros componentes que debía responder el participante. Este se utilizó para obtener datos relacionados con hechos, conductas, actitudes, creencias u opiniones de los encuestados (Ávila et al., 2020).

El instrumento empleado fue el Cuestionario de Estilo de Liderazgo, compuesto por 14 ítems organizados en cuatro dimensiones: Habilidades directivas,

Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional y Liderazgo Autoritario. La escala aplicada correspondió a una escala Likert de cinco niveles: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Con frecuencia(4) y Siempre(5). El puntaje global se agrupó en tres categorías: bajo (14 a 32), medio (33 a 51) y alto (52 a 70), lo cual permitió medir el nivel de efectividad y la percepción del liderazgo en el entorno laboral.

De forma similar, el Cuestionario de Satisfacción compuesto por 14 ítems, distribuidos en tres dimensiones: Condiciones de trabajo, Interacción laboral e Incentivos laborales. La escala utilizada fue tipo Likert, con cinco opciones: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Regularmente (4) y Frecuentemente (5). El puntaje total se clasificó en tres rangos: bajo (14 a 32), medio (33 a 51) y alto (52 a 70), permitiendo así evaluar el nivel de satisfacción ocupacional basado en las percepciones de los empleados sobre el estilo de liderazgo dentro del entorno laboral.

Validación y confiabilidad

Se realizó a través de la revisión de tres jueces especialistas en el tema; posteriormente, se aplicó una prueba de confiabilidad mediante el índice Alfa de Cronbach, utilizado para evaluar la precisión y estabilidad de la medición en los instrumentos empleados. Los resultados obtenidos arrojaron un Alfa de 0.937 para el estilo de liderazgo y de 0.956 en la variable satisfacción laboral, lo que respalda la confiabilidad del instrumento.

Procesamiento y análisis de la información

Los instrumentos utilizados fueron organizados y analizados con el software IBM SPSS Statistics versión 27. Se llevó a cabo un análisis estadístico inferencial, iniciando con la verificación de normalidad de los datos, mediante la prueba de Shapiro-Wilk, de acuerdo con el tamaño de la muestra. Esto se realizó con el objetivo de determinar si los datos seguían una distribución normal y, con base en ello, se utilizó el coeficiente de Pearson para identificar la relación entre el estilo de liderazgo y la

satisfacción laboral. En ambos casos, se adoptó un nivel de significancia estadística de $\alpha = 0.05$.

Resultados

En la presente sección se exponen los resultados obtenidos a partir de los cuestionarios aplicados a una muestra conformada por 30 profesionales que laboran en el Servicio de Medicina. La información recopilada ha sido fundamental para dar respuesta tanto a los objetivos como a las hipótesis planteadas en esta investigación. En relación con el primer objetivo específico, se procedió a analizar el nivel del estilo de liderazgo presente en los profesionales de salud. Los datos recolectados permitieron identificar tendencias claras sobre cómo se manifiestan las prácticas de liderazgo en dicho servicio, aportando así una base sólida para la interpretación de los hallazgos. Esta etapa descriptiva resulta clave para comprender el comportamiento de la variable estudiada dentro del contexto hospitalario analizado.

Tabla 1

Nivel de estilo de liderazgo

Niveles	Recuento	Porcentaje
Deficiente	4	13.3%
Regular	15	50.0%
Adecuado	11	36.7%
Total	30	100%

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

Según los datos presentados en la tabla 1, se evidencia que la mayoría de los profesionales encuestados perciben el estilo de liderazgo como regular, representando el 50.0% del total. Asimismo, un 36.7% considera que dicho liderazgo es adecuado, mientras que solo un 13.3% lo califica como deficiente. Estos resultados reflejan una percepción mayormente moderada respecto al liderazgo ejercido en el servicio evaluado.

El segundo objetivo específico se centró en analizar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de salud que se desempeñan en el Servicio de Medicina. Este análisis permitió identificar el grado de conformidad de los trabajadores con su entorno laboral. Los resultados obtenidos son fundamentales para comprender cómo influye esta variable en su desempeño profesional.

Tabla 2*Nivel de satisfacción laboral*

Nivel	Recuento	Porcentaje
Baja	3	10.0%
Regular	17	56.7%
Bueno	10	33.3%
Total	30	100%

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

En la tabla 2, se aprecia que el nivel de satisfacción laboral, según la percepción de los encuestados, fue calificado como bueno por el 33.3% de ellos, mientras que el 56.7 % lo considera regular y el 10% bajo.

Análisis inferencial.

Prueba de normalidad.

Se empleó la prueba de Shapiro – Wilk; puesto que, se cuenta con una muestra de 30 profesionales del servicio de medicina, siendo menor a 50, de tal modo, se comprobará la normalidad o no normalidad de los datos de las variables de estudio.

Variable estilo de liderazgo

Ho: Variable estilo de liderazgo tiene Distribución Normal.

Ha: Variable estilo de liderazgo no tiene Distribución Normal.

Tabla 3*Prueba de normalidad del estilo de liderazgo*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gf	Sig.
V1:Estilo de liderazgo	.964	30	0.391

Nota. Datos obtenidos de la base de datos.

La tabla 3, indica que el nivel de significancia para el estilo de liderazgo es $p = 0,391$; siendo una distribución normal ya que su valor es mayor a 0.05.

Variable satisfacción laboral

Ho: Variable satisfacción laboral tiene Distribución Normal.

Ha: Variable satisfacción laboral no tiene Distribución Normal.

Tabla 4:

Prueba de normalidad de la satisfacción laboral

Shapiro-Wilk			
	Estadístico	Gf	Sig.
V2:Satisfacción laboral	.949	30	0.161

Nota. Datos obtenidos de la base de datos.

La tabla 4, indica que el nivel de significancia para satisfacción laboral es $p = 0.161$; siendo una distribución normal, ya que su valor es mayor a 0.05. Por lo tanto, como ambas variables tienen una distribución normal, se procede a utilizar el estadístico paramétrico Pearson.

Contrastación de las hipótesis de estudio

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre la dimensión habilidades de liderazgo y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina.

A continuación, planteamos las hipótesis:

H1: Existe relación significativa entre la dimensión habilidades de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina.

Tabla 5:

Relación entre dimensión habilidades de liderazgo y satisfacción laboral

			D1:Habilidades de liderazgo	Satisfacción laboral
Pearson	D1:Habilidades de liderazgo	Coef. Correlac.	1.000	.638
		Sig.	.	<.001
		N°	30	30
	Satisfacción laboral	Coef. Correlac.	.638**	1.000
		Sig.	<.001	
		N°	30	30

Nota. Datos obtenidos de la base de datos.

La tabla 5 muestra que hay una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre las habilidades de liderazgo y la satisfacción laboral ($r = ,638$; sig. $< ,001$). En ese sentido, se procede a rechazar la H_0 y se acepta la H_1 , lo que permite concluir que las habilidades de liderazgo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal evaluado.

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina.

Tabla 6:

Relación entre la dimensión liderazgo transformacional y satisfacción laboral

			D2:Liderazgo transformacional	Satisfacción laboral
Pearson	D2:Liderazgo transformacional	Coefic.	1.000	.852
		Sig.	.	<.001
		N°	30	30
	Satisfacción laboral	Coefic.	.852**	1.000
		Sig.	<.001	
		N°	30	30

Nota. Datos obtenidos de la base de datos.

La tabla 6 evidencia que hay una asociación positiva alta y estadísticamente significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y la variable satisfacción laboral ($r = ,852$; sig. $< ,001$). Por consiguiente, se rechaza la H0 y se acepta la H1, lo que indica que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal encuestado.

Objetivo específico 5: Establecer la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina

Tabla 7 :

Relación entre dimensión liderazgo transaccional y la variable satisfacción laboral

			D3:Liderazgo transaccional	Satisfacción laboral
Pearson	D3:Liderazgo transaccional	Coef.	1.000	.867
		Sig.	.	<.001
		N°	30	30
	Satisfacción laboral	Coef.	.867**	1.000
		Sig.	<.001	
		N°	30	30

Nota. Datos obtenidos de la base de datos.

La tabla 7 evidencia que existe una asociación positiva alta y estadísticamente significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y la variable satisfacción laboral ($r = ,867$; sig. $< ,001$). En consecuencia, se rechaza la H0 y se acepta la H1, lo que permite afirmar que el liderazgo transaccional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal evaluado.

Objetivo específico 6: Establecer la relación entre la dimensión liderazgo autocrático y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina.

Tabla 8:

Relación entre dimensión liderazgo autocrático y satisfacción laboral

			D4:Liderazgo autocrático	Satisfacción laboral
Pearson	D4:Liderazgo autocrático	Coef.	1.000	.489
		Sig.	.	<.006
		N°	30	30
	Satisfacción laboral	Coef.	.489**	1.000
		Sig.	<.006	
		N°	30	30

Nota. Datos obtenidos de la base de datos

La tabla 8 revela que hay una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la dimensión liderazgo autocrático y la variable satisfacción laboral ($r = ,489$; sig. $< ,001$). Por lo tanto, se acepta la H1 y se rechaza la H0, evidenciando que el liderazgo autocrático mantiene una relación significativa con la satisfacción laboral del personal encuestado.

Objetivo General: Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina.

Tabla 9:

Relación entre estilo de liderazgo y satisfacción laboral

			Estilo de liderazgo	Satisfacción laboral
Pearson	Estilo de liderazgo	Coef.	1.000	.797*
		Sig.	.	<.001
		N°	30	30
	Satisfacción laboral	Coef.	.797	1.000
		Sig.	<.001	.
		N°	30	30

Nota. Datos obtenidos de la base de datos

La tabla 9 pone en evidencia que hay una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre la variable estilo de liderazgo y la satisfacción laboral ($r = ,797$; sig. $< ,001$). En consecuencia, se acepta la H1 y se rechaza la H0, lo que significa que una mejor gestión educativa se asocia significativamente con mayores niveles de satisfacción laboral en el personal encuestado.

Análisis y Discusión

El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina. Los hallazgos evidenciaron una correlación positiva alta con un valor de 0.797 y una significancia menor a 0.001, lo que indica que el estilo de liderazgo adecuado se asocia de manera directa con niveles elevados de satisfacción laboral entre los profesionales del sector salud. Este resultado coincide con investigaciones previas realizadas en contextos similares. Tal como lo evidenció el estudio de Yauri (2023), se halló una correlación positiva con un valor de 0.845, y además, una significancia de 0.000.

De forma similar, Susanibar (2021) reportó una correlación positiva ($r = 0.652$; $p = 0.00$) entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en profesionales del sector salud. Asimismo, Mamani (2023) identificó que el liderazgo se asoció significativamente con la satisfacción en el trabajo ($r = 0.639$; $p = 0.010$) en su estudio. A nivel internacional, López (2023), en una investigación en España, tuvo como resultado una relación positiva con un valor de 0.72 y una significancia menos a 0.001. Su estudio resalta que, según el tipo de liderazgo implementado, los trabajadores desarrollan distintas capacidades y los resultados obtenidos varían según las circunstancias. Asimismo, en contraste, Núñez et al. (2021) mediante las inferencias estadísticas, la prueba χ^2 arrojó un valor de significancia de $p:0.638$, lo cual evidencia que no se halló una asociación con significancia entre la modalidad de liderazgo percibido y la satisfacción ocupacional haciendo énfasis en que en múltiples oportunidades se subestima el efecto del liderazgo, que suele ser acumulativo.

Por otro lado, Alfaro (2022) identificó una relación positiva, aunque débil, entre los tipos de liderazgo y la satisfacción ocupacional en profesionales de la salud ($r = 0.176$; $p = 0.000$), lo cual expresa que para fortalecer las competencias directivas para mejorar el bienestar y el compromiso del personal en salud. El autor plantea que la percepción del liderazgo por parte del personal médico respecto a sus superiores resulta crucial, ya que impacta directamente en su satisfacción en el trabajo y en el ambiente en la organización. Del mismo modo, se resalta que el liderazgo representa

un componente clave en organizaciones tanto públicas como privadas, ya que el logro de los objetivos institucionales está estrechamente vinculado a la manera en que el líder orienta y gestiona a su equipo de trabajo. Una gestión deficiente puede generar desmotivación y afectar negativamente tanto el desempeño como el logro de metas. En conjunto, estos hallazgos reafirman que, independientemente del contexto geográfico o institucional, un liderazgo efectivo es un elemento determinante para mejorar la satisfacción ocupacional de los profesionales sanitarios.

En relación con el primer objetivo específico, que consistió en analizar el nivel de estilo de liderazgo en los profesionales de salud del Servicio de Medicina, los resultados revelaron que el 36.7% de los encuestados percibió el liderazgo como adecuado, el 50.0% lo calificó como regular y el 13.3% lo consideró deficiente. Estos hallazgos se asemejan a los reportados por Susanibar (2022), quien encontró que el 75.51% de los trabajadores percibió un estilo de liderazgo regular y solo el 24.49% lo consideró bueno, lo que evidencia una tendencia generalizada hacia valoraciones intermedias del liderazgo en entornos de salud. De igual manera, Huamán (2024) reportó que si bien un 49.23% del personal percibió un nivel alto de liderazgo, una proporción considerable (47.69%) lo ubicó en un nivel medio. La autora sugiere que esta percepción podría estar condicionada por factores como la estabilidad laboral y la antigüedad del servicio, ya que los equipos con mayor número de trabajadores nombrados tienden a valorar más positivamente la gestión de sus líderes. Esto resalta la importancia de la experiencia y permanencia en el cargo como elementos clave para fortalecer el ejercicio del liderazgo institucional.

Respecto al segundo objetivo específico, que consistió en analizar el nivel de la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina, los resultados indicaron que el 46.7% de los encuestados manifestó una satisfacción regular, el 33.3% una satisfacción buena y el 10.0% una satisfacción baja. Estos hallazgos son concordantes con los reportados por Susanibar (2022), quien evidenció que el 57.1% de los trabajadores expresaron una satisfacción regular y el 42.9% una satisfacción buena, reflejando una valoración positiva pero moderada del entorno laboral. Por el contrario, Alfaro (2022) encontró que el 67% de sus participantes presentaban un nivel bajo de satisfacción, el 19% un nivel medio y solo el 13% un

nivel alto. Esta tendencia general hacia percepciones regulares o bajas sugiere que las condiciones laborales en los establecimientos de salud públicos aún presentan limitaciones estructurales que dificultan alcanzar una satisfacción plena.

Con relación al tercer objetivo específico, que consistió en establecer la relación entre la dimensión habilidades de liderazgo y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina, tuvo como resultados que alcanzó una correlación positiva de 0.638 y una significancia menor a 0.001. Hallazgos similares por Aniceto, quien encontró una correlación positiva de grado intermedio y estadísticamente significativa entre la habilidad de liderazgo y la satisfacción ocupacional con un valor de $r=0.582$ y una significancia menor a 0.000. Estos hallazgos evidencian que cuando las competencias de liderazgo se aplican de forma efectiva, en especial aquellas relacionadas con el trabajo en equipo, la comunicación clara, la toma oportuna de decisiones y la incentivación, se propicia un entorno laboral más favorable. Estas capacidades fortalecen el ambiente organizacional, fomentan el compromiso del equipo y mejoran la percepción de reconocimiento y respaldo institucional, elementos fundamentales para lograr satisfacción en contextos hospitalarios complejos como el área de Medicina.

En cuanto al cuarto objetivo específico, que consistió en establecer la relación entre la dimensión de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina, teniendo como resultados que hubo una correlación positiva de 0.852 y una significancia de 0.001; por lo tanto se afirma que el liderazgo transformacional se encuentra estrechamente asociado con un mayor nivel de satisfacción laboral en el personal de salud. En consonancia con esta evidencia, Yauri (2023) reportó una correlación positiva alta de $r=0.749$ con un valor de significancia $p < 0.001$ entre ambas variables. Del mismo modo, López (2023) encontró una correlación positiva alta de 0.67 y estadísticamente significativa, asimismo, Hanem et al. (2024) en su estudio en Egipto hallaron una asociación positiva entre el liderazgo transformador y la satisfacción ocupacional ($r:0.431$, $p<0.001$); de igual manera, , Mohammed et al. (2022) en la ejecución de su análisis en Arabia Saudita verificó un vínculo entre la modalidad transformacional y la satisfacción

ocupacional ($r = 0.677$, $p < 0.05$), confirmando también una relación directa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en su estudio mencionando que este vínculo positivo con la satisfacción laboral puede ser debido a su estrecha relación con el compromiso organizacional. Este compromiso, al estar fuertemente asociado con la motivación y la identificación del trabajador con los objetivos institucionales, se ve favorecido por líderes que inspiran, comunican una dirección definida y promueven el crecimiento individual y profesional.

Respecto al quinto objetivo específico, orientado a analizar la relación entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en los profesionales del área de Medicina, se identificó una correlación positiva alta y con significancia estadística ($r = 0.867$; $p < 0.001$). Este resultado indica que una mayor presencia del liderazgo transaccional se vincula con niveles superiores de bienestar laboral en el personal de salud. Hallazgos similares fueron presentados por Yauri (2023), quien reportó una correlación de $r = 0.762$ con $p = 0.00$. De forma similar, Mohammed et al. (2022) en la ejecución de su análisis en Arabia Saudita verificó un vínculo entre la modalidad transaccional y la satisfacción ocupacional ($r = 0.671$, $p < 0.05$). Por otro lado, Mamani (2023) identificó una correlación moderada y positiva ($r = 0.422$; $p = 0.047$), confirmando que el liderazgo transaccional también mantiene una asociación significativa con la percepción del entorno laboral de los profesionales de la salud. El autor subraya el valor de estrategias como la recompensa contingente, mediante las cuales el líder responde a las necesidades del equipo mediante un acuerdo explícito: se otorgan incentivos o se aplican sanciones según el cumplimiento de objetivos. Este enfoque, basado en metas claras y alcanzables, puede influir en la percepción de equidad y en la motivación del personal. Asimismo, aplicar correctamente estas estrategias puede impactar positivamente en la satisfacción en el trabajo, al fomentar el orden, la previsibilidad y el reconocimiento del rendimiento, elementos fundamentales para fortalecer la implicación del trabajador y optimizar el desempeño en el entorno laboral.

El sexto objetivo específico, buscó determinar el vínculo entre el liderazgo autocrático y la satisfacción laboral, obteniendo como resultados que existe una correlación positiva moderada con $r=0.489$ y una significancia igual a 0.006. Este

resultado sugiere que, aunque con menor intensidad que otros estilos de liderazgo, el enfoque autocrático mantiene una asociación relevante con la percepción de satisfacción laboral en este contexto. De forma coherente, Mamani (2023) reportó una correlación positiva pero baja ($r = 0.211$; $p = 0.018$), lo que indica que, aunque con menor impacto, este tipo de liderazgo también puede influir en el bienestar del personal en centros de salud. El autor señala que, a pesar de sus limitaciones, es necesario reconocer que, en contextos de emergencia o crisis, donde se necesita una respuesta inmediata, y con una estructura claramente definida, el liderazgo autocrático puede brindar estabilidad al equipo y facilitar un desempeño eficiente, lo cual podría reflejarse de manera positiva en la percepción de satisfacción del personal.

Conclusiones

Existe una correlación positiva alta de 0.797 y una significancia de 0.001 entre las variables estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina, por lo tanto, se determina que, a mayor predominio de estilos de liderazgo efectivos, mayor será la satisfacción laboral.

El 50 % de los profesionales de salud percibieron un nivel de estilo de liderazgo regular, siendo el nivel predominante, el 36.7% indicó percibirlo en un nivel adecuado y el 13.3% lo percibió en un nivel deficiente.

El 56.7% de los profesionales de salud presentó un nivel regular de satisfacción laboral siendo el predominante, además, el 33.3 % un nivel bueno y el 10 % un nivel bajo, por lo que se concluye que la mayoría de los profesionales de salud del Servicio de Medicina, manifiestan sentirse satisfechos con su entorno laboral.

Existe una correlación positiva alta de 0.638 y una significancia de 0.001 entre la dimensión habilidades de liderazgo y la satisfacción laboral, por lo que, si las habilidades de liderazgo aumentan, también se incrementará la satisfacción laboral.

Existe una correlación positiva alta con un valor de 0.852 y una significancia de 0.001 entre la dimensión liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, por lo que, si este tipo de liderazgo se potencia.

Existe una correlación positiva alta de 0.867 y una significancia de 0.001 entre la dimensión liderazgo transaccional y la satisfacción laboral, por lo que, si el liderazgo transaccional es reforzado adecuadamente, la satisfacción en el personal también aumentará.

Existe una correlación positiva moderada de 0.489 y una significancia de 0.006 entre la dimensión liderazgo autocrático y la satisfacción laboral, lo que indica que, aunque en menor medida, este estilo también influye en la satisfacción laboral.

Recomendaciones

Se recomienda implementar programas de formación y capacitación en liderazgo centrándose en el fortalecimiento de competencias clave como la resolución de problemas, la orientación a resultados, la apertura a distintas perspectivas y una comunicación efectiva, con el objetivo de consolidar un liderazgo más funcional y humano en los directivos del Servicio de Medicina.

Asimismo, respecto a la satisfacción laboral se sugiere realizar una evaluación integral de las condiciones laborales promoviendo acciones que refuercen la comunicación, la cooperación y el apoyo mutuo dentro del equipo. del personal de salud del Servicio de Medicina.

Se recomienda ejecutar talleres y programas de entrenamiento centrados en el desarrollo de habilidades de liderazgo, orientados a mejorar la percepción del liderazgo en los profesionales del Servicio de Medicina y, como consecuencia, elevar sus niveles de satisfacción en el entorno laboral.

Para fortalecer el liderazgo transformacional, se sugiere implementar estrategias que estimulen la visión compartida, la inspiración y la motivación en los equipos de trabajo del Servicio de Medicina, mediante espacios participativos, toma de decisiones conjunta y el reconocimiento oportuno del desempeño destacado.

Se recomienda establecer sistemas de evaluación del desempeño complementados con mecanismos de recompensas y correctivos alineados a los resultados, a fin de consolidar el liderazgo transaccional y mejorar la satisfacción del personal del Servicio de Medicina.

Finalmente, se sugiere fortalecer el estilo de liderazgo autocrático de manera equilibrada, combinando la necesidad de una toma de decisiones eficiente con la participación activa del equipo con el fin de permitir construir un ambiente de trabajo más colaborativo y participativo en el Servicio de Medicina.

Referencias bibliográficas

- Adams, J. M. (2019). The Value of Worker Well-Being. *Public Health Reports*, 134(6), 583. <https://doi.org/10.1177/0033354919878434>
- Ahmad, N. (2025). Leadership Styles in the 21st Century: A Comparative Analysis of Transformational and Transactional Leadership. *Journal for Social Science Archives*, 3(1), 576–587. <https://doi.org/10.59075/JSSA.V3I1.142>
- Alfaro, S. (2022). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81543>
- Alkhateeb, M., Althabaiti, K., Ahmed, S., Lövestad, S., & Khan, J. (2025). A systematic review of the determinants of job satisfaction in healthcare workers in health facilities in Gulf Cooperation Council countries. *Global Health Action*, 18(1). <https://doi.org/10.1080/16549716.2025.2479910>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2020.E04829>
- Amaliah, L., Fajardo, I., Yngente, B., Buhat, M., Salcedo, T., Octaviano, E., & Yngente, A. (2021). Leadership Style of Head Nurses against Job Satisfaction and Organizational Commitment of Staff Nurses. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 17(1). <https://journal.unhas.ac.id/index.php/mkmi/article/view/12147/7299>
- Aniceto Salvador, J. E. (2023). Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano,

- Huánuco 2023 [Tesis de Grado, Universidad de Huánuco]. En *Universidad de Huánuco*. <http://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/4665>
- Avila, H., González, M., & Licea, S. (2020). LA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE INDAGACIÓN EMPÍRICA? *Didáctica y Educación*, *11*(3), 62–79. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
- Aydogdu, A. (2024). Interpersonal relationships of the nursing team in the work environment according to nursing students: A qualitative study. *Nurse Education in Practice*, *74*, 103861. <https://doi.org/10.1016/J.NEPR.2023.103861>
- Bracho, P. (2023). Habilidades de liderazgo en tiempos de cambio: una mirada en las universidades del Zulia-Venezuela. *Revista de ciencias sociales*, *29*(3), 517–530. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9102171&info=resumen&idioma=ENG>
- Bwalya, A. (2023). Leadership Styles. *Global Scientific*, *11*(8). www.globalscientificjournal.com
- Cabana, S., Cabana, L., Cuello, J., & Bascuñan, O. (2024). Análisis de atributos de liderazgo post COVID-19 en el sector de salud pública, región de Coquimbo . *Información Tecnológica*, *35*(3). <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v35n3/0718-0764-infotec-35-03-39.pdf>
- Cabrera, P. (2023). New organization of research designs. *South American Research Journal*, *3*(1), 37–51. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8050508>
- Carracedo, P. A., María, A., & Luque, A. (2021). *Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis*. *39*(1), 27–37.

- Carrillo, N. (2023). *Satisfacción del personal de salud del Hospital Nacional Arzobispo Loayza* [Tesis de Maestría, Universidad Científica]. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2998/TM-Carrillo%20N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Céspedes, L. (2025). Ausentismo y satisfacción laboral en el personal sanitario de un hospital del norte del Perú [Universidad San Martín de Porres]. En *Repositorio Académico USMP*. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/16754>
- Dávila, R., Corzo, E., Palomino, J., & Zapana, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, *14*(1), 576–583. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100576&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Deng, Q., Liu, Y., Cheng, Z., Wang, Q., & Liu, J. (2024). Global job satisfaction and fluctuation among community general practitioners: a systematic review and meta-analysis. *BMC Health Services Research*, *24*(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/S12913-024-10792-9/TABLES/3>
- Dumitriu, S., Bocean, C., Vărzaru, A., Al-Floarei, A., Sperdea, N., Popescu, F., & Băloi, I. (2025). The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees' Well-Being. *Sustainability*, *17*(6), 2613. <https://doi.org/10.3390/SU17062613>
- Elkomy, S., Murad, Z., & Veleanu, V. (2023). Does leadership matter for healthcare service quality? *International Public Management Journal*, *26*(2), 147–174. <https://doi.org/10.1080/10967494.2020.1828204;JOURNAL:JOURNAL:UPMJ20;SUBPAGE:STRING:ACCESS>

- Garzón-Lasso, F., Serrano-Malebrán, J., Arenas-Arango, S., & Molina, C. (2024). Full range leadership style and its effect on effectiveness, employee satisfaction, and extra effort: an empirical study. *Frontiers in Psychology, 15*, 1380935. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2024.1380935/BIBTEX>
- Gregory, M., Lazzara, E., & Blickensderfer, E. (2024). Leadership in health care: What are some novel insights? *Psychology of Leaders and Leadership, 27*(1), 1–5. <https://doi.org/10.1037/MGR0000163>
- Hanco, M., Carpio, A., Castillo, Z., Flores, E., Hanco Gomez, M. S., Carpio Maraza, A., Laura Castillo, Z. J., & Flores Mamani, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción, 12*(3), 186–194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hanem, I., Wafa, F., & Asmaa, M. (2024). Relationship Between Transformational Leadership Style and Job Satisfaction among Nurses. *Mansoura Nursing Journal, 11*(1). https://mnj.journals.ekb.eg/article_350482_098d98a461564a143614edf577c72411.pdf
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral, 37*(3). <https://revmgi.sld.cu/index.php/mgi/article/view/1442/453>
- Huamán, M. (2024). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión Huancayo, 2022 [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Los Andes]. En *Universidad Peruana Los Andes*. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/8965>

- Liu, W., & Liu, Y. (2022). The Impact of Incentives on Job Performance, Business Cycle, and Population Health in Emerging Economies. *Frontiers in Public Health*, 9, 778101. <https://doi.org/10.3389/FPUBH.2021.778101>
- López, I. (2023). *Estilos de liderazgo y su correlación con la satisfacción laboral, la motivación y el bienestar psicológico* [Tesis de Grado, Universidad de Oviedo]. <http://hdl.handle.net/10651/68840>
- Machado, C., Patricia, S., Tuqueres, O., Humberto, J., De Jesús, N., Juela, J., Del Pilar, X., Guamanzara, A., Del Cisne, M., & Guerrero, D. (2025). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en unidades críticas. Una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(2), 653–701. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V9I2.16875
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29(1). <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Madero, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración*, 68(1), 235–259. <https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2023.3416>
- Mamani, S. (2023). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los trabajadores de salud de la Microred Simón Bolívar. Puno - 2023* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/22720>
- Margarita Chiang Vega, M., de Lourdes Quijada García, M., José Rivera Cerda, M., & Pablo Hidalgo Ortiz, J. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: un análisis de percepción en el sector sanitario*.

- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación* (Primera edición). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/90/133/157>
- Medina, N., & Heredia, F. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. *Revista Internacional de Investigación en ciencias Sociales*, 19(1). <https://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/1466>
- Méndez, F., Reyes, C., Castillo, E., Coronel, Y., Cabanillas, S., Salas, R., & Vargas, J. (2023). Estilos de liderazgo en profesionales sanitarios peruanos. *Medisur*, 21(5). <https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/5771>
- Mohammed, A., Fahad, M., & Mahmoud, A. (2022). Leadership Styles and Job Satisfaction among Nurses of Medical-Surgical Floors in Governmental Hospitals in Qassim Region, Saudi Arabia. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, 11(4), 50–63. www.ijmrhs.com
- Moumouri, S., Intas, G., Sarafis, P., Nikoletzos, A., Triantafilloudis, I., Bourantonis, D., & Stergiannis, P. (2021). Leadership styles and job satisfaction of nursing staff in a peripheral general hospital in Greece: a survey. *Health & Research Journal*, 7(3), 109–122. <https://doi.org/10.12681/healthresj.27566>
- Muir, K. J., Porat-Dahlerbruch, J., Nikpour, J., Leep-Lazar, K., & Lasater, K. (2024). Top Factors in Nurses Ending Health Care Employment Between 2018 and 2021. *JAMA Network Open*, 7(4), e244121–e244121. <https://doi.org/10.1001/JAMANETWORKOPEN.2024.4121>

- Núñez, C., Altamirano, A., & Compeán, V. (2021). Estilos de liderazgo relacionados con los niveles de satisfacción laboral en enfermeras en atención hospitalaria. *GARNATA*, e212417–e212417. <https://ciberindex.com/index.php/g91/article/view/e212417>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Condiciones de trabajo*. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3445>
- Ortiz, C. (2024). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud Hunter Arequipa 2024* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/35c93a3f-88c6-4f24-8435-720d324b6733/content>
- Paredes, L. (2017). *Relaciones interpersonales en el bienestar laboral*. Universidad Mariana. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1364/1328>
- Paresashvili, N., Okruashvili, N., & Javakhishvili, I. (2024). Impact of job satisfaction on the labour productivity of healthcare personnel. *Economic Ecology Socium*, 8(3), 40–55. <https://doi.org/10.31520/2616-7107/2024.8.3-4>
- Pérez-Flores, A., & Aravena, J. (s/f). Población y muestra. *Int. J. Inter. Dent*, 17(2), 2024. <https://doi.org/10.4067/S2452-55882024000200067>
- Pino-Marchito, A., Galán-García, A., & Plaza-Mejía, M. (2025). The Hersey and Blanchard's Situational Leadership Model Revisited: Its Role in Sustainable Organizational Development. *World*, 6(2), 63. <https://doi.org/10.3390/WORLD6020063>

- Sánchez-Pacheco, E., Hurel-Sotomayor, C., & Aguirre-Benalcázar, M. (2022). Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador. *Digital Publisher*, 7(4), 462–473. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1243>
- Sangronis-López, Y., Quero Graterol, E., Maldonado Mosquera, D., Isea Argüelles, J., Sangronis-López, Y., Quero Graterol, E., Maldonado Mosquera, D., & Isea Argüelles, J. (2024). Liderazgo como herramienta para el mejoramiento de la gestión de la salud pública de un hospital. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(10), 24–40. <https://doi.org/10.35381/GEP.V6I10.93>
- Sayed, A., Sahu, S., Kanyal, D., & Sable, S. (2025). Effective leadership strategies in healthcare: A narrative review. *Multidisciplinary Reviews*, 8(3). <https://doi.org/10.31893/MULTIREV.2025090>
- Spanos, S., Leask, E., Patel, R., Datyner, M., Loh, E., & Braithwaite, J. (2024). Healthcare leaders navigating complexity: a scoping review of key trends in future roles and competencies. *BMC Medical Education*, 24(1), 720. <https://doi.org/10.1186/S12909-024-05689-4>
- Spilg, E., McNeill, K., Dodd-Moher, M., & Dobransky, J. (2025). Physician Leadership and Its Effect on Physician Burnout and Satisfaction During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Healthcare Leadership*, 17, 49–61. <https://doi.org/10.2147/JHL.S487849>
- Susanibar, L. (2022). *Estilo de liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Paramonga, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6004>

- Tamargo, T., Jiménez, R., & Quesada, S. (2024). Vista de Universo y muestra: debate acerca de una peculiar relación. *Ecimed*, 25(512).
<https://revactamedica.sld.cu/index.php/act/article/view/512/pdf>
- Thanh, N., & Quang, N. (2022). Transformational, Transactional, Laissez-faire Leadership Styles and Employee Engagement: Evidence From Vietnam's Public Sector. *SAGE Open*, 12(2). https://doi.org/10.1177/21582440221094606/ASSET/B320D028-7D4F-47AE-8031-036DA6C4AC25/ASSETS/IMAGES/LARGE/10.1177_21582440221094606-FIG1.JPG
- Tiga-Loza, D., Mancilla-Lucumi, A., Castro-Bernal, M., Vergara-Escobar, O., Llanganate-Osorio, D., & Reimundo-Acosta, E. (2024). Artículo Original Estudio multicéntrico sobre la satisfacción, estrés y condiciones laborales en enfermería en países latinoamericanos. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.7337.4391>
- Tsapnidou, E., Kelesi, M., Rovithis, M., Katharakis, G., Gerogianni, G., Dafogianni, C., Toyliá, G., Fasoi, G., & Stavropoulou, A. (2024). Transformational Leadership—Quality Achievements and Benefits for the Healthcare Organizations: A Scoping Review. *Hospitals 2024*, Vol. 1, Pages 87-103, 1(1), 87–103.
<https://doi.org/10.3390/HOSPITALS1010008>
- Välimäki, M., Hu, S., Lantta, T., Hipp, K., Varpula, J., Chen, J., Liu, G., Tang, Y., Chen, W., & Li, X. (2024). The impact of evidence-based nursing leadership in healthcare settings: a mixed methods systematic review. *BMC Nursing*, 23(1), 1–16.
<https://doi.org/10.1186/S12912-024-02096-4/TABLES/2>

- Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica | Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Vlasiadis, K., Vlasiadis, Z., & Kteniadakis, S. (2025). Special Leadership Skills in the Management of Health Units (Running Title: Leadership in the Management of Health Units). *American J Medi Re Heal Sci*, 3(1). <https://doi.org/10.71010/AJMRHS.2025-e115>
- Wu, Y., Awang, S. R., Ahmad, T., & You, C. (2024). A systematic review of leadership styles in healthcare sector: Insights and future directions. *Geriatric Nursing*, 59, 48–59. <https://doi.org/10.1016/J.GERINURSE.2024.06.033>
- Yauri, R. (2023). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital de apoyo Junín, 2023* [Tesis de Grado, Universidad Nacional Del Centro Del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/11441>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10, 890400. <https://doi.org/10.3389/FPUBH.2022.890400>

Anexos

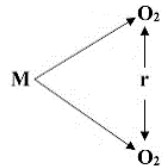
10. Anexos y apéndices

1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Estilo de liderazgo	forma en que un líder adapta su comportamiento según las habilidades y la disposición de sus subordinados para realizar tareas, donde cada estilo se aplica dependiendo de la competencia y la motivación de los seguidores, lo que permite al líder ajustar su enfoque para mejorar la eficacia y el rendimiento del equipo (Pino-Marchito et al., 2025).	el estilo de liderazgo se midió mediante 14 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Habilidades de Liderazgo, Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional y Liderazgo Autocrático donde el puntaje total se clasifica en tres rangos: bajo (14 a 32), medio (33 a 51) y alto (52 a 70), lo que permite evaluar el nivel de efectividad y la percepción sobre el liderazgo en el contexto laboral.	Habilidades de liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación efectiva Evaluación del desempeño Motivación profesional Análisis de opciones Resolución de problemas Desarrollo de programas 	1,2,3,4,5,6	Ordinal
			Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> Identificación con el equipo Autoridad percibida Experiencias inspiradoras 	7,8,9	
			Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de habilidades Recompensas de desempeño Reconocimiento institucional 	10,11,12	
			Liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none"> Participación en decisiones Asunción de consecuencias 	13,14	

Satisfacción laboral	<p>Grado en que el personal se siente satisfecho con su trabajo, influenciada por dos tipos de factores: los factores que fomentan la satisfacción y aquellos que evitan la insatisfacción. Los factores que fomentan la satisfacción, como el reconocimiento, la oportunidad de desarrollo y la responsabilidad, son los que realmente motivan a los empleados. Por otro lado, los factores que evitan la insatisfacción, tales como las condiciones de trabajo y el salario, no generan satisfacción directa, pero son necesarios para prevenir el descontento.</p>	<p>se midió a través de un cuestionario compuesto por 14 ítems, distribuidos en tres dimensiones: Condiciones de trabajo, interacción, incentivos de trabajo. El puntaje total se clasifica en tres rangos: bajo (14 a 32), medio (33 a 51) y alto (52 a 70), lo que permite evaluar el nivel de satisfacción laboral basado en las percepciones del liderazgo dentro del entorno laboral.</p>	<p>Condiciones de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recursos disponible • Ambiente adecuado • información accesible • Orgullo profesional • Crecimiento personal 	1,2,3,4,5	Ordinal
			<p>Interacción</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación constante • Escucha activa • Confianza comunicativa • Compromiso grupal • Apoyo constante 	6,7,8,9,10	
			<p>Incentivos de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equidad salarial • resolución de quejas • Reconocimiento al merito • Desarrollo profesional 	11,12,13,14	

2. Matriz de consistencia

Problema	VARIABLES	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en los profesionales del servicio de medicina, Hospital-III EsSalud Chimbote 2025?	<p>Variable 1</p> <p>Estilo de liderazgo</p> <p>Variable 2</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Analizar el nivel de estilo de liderazgo en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025</p> <p>Analizar el nivel de la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión habilidades de liderazgo y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Ha: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1a: Existe relación significativa entre la dimensión habilidades de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025.</p> <p>H10: No existe relación significativa entre la dimensión habilidades de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025</p> <p>H2a: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025</p> <p>H20: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025;</p>	<p>Tipo y diseño de investigación</p> <p>Se utilizará el paradigma cuantitativo, investigación básica, no experimental, transeccional, descriptiva correlacional</p> <p>El diseño es el siguiente:</p>  <p>M: Muestra. O1: Estilos de Liderazgo O2: Satisfacción Laboral r: Relación entre ambas variables.</p> <p>Población - Muestra:</p> <p>30 profesionales de salud (médicos y enfermeras, entre otros) que laboran en el servicio de medicina del Hospital III EsSalud Chimbote, 2025</p> <p>Técnica e Instrumento:</p>

		<p>del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025.</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión liderazgo autocrático y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025.</p>	<p>H3a: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025</p> <p>H30: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025</p> <p>H4a: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo autocrático y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025</p> <p>H40: No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo autocrático y satisfacción laboral en los profesionales de salud del Servicio de Medicina del Hospital-III EsSalud Chimbote 2025</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
--	--	---	---	---

3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario Estilo de liderazgo

Estamos realizando una investigación científica, referente a estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los Profesionales del Servicio de Medicina del Hospital-III ESSALUD Chimbote 2025. Agradezco a usted su colaboración, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en el presente cuestionario.

A. Instrucciones

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

B. Datos generales

Genero

Masculino ()

Femenino ()

C. Escala

5	4	3	2	1
Frecuentemente	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Responda con su criterio los siguientes ítems:

Variable: Estilos de Liderazgo						
Nº	Ítems	5	4	3	2	1
		F	R	AV	CN	N
	Habilidades de liderazgo					
1	¿El jefe comunica la información a los colaboradores sobre aquellos temas que afectan al servicio de medicina?					

2	¿EL jefe mide los resultados de su desempeño con el fin de autoevaluarse?				
3	¿El jefe me motiva a mejorar mis competencias?				
4	¿En el servicio de medicina el jefe analiza diferentes caminos para llegar al objetivo?				
5	¿En el servicio de medicina el jefe resuelve problemas en base a criterios y experiencias?				
6	¿En el servicio de medicina el jefe desarrolla programas para mejorar el desempeño?				
	Liderazgo transformacional				
7	¿El jefe influye orgullo en los miembros de su equipo para estar asociados con el servicio de				
8	¿El jefe muestra una sensación de poder y confianza?				
9	¿El jefe comparte experiencias inspiracionales que generan un mayor esfuerzo de desarrollo y crecimiento?				
	Liderazgo transaccional				
10	¿El jefe desarrolla planes de carrera para fortalecer el desarrollo y habilidades de cada colaborador?				
11	¿Su jefe inmediato recompensa al personal para que realice su trabajo de manera eficiente?				
12	¿Existe un reconocimiento por parte del servicio de medicina con relación a su esfuerzo?				
	Liderazgo autocrático				
13	¿ El jefe fomenta la participación del equipo en la toma de decisiones para alcanzar los objetivos?				
14	¿El jefe se responsabiliza por las tomas de decisiones que hace?				

Cuestionario Satisfacción laboral

Variable: satisfacción del personal.						
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
		F	R	AV	CN	N
Condiciones de trabajo						
1	¿Dispongo con los recursos necesarios para el desarrollo de mis actividades?					
2	¿Cuento con los ambientes limpios y con buena iluminación?					
3	¿Tengo acceso a la información necesaria sobre el resultado de mi desempeño?					
4	¿Me siento satisfecho con mi labor realizada en el servicio de medicina?					
5	¿El trabajo que realiza en su servicio le permite autorrealización como profesional?					
Interacción						
6	¿Los jefes se preocupan por mantener informado al personal sobre temas que les pueden interesar?					
7	¿Los jefes se preocupa por escuchar al personal para brindar sugerencias?					
8	¿Existe buena comunicación entre jefes y personal?					
9	¿El personal está dispuesto a cooperar con alguna tarea, sabiendo que implica esfuerzo?					
10	¿Sientes que recibes suficiente apoyo y orientación de tus superiores?					
Incentivos de trabajo						
11	¿Los sueldos están acorde con el nivel profesional de cada personal?					
12	¿El servicio de medicina se preocupa por atender los reclamos del personal?					
13	¿El servicio de medicina cuenta con políticas de premios e incentivos para el mejor desempeño del personal?					
14	¿Existe preocupación del servicio de medicina para que el personal sea capacitado, mejorando sus competencias?					

4. Evaluación de Juicio de expertos (mínimo 3 expertos)

UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: Ricardo Segundo
Salazar Ramírez

Fecha: 05/03/2025 **Especialidad:**
Medicina Interna

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Belmont Del Oscar Cruz Caldas

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta,
requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación
titulada:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

ESTILO DE LIDERAZGO Y SATISFACION LABORAL
EN LOS PROFESIONALES DEL SERVICIO DE
MEDICINA DEL HOSPITAL-III ESSALUD CHIMBOTE
2025

II. Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					19
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					19

Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Suma					72	114
Sumatoria Total		186 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total 186x0.005)		0.93 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

.....

.....

.....

.....

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena ✓

Coefficiente de Validez

186 \equiv 0.93

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto
Maestros en Gestión en el Servicio de
Grado Académico *Johel*
16703360
DNI.

UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: Ana María Vidaurre Torres

Fecha: 06/03/2025 **Especialidad:** Medicina Interna

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Belmond Del Oscar Cruz Caldas

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta,
requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

ESTILO DE LIDERAZGO Y SATISFACION LABORAL EN LOS
PROFESIONALES DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL
HOSPITAL-III ESSALUD CHIMBOTE 2025

II. Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-3)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje			X		
Objetividad	¿Está expresado con conductas			X		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y			X		
Organización	¿Existe una organización lógica del				X	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y				X	

Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				X	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del				X	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e				X	
Propósito	¿Las estrategias responden al				X	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y				X	
S				42	119	
Sumatoria Total		160 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total 160x0.005)		0.8 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

.....

.....

.....

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena ✓
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{160} = 0.8$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


Firma del Experto
MAESTRO EN GESTIÓN EDUCATIVA JACOBO
Grado Académico
18123 685
DNI.

UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: Neil Salinas Angulo

Fecha: 05/03/2025

Especialidad: Médico

Ocupacional

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Belmond Del Oscar Cruz Caldas

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta,
requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

ESTILO DE LIDERAZGO Y SATISFACION LABORAL EN LOS
PROFESIONALES DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL
HOSPITAL-III ESSALUD CHIMBOTE 2025

II. Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					20
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y					19
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y					20

Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema					20
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e					20
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y					19
Su						194
Sumatoria Total						194 (Siendo el puntaje máximo posible 200)
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total 194x0.005)						0.97 (Siendo la valoración máxima en 1)

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

.....

.....

.....

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena ✓

Coeficiente de Validez

194 \equiv 0.97

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


Firma del Experto

Grado Académico Maestría en
gestión Servicios Salud.
DNI. 41198873

Anexo 5: Confiabilidad de instrumentos

Variable Estilos de liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.937	14

Variable satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.956	14

Anexo 6: Base de datos

Sujetos	Preguntas																											
	Cuestionario variable 1														Cuestionario variable 2													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	3	4
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	5	3	3	3	3	3	1	2	4	4	4	4
6	3	3	2	4	1	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
7	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
8	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
9	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
12	1	4	3	3	3	1	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3
13	3	2	2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	5	5	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	3
16	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
17	3	1	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3
19	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	5	5	3	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3
21	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	5	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2
22	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	2	1	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3
24	5	5	1	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
26	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3
27	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
28	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2
30	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Belmond Del Oscar Cruz Caldas		42006398	belgnr5@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
ESTILO DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL-III ESSALUD CHIMBOTE 2025			
5. Programa Académico			
Maestría en Ciencias de la salud con Mención en Gestión de los Servicios de Salud			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶




Firma

Lugar	Día	Mes	Año
himbote	21	08	2025

¹ Según Resolución de Consejo Directivo N° 033–2016–SUNEDU–CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8 inciso 8.2.

² Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006–2015–PCM.

³ Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

⁴ En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004–2016–CONCYTEC–DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital

⁵ Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.

⁶ Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales–RENATI “Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA”.

Nota. – En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

ESTILO DE LIDERAZGO Y SATISFACION LABORAL EN LOS PROFESIONALES DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL-III ESSALUD CHIMBOTE 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

repositorio.uncp.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

4

1library.co

Fuente de Internet

1%

5

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

6

www.repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

9	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Trabajo del estudiante	<1 %
13	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Facultad De Teología Pontificia Y Civil De Lima Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

20	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1 %
21	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
25	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	<1 %
29	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
30	repository.unab.edu.co Fuente de Internet	<1 %

31 www.researchgate.net <1 %
Fuente de Internet

32 dspace.unitru.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

33 repositorio.autonomadeica.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

34 Submitted to Escuela de Posgrado Newman <1 %
Trabajo del estudiante

35 repositorio.ulead.edu.ec <1 %
Fuente de Internet

36 www.uticvirtual.edu.py <1 %
Fuente de Internet

37 Submitted to National University College - Online <1 %
Trabajo del estudiante

38 Submitted to Universidad de Huanuco <1 %
Trabajo del estudiante

39 core.ac.uk <1 %
Fuente de Internet

40 polodelconocimiento.com <1 %
Fuente de Internet

41 repositorio.uct.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

repositorio.upao.edu.pe

42

Fuente de Internet

<1 %

43

Submitted to unsaac

Trabajo del estudiante

<1 %

44

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

<1 %

45

Submitted to Universidad Tecnologica del Peru

Trabajo del estudiante

<1 %

46

apirepositorio.unh.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

47

Submitted to uniminuto

Trabajo del estudiante

<1 %

48

Submitted to Universidad Fernando Pessoa Canarias

Trabajo del estudiante

<1 %

49

repositorio.upa.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

50

repositorio.upeu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

51

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

52

www.sup.org.uy

Fuente de Internet

<1 %

53	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
54	digibuo.uniovi.es Fuente de Internet	<1 %
55	en.civilica.com Fuente de Internet	<1 %
56	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
57	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
59	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
60	violenza-donne.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
61	www.grafiati.com Fuente de Internet	<1 %
62	www.itu.int Fuente de Internet	<1 %
63	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
64	lamenteesmaravillosa.com Fuente de Internet	<1 %

65	recursosbiblioteca.icap.ac.cr Fuente de Internet	<1 %
66	repositorio.enamm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
67	repositorio.espam.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
68	repositorio.esup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
69	repositorio.uceva.edu.co Fuente de Internet	<1 %
70	repositorio.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
71	repositorio.uma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
72	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
73	repositorio.unib.org Fuente de Internet	<1 %
74	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
75	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
76	repositorioinstitucional.uaslp.mx Fuente de Internet	<1 %

77

repository.publisso.de

Fuente de Internet

<1 %

78

servicio.bc.uc.edu.ve

Fuente de Internet

<1 %

79

Submitted to unasam

Trabajo del estudiante

<1 %

80

www.idd.bham.ac.uk

Fuente de Internet

<1 %

81

www.clubensayos.com

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 6 words

Excluir bibliografía

Activo