



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital de
Vitarte-Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Lezano Fernandez, Margarita Antonia (orcid.org/0009-0002-7936-938X)

ASESORES:

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

Dra. Gonzales Sanchez, Aracelli Del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9177)

Dr. Córdova García, Ulises (orcid.org/0000-0002-0931-7835)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2024

Dedicatoria

Dedico la tesis a la memoria de mi madre que me acompaña en cada paso que doy desde el cielo, mi papi que está en las buenas y en las malas. A mi esposo por su amor y fortaleza para lograr superar juntos cada dificultad, mis hijos que son mi motor y motivo para ser mejor cada día como madre, mujer y profesional.

Agradecimiento

Un reconocimiento a la Universidad Cesar Vallejo por la oportunidad del crecimiento profesional, a mis maestros de la escuela de posgrado, por su permanente orientación y apoyo para seguir adelante.

A Dios por brindarme salud, fortaleza y la perseverancia para permitirme cumplir con una meta más en esta vida. A mi familia que siempre confía en mí y cuento con su apoyo incondicional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARAY FLORES GERMAN VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital de Vitarte-Lima, 2023", cuyo autor es LEZANO FERNANDEZ MARGARITA ANTONIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 30 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARAY FLORES GERMAN VICENTE DNI: 10790283 ORCID: 0000-0002-7118-6477	Firmado electrónicamente por: GGARAYFL01 el 05- 01-2024 17:14:36

Código documento Trilce: TRI - 0713538





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LEZANO FERNANDEZ MARGARITA ANTONIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital de Vitarte-Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LEZANO FERNANDEZ MARGARITA ANTONIA DNI: 43316958 ORCID: 0009-0002-7936-938X	Firmado electrónicamente por: MLEZANOF el 09-02- 2024 22:05:31

Código documento Trilce: INV - 1478885



Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	ivi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGIA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXO	41

Índice de tablas

	Pág
Tabla 1: Frecuencias y porcentajes de Liderazgo	19
Tabla 2: Niveles de las dimensiones de la Ejecución de obras públicas	20
Tabla 3: Frecuencias y porcentajes de Satisfacción laboral	21
Tabla 4: Niveles de las dimensiones de la Satisfacción laboral	22
Tabla 5: Prueba de normalidad	23
Tabla 6: Correlación entre liderazgo y satisfacción laboral	24
Tabla 7: Correlación entre liderazgo y factores intrínsecos	25
Tabla 8: Correlación entre liderazgo y factores extrínsecos	26

Resumen

El objetivo del estudio fue establecer la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital de Vitarte en 2023. Siguiendo un enfoque cuantitativo correlacional y un método hipotético-deductivo, se tomó una muestra de 125 enfermeras a partir de una población total de 450 mediante un muestreo probabilístico. Se emplearon dos instrumentos con niveles aceptables de validez y confiabilidad. El análisis, utilizando el estadístico Rho de Spearman, reveló una significancia de 0 y un coeficiente de correlación de 0.412, evidenciando una relación directa y de magnitud moderada entre ambas variables. Este hallazgo indica que un aumento en los niveles de liderazgo se asocia con un incremento en la satisfacción laboral. Para fortalecer esta relación en el entorno hospitalario, se recomienda implementar programas de desarrollo para líderes, promover un ambiente laboral positivo con comunicación abierta, equilibrar las cargas de trabajo, involucrar a las enfermeras en las decisiones, reconocer su labor y realizar evaluaciones continuas para ajustar estrategias. Estas acciones podrían potenciar el vínculo entre el liderazgo y la satisfacción laboral en el contexto de la enfermería hospitalaria.

Palabras clave: Liderazgo, satisfacción laboral, enfermeras, hospital.

Abstract

The objective of the study was to establish the relationship between leadership and job satisfaction in nurses at Vitarte Hospital in 2023. Following a quantitative correlational approach and a hypothetico-deductive method, a sample of 125 nurses was taken from a total population of 450 by means of probability sampling. Two instruments with acceptable levels of validity and reliability were used. The analysis, using Spearman's Rho statistic, revealed a significance of 0 and a correlation coefficient of 0.412, showing a direct relationship of moderate magnitude between the two variables. This finding indicates that an increase in leadership levels is associated with an increase in job satisfaction. To strengthen this relationship in the hospital environment, it is recommended to implement development programs for leaders, promote a positive work environment with open communication, balance workloads, involve nurses in decisions, recognize their work and carry out continuous evaluations to adjust strategies. These actions could enhance the link between leadership and job satisfaction in the context of hospital nursing.

Key words: Leadership, job satisfaction, nurses, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

Debido a la complejidad inherente de las personas y su deseo de prosperar en un entorno social que les permita alcanzar metas, es esencial examinar los estilos de liderazgo, la dinámica entre líderes y seguidores, y cómo perciben las personas la conformidad. Dentro del campo de la enfermería, el liderazgo se evidencia en la prestación de atención al paciente, la vigilancia de las enfermedades, la promoción de la salud, la enseñanza, la investigación y la introducción de novedades en la asistencia brindada por el equipo de enfermería. Todo esto se apoya en las aptitudes y actitudes adecuadas. El líder de un equipo debe ser un comunicador sobresaliente, ejemplificar con su comportamiento, adoptar valores centrados en el servicio hacia los demás, mantener una integridad personal sólida y desarrollar conexiones genuinas fundamentadas en la honestidad, el reconocimiento y la comprensión (Abou Malham et al., 2020).

La irrupción de las nuevas tecnologías en el panorama empresarial global exige líderes capaces de manejar con destreza los equipos, reconocer y valorar las diversidades y navegar con habilidad por la empatía, la proactividad, la resolución de conflictos y la influencia. Además, los directivos tienen que adaptarse a las transformaciones espoleadas por esta nueva tecnología, teniendo en cuenta que ciertos grupos ya no pueden funcionar únicamente sobre la base de rasgos individuales (Poroos et al., 2023).

En contraste, un estudio llevado a cabo por Bazán (2017) tenía como meta instaurar la asociación entre la satisfacción laboral de los enfermeros y el estilo de liderazgo. Este estudio identificó una asociación significativa y positiva entre el bienestar laboral de los enfermeros auxiliares y el liderazgo. El hallazgo resalta la importancia de encontrar líderes con quienes los profesionales de enfermería puedan relacionarse y que compartan sus valores para mejorar la satisfacción laboral y el desempeño.

Debido a los avances de la ciencia y la tecnología, así como al impacto de la globalización, las instituciones nacionales han experimentado notables transformaciones en los últimos tiempos. Para atender adecuadamente las necesidades de los trabajadores y adaptarse a la evolución del mercado laboral, estas instituciones han de permanecer al día de los avances científicos y técnicos.

Esto destaca la importancia de que los líderes posean una gran capacidad de liderazgo, sobre todo en campos como los sistemas sanitarios, en los que los profesionales, como los enfermeros, son responsables de los pacientes a lo largo de toda su vida (Bianchi et al., 2018).

A nivel institucional, las enfermeras pueden enfrentar dificultades para encontrar oportunidades que permitan aprovechar su talento y disposición para realizar una variedad de actividades dentro de la institución. Además de buscar un ambiente laboral que promueva el desarrollo intelectual, el crecimiento en roles de liderazgo, la colaboración y un lugar de trabajo saludable, buscan independencia y retroalimentación en sus labores. Lamentablemente, la insatisfacción laboral en el Hospital Vitarte a veces se atribuye a la falta de desempeño de roles y responsabilidades por parte de los empleados. Estos trabajadores carecen de un líder en quien confiar o que les motive para crear un entorno laboral positivo. La carencia de un liderazgo sólido y la insatisfacción laboral son problemas comunes en muchos hospitales del país, incluyendo el Hospital Vitarte. Esta situación refleja estas problemáticas.

Se ha formulado el problema general: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en las enfermeras de un hospital vitarte en Lima, 2023? Los problemas específicos, estos se han formulado bajo las siguientes consideraciones: a). ¿Cuál es relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral intrínseca en las enfermeras de un hospital Vitarte en Lima, 2023?; b). ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral extrínseca en las enfermeras de un hospital Vitarte en Lima, 2023?

El propósito principal de esta investigación es contribuir con nuevos entendimientos sobre las enfermeras del Hospital Vitarte en Lima, durante el año 2023. Este objetivo cobra relevancia debido al creciente interés en comprender los factores que impactan la satisfacción personal, un aspecto fundamental para lograr la excelencia en procesos de cambio y mejorar la eficiencia dentro de la organización. Esta justificación teórica busca proporcionar información relevante para aquellos que gestionan el sector público, explorando conceptos clave sobre liderazgo y satisfacción en el trabajo. Los resultados obtenidos brindarán un modelo de cambio y recomendaciones para fortalecer dos aspectos fundamentales:

liderazgo y mejora de la satisfacción laboral. Esto busca estimular de manera más efectiva el desempeño de tareas y responsabilidades, sirviendo como referencia para futuras investigaciones sobre liderazgo y satisfacción laboral. En términos metodológicos, se emplearán métodos, técnicas, instrumentos y procedimientos adecuados para garantizar resultados precisos y confiables, aplicables en futuros trabajos de investigación. Desde un enfoque práctico, esta investigación busca beneficiar a las enfermeras, mejorando su satisfacción y desempeño, y facilitando la identificación de un líder con el que se sientan identificadas.

Objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en las enfermeras de un Hospital de Vitarte, 2023. En lo que compete a los objetivos específicos, se precisa que su formulación considera la siguiente estructura: a). Establecer la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral intrínseca en las enfermeras de un hospital de Vitarte, 2023; b). Establecer la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral extrínseca en las enfermeras en un Hospital de Vitarte, 2023.

Hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en las enfermeras de un hospital vitarte en Lima, 2023. Por otro lado, las hipótesis específicas presentan la siguiente estructura: a). Existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral intrínseca en las enfermeras de un hospital vitarte en Lima, 2023, b). Existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral extrínseca en las enfermeras del hospital Vitarte en Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En las investigaciones precedentes revisados a nivel internacional, se menciona el trabajo de investigación de Gómez (2021), cuyo propósito era indagar sobre la posible asociación entre los estilos de liderazgo y el grado de satisfacción laboral de los empleados. Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo con un alcance correlacional entre dos variables: el nivel de satisfacción y los estilos de liderazgo. En cuanto a la muestra consistió en 31 individuos y se aplicó el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire de Bass y Joan Payeras para evaluar los estilos de liderazgo, así como el cuestionario de satisfacción laboral desarrollado por Warr, Cook y Wall. Como resultado, se concluyó que el estilo de liderazgo Laissez-Faire no presentó correlación con la satisfacción laboral.

La iniciativa científica desarrollada por Soria (2018) tuvo como objetivo examinar el posible impacto de diferentes estilos de liderazgo en el grado de satisfacción laboral de los empleados. Se empleó una muestra de 65 empleados y se utilizó la Rejilla Gerencial, una herramienta cuantitativa y transversal para evaluar la satisfacción laboral. A partir de este estudio, se ha concluido que no existe una asociación entre las variables analizadas. Con la intención de respaldar enfoques de liderazgo efectivos relacionados con la satisfacción laboral y el logro de metas corporativas, se ha creado un modelo teórico explicativo.

Almeida et al. (2020) emplearon un diseño de estudio que combinaba aspectos descriptivos y correlacionales para investigar la conexión entre la satisfacción laboral y el liderazgo ejercido por los coordinadores de enfermería. Su estudio involucró a una muestra conformada por 221 empleados, en la cual la evaluación de la satisfacción laboral se basó en la Encuesta de Satisfacción Laboral, mientras que la percepción sobre el liderazgo se midió a través de un cuestionario de autopercepción. Sus hallazgos indicaron que la confianza mutua y las interacciones continuas entre el líder y sus colegas, en pos del crecimiento profesional y personal, constituían indicadores positivos del estilo de liderazgo de Cushing.

Naseem et al. (2018) realizaron un estudio que involucró a 211 enfermeras registradas en un hospital de Pakistán, utilizando una encuesta para explorar la relación entre el liderazgo del gerente y el nivel de satisfacción del personal de

enfermería. Se centraron específicamente en el estilo de liderazgo transformacional y su conexión con la satisfacción laboral. Determinaron que hay una marcada relación entre el liderazgo transformacional y el grado de satisfacción experimentado por las enfermeras, indicando que estas se muestran más satisfechas con su trabajo cuando son dirigidas bajo este estilo de liderazgo.

Para determinar la correlación entre la felicidad laboral de las enfermeras y su estilo de liderazgo percibido, Núñez et al. (2018) desarrollaron una pesquisa científica. Para esto, utilizaron un enfoque de estudio prospectivo y transversal, con una muestra de 45 enfermeras. Se emplearon cuestionarios para evaluar los estilos de liderazgo y una escala para medir el nivel general de satisfacción laboral. Como resultado, se determinó una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de las enfermeras.

Aparco (2021) exploró la asociación entre el Liderazgo Transformacional y la Satisfacción Laboral en una Micro Red en Lima, destacándola como un precedente relevante a nivel nacional. Su estudio incluyó a 175 trabajadores de la salud, seleccionando una muestra de 120 empleados para realizar un análisis correlacional. Utilizó encuestas como método de recolección de datos y un cuestionario como herramienta de evaluación. Los hallazgos reflejaron que el 64% del equipo percibió una carencia en el liderazgo transformacional, aunque el 86% mostró un nivel medio de satisfacción laboral. Se estableció una conexión moderada y directa mediante un coeficiente de correlación de Spearman de 0.549, validando la relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo examinado.

En 2019, Mendoza y Tejada (2020) llevaron a cabo una investigación para indagar la conexión entre la satisfacción laboral de las enfermeras y los distintos estilos de liderazgo presentes en el Hospital Regional Virgen de Fátima, ubicado en Perú. Su metodología se basó en un enfoque hipotético-deductivo y emplearon un cuestionario diseñado para evaluar los diversos estilos de liderazgo. El grupo de estudio estuvo compuesto por 72 enfermeras. Los resultados revelaron que las enfermeras participantes señalaron que los líderes y supervisores del departamento de enfermería predominantemente ejercían un estilo de liderazgo transaccional (50%), el cual era el más común, aunque, paradójicamente, resultaba ser el menos satisfactorio para ellas (44%).

Cjahua y López (2019) llevaron a cabo un estudio destinado a explorar la relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en el Hospital "Alberto Sabogal Sologuren". La investigación se basó en un enfoque cuantitativo, observacional, descriptivo y correlacional, con una muestra de 150 enfermeras. Se empleó una encuesta que incluía el Cuestionario Multifactorial MLQ 5S, que evaluaba tres estilos de liderazgo: transformacional, transaccional y Laissez Faire, y la encuesta de Satisfacción Laboral SL - SPC. Los resultados indicaron que el estilo de liderazgo más frecuente fue el transaccional en su vertiente directiva. Tras analizar las hipótesis, se observó una correlación directa, aunque leve, entre los distintos estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en este entorno específico.

El objetivo principal del estudio de Mendoza (2019) era investigar la conexión entre la felicidad laboral y los estilos de liderazgo. Para este propósito, se empleó una metodología cuantitativa de naturaleza correlacional. La muestra considerada consistió en 72 profesionales del ámbito de enfermería, cuyos datos se recolectaron mediante un cuestionario. Es importante destacar que el 41,7% de los participantes exhibió un estilo de liderazgo transformacional, mientras que el 50% mostró un liderazgo de tipo transaccional, y solo el 8,3% reflejó un liderazgo Laissez Faire. En relación con la satisfacción laboral, el 16,7% de los encuestados manifestó insatisfacción, el 44,4% indicó una satisfacción limitada con su entorno laboral, y el 38,9% se ubicó en el rango considerado aceptable. Los datos recopilados llevaron a la conclusión de que el valor de $P = 0,024 < 0,05$ indica una correlación significativa entre los dos factores analizados.

De acuerdo con la investigación realizada por Oblitas (2019) en Chiclayo, se utilizó un enfoque cuantitativo correlacional para examinar la asociación entre el entorno laboral y la satisfacción laboral de los enfermeros graduados del servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque. Los resultados señalaron que el 66,7% de los encuestados evaluaron su ambiente laboral como regular, al igual que el porcentaje equivalente que expresó sentir un nivel medio de satisfacción laboral. El estudio concluyó que existe una correlación significativa entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral tal como la perciben los profesionales de enfermería.

La epistemología de esta investigación adopta una perspectiva positivista, esta perspectiva está impulsada por el objetivo de emplear métodos y estrategias basados en evidencia para mejorar la satisfacción laboral y el desempeño de las enfermeras, los profesionales de enfermería participan en investigaciones metodológicas para aumentar su eficacia ocupacional y su capacidad de liderazgo (Torres & Lamenta, 2015).

En cuanto a las bases teóricas de la primera variable, la American Association of Colleges of Nursing (2017). El liderazgo es un componente esencial tanto de la práctica administrativa como de la clínica. La transición de una perspectiva del liderazgo en enfermería como una función a otra que también abarque el liderazgo como un proceso utilizado por todas las enfermeras y enseñado a todas ellas es esencial para afrontar el reto de un sistema de prestación de atención sanitaria en constante transformación (Moran et al., 2021; Lee et al., 2018). Conceptualizar el liderazgo en enfermería tanto como un proceso de influencia como una función formal permite incorporar conceptos emergentes como el liderazgo interdisciplinar y el liderazgo clínico en el amplio ámbito del liderazgo en enfermería.

El liderazgo, arraigado en la historia de la humanidad y moldeado por una diversidad de contextos culturales y sociales, ha sido objeto de constante interés y estudio. A lo largo del tiempo, su comprensión ha evolucionado desde modelos tradicionales hasta enfoques más contemporáneos que reconocen la complejidad de este fenómeno. A pesar de los esfuerzos exhaustivos por definir el liderazgo, su naturaleza multifacética y adaptable a diferentes escenarios ha desafiado los intentos de establecer una única y completa definición. Este desafío persistente ha llevado a una continua revisión y análisis del liderazgo, tanto en el ámbito de la enfermería como en otras disciplinas, con la búsqueda constante de comprender sus aspectos más profundos y aplicables a entornos cambiantes y diversos (Miles y Scott, 2018).

Un primer acercamiento a las publicaciones sobre liderazgo de enfermería en roles formales señaló cuatro dimensiones esenciales del liderazgo (Cummings et al., (2021). Las dimensiones abarcaban los conceptos de proceso, influencia, entorno o contexto de grupo y visión. Una extensa revisión posterior realizada por

Northouse (2021) de más de 65 sistemas de clasificación del liderazgo, enfoques del liderazgo en términos de rasgos, habilidades, estilos y situaciones, y seis grandes teorías del liderazgo teorías del liderazgo dio como resultado la identificación de cuatro componentes fundamentales del liderazgo: (a) el liderazgo es un proceso, (b) el liderazgo implica influencia, (c) el liderazgo ocurre en grupos, y (d) el liderazgo implica objetivos comunes.

Miles y Scott (2018) elaboró una definición operativa del liderazgo en enfermería: El liderazgo en enfermería es un proceso social y relacional de influencia positiva y de toma de decisiones comprometidas vinculadas a acciones y actitudes que benefician a la enfermería, a los pacientes y al entorno sanitario.

Según Weiss et al. (2019), las enfermeras líderes eficaces son aquellas que consiguen que los demás trabajen juntos de forma efectiva en la consecución de un objetivo compartido. El liderazgo es un concepto mucho más amplio que la gestión. Aunque los administradores deben ejercer liderazgo, la gestión se enfoca particularmente en lograr los fines definidos por la institución. Por otro lado, el liderazgo se manifiesta cuando alguien pretende persuadir la conducta de un individuo o grupo dentro de la organización, sin importar la motivación detrás de esta influencia. Puede ser por objetivos personales o por los objetivos de otros, y estos objetivos pueden o no ser congruentes con los objetivos de la organización. Weiss et al. (2019) mencionan los siguientes componentes dentro del liderazgo en enfermería:

Delegación y priorización del personal de atención al paciente: American Nurses Association [ANA]—definió la delegación como la reasignación de la responsabilidad de la realización de un trabajo de una persona a otra. El propósito de la delegación no es asignar a otras tareas que no quieras hacer tú mismo. Cuando se delega en los demás de forma eficaz, el resultado es que se dispone de más tiempo para realizar las tareas que sólo una enfermera profesional está autorizada a hacer. Al delegar, la enfermera debe tener en cuenta tanto la capacidad de la persona a la que se delega la tarea como la equidad de la tarea para el individuo y el equipo (Weiss et al., 2019).

Comunicarse con los demás y trabajar con el equipo interprofesional: Las enfermeras son miembros integrales del equipo sanitario y a menudo actúan como "navegantes" para los pacientes, guiándolos a través del sistema. Por este motivo, las enfermeras deben desarrollar habilidades de comunicación asertiva. Los comportamientos asertivos permiten a las personas defenderse a sí mismas y sus derechos sin violar los derechos de los demás. Cuando se trabaja en un entorno interprofesional, el asertividad adquiere mayor importancia, ya que las enfermeras deben actuar como defensoras de los pacientes para garantizar que éstos reciban unos cuidados seguros, eficaces y adecuados (Rosen et al., 2018).

Resolución de problemas y conflictos: Porter & Malloch (2017) nos recuerdan que el conflicto no es más que una metáfora de la diferencia. Así que no es improbable que las presiones y exigencias del lugar de trabajo puedan acentuar a menudo estas diferencias entre las personas que pueden interferir seriamente en su capacidad para trabajar juntas. El propósito es establecer un ambiente donde se resuelvan los conflictos de manera adecuada, de la forma más cooperativa y constructiva posible, en lugar de competitiva y destructiva. Los problemas de diversidad y disparidad en torno a la orientación racial, social, religiosa o de género pueden crear conflictos entre los cuidadores y, a veces, con los pacientes y sus familias (FitzGerald y Hurst, 2017). Ejemplos de disparidad en el lugar de trabajo son el hostigamiento sexual y otras formas de violencia horizontal, la igualdad de remuneración por el mismo trabajo y las desigualdades en la prestación de cuidados.

En cuanto a la segunda variable, la satisfacción laboral implica el sentimiento que experimenta un individuo al lograr un equilibrio satisfactorio entre sus diversas necesidades. Esta satisfacción resulta de la compleja interacción entre el empleado, los proveedores de servicios (los trabajadores) y el ambiente laboral. En esencia, refleja la correspondencia entre lo que uno busca en su trabajo y lo que finalmente alcanza, según lo indicado por Jiménez y Rosas (2019). Por otro lado, Cols (2018) define la satisfacción laboral como el nivel en el que los empleados disfrutan de su trabajo, aunque no hay consenso total sobre si este concepto se relaciona principalmente con aspectos emocionales o si los factores cognitivos también tienen un papel esencial en su conformación.

Por otro lado, Rodríguez (2017) lo define como el sentimiento que experimenta una persona cuando puede equilibrar la satisfacción de todas sus necesidades. es el resultado de la intrincada interacción entre el individuo, los proveedores de servicios (trabajadores) y el entorno laboral. En esencia, ilustra la alineación entre lo que alguien quiere de su trabajo y lo que realmente logra.

La satisfacción laboral está estrechamente ligada a qué tan bien se llevan los empleados con sus colegas y al sentido de pertenencia que tienen en su lugar de trabajo. Cuando las personas están felices y se sienten conectadas con su trabajo, es menos probable que quieran dejarlo por otro trabajo (Cruz, 2023). Sin embargo, incluso si los empleados están profundamente comprometidos con sus trabajos actuales, factores externos como la disponibilidad de oportunidades laborales alternativas pueden intentar convencerlos de que se vayan. En estas situaciones, si hay más opciones de empleo disponibles, el deseo de irse puede aumentar, lo que podría reducir la satisfacción con su empleo actual (Al-Suraihi et al., 2021).

En relación con los fundamentos teóricos de la satisfacción laboral, de acuerdo con la teoría de las necesidades individuales de Maslow, la satisfacción laboral se deriva de la consecución de las necesidades de un individuo a través de su trabajo y su ambiente laboral. Estas necesidades pueden concebirse en una jerarquía de cinco categorías, cada una ascendiendo en importancia, comenzando desde las más básicas: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Por otro lado, Herzberg propone la teoría de la motivación-higiene, donde identifica dos aspectos de la satisfacción laboral: los factores que contribuyen a la satisfacción se denominan intrínsecos, motivadores o satisfactores, mientras que los que generan insatisfacción se conocen como elementos extrínsecos, higiénicos, insatisfactorios o de apoyo, según señalan Madero (2019).

A continuación, se presentan los conceptos de las dimensiones de la variable satisfacción laboral, sobre la primera dimensión, los factores intrínsecos de acuerdo a Ortíz et al. (2022) la satisfacción laboral vista desde un punto interno se refiere a qué tan feliz y realizado se siente el trabajador debido a que tiende a mostrarse con más entusiasmo, dedicación y concentración. En este sentido, esta dimensión se

asocia con el compromiso ya que conduce a un mejor desempeño laboral, lo que, a su vez, los hace aún más felices, este concepto forma parte de la psicología positiva, que analiza las fortalezas de las personas y sus entornos laborales. Se trata de comprender qué ayuda a las personas a afrontar situaciones difíciles y concentrarse en potenciar la nobleza general de la vida profesional para garantizar el bienestar de los empleados (McFadden et al., 2021).

La segunda dimensión, según Madero (2019), aborda los factores extrínsecos, que incluyen necesidades sociales, de seguridad y fisiológicas, haciendo referencia específica al aire acondicionado. En relación con la primera necesidad, se trata de las comodidades físicas en el entorno laboral, como el aire acondicionado, fuentes de agua y áreas de descanso. Por otro lado, la necesidad de seguridad abarca la estabilidad laboral, condiciones de trabajo seguras, aumentos salariales y beneficios para los empleados, elementos cruciales para cultivar un ambiente laboral estable y confiable. Es fundamental, ya que la incertidumbre generada por decisiones gerenciales inconsistentes puede provocar inseguridad en los empleados sobre su futuro laboral. La tercera necesidad está vinculada al bienestar emocional, la aceptación y la construcción de relaciones dentro de la red social en el trabajo. La falta de atención a estas necesidades sociales puede desencadenar problemas interpersonales y generar una sensación de alienación entre los empleados (Stankevičiūtė et al., 2021).

Según Rodríguez (2017), este fenómeno tiene el potencial de transformar radicalmente las estrategias de gestión al promover un entorno donde la toma de decisiones se basa firmemente en datos empíricos. Los gerentes no solo emplean métodos de investigación y recursos analíticos para impulsar el aprovechamiento educativo de los jóvenes y a hacer un seguimiento de sus progresos, sino que también utilizan estas herramientas para evaluar en profundidad la eficacia del liderazgo y la satisfacción laboral. Asimismo, optimizan continuamente las dinámicas de colaboración y trabajo en equipo, reconociendo su importancia clave en la consecución de metas y el fortalecimiento del desempeño general.

De acuerdo con Weiss et al. (2019) el énfasis en la objetividad y la evidencia empírica cumple un rol primordial en la configuración del esfuerzo por mejorar el liderazgo y la satisfacción laboral dentro de un marco organizacional. A través del

análisis sistemático de datos, las organizaciones pueden identificar patrones, optimizar técnicas de liderazgo y adaptar estrategias para crear un entorno de trabajo que no sólo satisfaga, sino que sobrepase las expectativas de los empleados, contribuyendo en última instancia a una mayor satisfacción laboral y una mayor eficacia general del liderazgo, el enfoque en su fuerza laboral, parte integral de la gestión institucional, implica reconocer la importancia de abordar las necesidades participativas en la toma de decisiones. Más allá de las ganancias monetarias, es imperativo crear vías para la realización personal de los empleados.

En cuanto a las normativas legales, la Ley N° 30057, comúnmente referida como el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, tiene como objetivo establecer un sistema uniforme y detallado para todos aquellos involucrados en la labor dentro de entidades gubernamentales, bajo el marco del servicio civil. Esta ley abarca tanto a los responsables de la gestión como a aquellos que ejercen autoridad, buscando regular de manera integral sus funciones y responsabilidades en el ámbito público.

De acuerdo al artículo 1, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, o SERVIR, tiene un papel clave en la supervisión de la administración de los recursos humanos y el régimen del servicio civil. Esta autoridad es parte esencial de estos sistemas, así como otras normas relacionadas, de acuerdo con el Decreto Legislativo N° 1023. De acuerdo con los lineamientos, que creó la Autoridad Nacional de la Función Pública, SERVIR opera a nivel nacional y audita todas las entidades y sistemas de la administración pública.

Siguiendo la directriz aprobada por SERVIR, el artículo 23, titulado "Evaluación de la formación", se enfocará en varios aspectos cruciales. Entre ellos, se evaluará el progreso general de la formación, se medirá la satisfacción del personal con el programa, se analizarán los logros específicos del aprendizaje y se evaluará la aplicabilidad práctica de los conocimientos adquiridos en el contexto laboral. Esta evaluación integral busca garantizar el valor y la relevancia de la formación ofrecida.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación se clasificó como básica para alcanzar el objetivo inicial ya que, según Coccia (2018), este tipo de trabajo ayudaba a adquirir nueva información para uso futuro; además, proporcionaba una comprensión específica y amplia del fenómeno o tema tratado. Esta categoría aportaba a la comprensión teórica y conceptual del tema para futuras investigaciones y aplicaciones.

3.1.2. Diseño de investigación

El trabajo se llevó a cabo fundamentándose en una investigación de tipo no experimental ya que no se manipuló intencionalmente ninguna variable, no se creó condiciones específicas y no se seleccionó sujetos al azar. En cambio, observamos los eventos en su entorno natural y posteriormente analizamos los datos recopilados, es decir, no hubo una intervención ni manipulación de ninguna variable para explorar relaciones, causalidad u otros fenómenos (Oberiri, 2017).

El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo, el cual emplea datos numéricos en la investigación para estudiar fenómenos sociales. Este método requiere que el fenómeno estudiado se pueda medir, y sus objetivos son obtener datos a través de la medición, analizar los datos en busca de patrones y correlaciones, y validar las mediciones recopiladas (Rahman, 2020).

Como nivel, se posee se usó el correlacional. Según Seeram (2019), el estudio correlacional denota asociar dos variables que teóricamente tienen una relación, sin necesidad de plantear alguna causalidad en alguna de ellas.

En el estudio se empleó el método hipotético-deductiva, que consiste en abordar gradualmente un tema desde sus características fundamentales hasta un aspecto concreto, formular hipótesis, recopilar datos y llegar a conclusiones reales. Este método implica elaborar hipótesis, compararlas con estimaciones reales y ajustarlas en función de los conocimientos adquiridos durante el proceso (Diéguez, 2019).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable: liderazgo

Definición conceptual

El liderazgo en enfermería consiste en implicar a otros para que colaboren eficazmente en la consecución de un objetivo compartido, como proporcionar una atención excelente, reducir las tasas de infección, diseñar procedimientos que ahorren costes o cuestionar la ética de una nueva política (Weiss et al., 2019).

Definición operacional

La variable está compuesta por las siguientes dimensiones: Delegación y priorización del personal de atención al paciente, comunicarse con los demás y trabajar con el equipo interprofesional y resolución de problemas y conflictos

Indicadores

En cuanto a los indicadores: Capacidades, Prioridades, Eficacia, Adecuación, Equidad, Oportunidades de aprendizaje, Preocupación por la salud, Compatibilidad, Preferencias del personal, Asertividad en la comunicación interpersonal, Barreras de comunicación, Formas de comunicación, Notificación de información al paciente, Colaboración interprofesional, Identificación del problema, Generar posibles soluciones, Implementación y monitoreo de soluciones, Negociación y Convenios colectivos, con un total de 31 Ítems repartida en cada uno de los indicadores.

Escala de medición

Se empleó la escala Likert, una herramienta común en encuestas y cuestionarios para evaluar opiniones y actitudes o grados de acuerdo o desacuerdo de los participantes con respecto a una serie de declaraciones o afirmaciones. Las respuestas en una escala Likert generalmente se dividen en varias categorías, siendo la más común de 5 puntos, que incluye opciones como "Totalmente en desacuerdo", "En desacuerdo", "Indiferente", "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo".

3.2.2. Variable: satisfacción laboral

Definición conceptual

Según Chiavenato (2017) La satisfacción laboral es aquel que podemos medir el grado de bienestar que un individuo experimenta al recibir un servicio o atención.

Definición operacional

Para la presente variable se dimensiona de la siguiente: Factores intrínsecos, Factores extrínsecos.

Indicadores

Realización Reconocimiento Promoción, Trabajo en sí, Desarrollo personal Responsabilidad, Políticas, Administración Supervisión técnica Relaciones interpersonales Remuneración, Seguridad en el trabajo, Vida personal y Estatus social, con un total de 24 Ítems repartida en cada uno de los indicadores.

Escala de medición

La medición será en escala ordinal, las respuestas en escala de Likert generalmente, se dividen en múltiples categorías, siendo la variante más común la de 5 puntos, que incluye opciones que van desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo".

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Torres (2019) se refiere al número de personas, sujetos, participantes o unidades que tienen características similares, pero persiguen fines diversos, ya sean políticos, sociales, intelectuales o de otra índole, en esta investigación se tomó una población será de 450 enfermeras.

Criterios de inclusión:

En este estudio, se requiere que los involucrados cumplan con los siguientes criterios:

- Contar con documentación que evidencie su decisión voluntaria de participar en la investigación.

- Haber trabajado para la organización durante un mínimo de doce meses.
- Tener un entendimiento elemental de los términos utilizados.

Criterios de exclusión:

Asimismo, se mantendrá fuera de la muestra a aquellos participantes que:

- Expresen no querer participar como parte de la muestra.
- Se encuentren de vacaciones, con permiso o padeciendo alguna enfermedad que los imposibilite de estar presente el día de la evaluación.

3.3.2. Muestra

Los resultados de las mediciones ofrecen la base para extraer conclusiones sobre la situación real. Junto con la precisión de estas mediciones, el tamaño de la muestra, es decir, la cantidad de sujetos de investigación involucrados en un estudio es uno de los factores más importantes (Rendón y Villasís, 2017). El estudio en cuestión se llevó a cabo con una muestra de 125 enfermeras de un hospital ubicado en Vitarte, Lima.

3.3.3. Muestreo

Se optó por emplear un enfoque de muestreo aleatorio con el fin primordial de asegurar que cada individuo de la población de interés tuviera igual oportunidad de ser elegido para formar parte de la muestra. En otras palabras, la selección de un individuo en específico para formar parte de la muestra no estuvo relacionada con las elecciones realizadas por otros miembros de la población (Otzen y Manterola, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es considerada como un cuestionario, una técnica autoadministrada donde la interacción es entre el encuestado y ellos mismos, mediada por el instrumento metodológico adecuado. La definen como una aproximación empírica que utiliza un formulario impreso o digital para recoger respuestas sobre un tema de investigación, siendo los participantes quienes rellenan la información de forma autónoma (Feria et al., 2020).

Para la presente se utilizó el cuestionario como instrumento principal. Arias (2020) lo define como un conjunto de preguntas en un orden específico en una matriz con una cantidad predeterminada de respuestas para elegir. Ambos cuestionarios pasaron por un análisis de confiabilidad y validez respectivos. Del análisis de confiabilidad se pudo obtener un valor de 0,980 en el cuestionario de liderazgo, siendo considerado como un instrumento altamente confiable. Por otro lado, en el cuestionario de satisfacción laboral se obtuvo un valor de 0,924, siendo considerado como altamente confiable. En cuanto a la validez, esta se realizó a través de juicio de expertos y V de Aiken, siendo así que ambos instrumentos obtuvieron un valor de 1, por lo que se concluye que ambos son aptos para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Para realizar esta investigación, se elaboró un plan de investigación y un proyecto que fueron autorizados previamente por la Universidad César Vallejo. Se gestionó una carta de presentación que permitió llevar a cabo el estudio en un hospital, asegurando la recopilación de datos sin dificultades.

Se establecieron coordinaciones con la administración del lugar para programar una reunión con los colaboradores que compondrían la muestra. Durante esta reunión, se presentaron los objetivos del estudio y se buscó obtener la aprobación mediante consentimiento informado para asegurar la objetividad en la evaluación.

Una vez obtenida la aprobación, se procedió a recolectar las mediciones de los sujetos utilizando las métricas seleccionadas. Se mantuvo una comunicación académica constante con los participantes, y se les solicitó su disposición para participar en el estudio a través de la presentación y el consentimiento informado.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de recolectar los datos de la encuesta, se elaboró una base de datos en Excel para validar la precisión de la información obtenida. Posteriormente, se realizó un análisis detallado de la base de datos para asegurar su integridad y prevenir posibles incongruencias estadísticas. Esta revisión fue fundamental para asegurar la correcta inclusión de todos los datos en el estudio.

Posteriormente, se realizó un análisis descriptivo mediante el software IBM SPSS versión 26, donde se presentaron los resultados mediante gráficos y tablas. Estos mostraron las dimensiones de la muestra, las variables y los datos sociodemográficos. Se incluyeron medidas estadísticas como la media, la mediana, la moda, la desviación estándar y los valores mínimos y máximos observados. Por último, se analizaron los niveles de las variables y dimensiones evaluadas en el grupo destinatario. Se realizaron cálculos matemáticos para el análisis inferencial, abordando las métricas estadísticas importantes.

3.7. Aspectos éticos

Entre los factores importantes que deben tenerse en cuenta en un proyecto de investigación se incluyen la obtención del permiso informado de los participantes, la protección de la privacidad de sus datos, la prevención de lesiones y la evitación de conflictos de intereses, según Fleming y Zegwaard (2018). La idea del consentimiento informado se utilizó en este estudio mediante el uso de un formulario exhaustivo que describía los métodos y las aplicaciones previstas de los datos recopilados. Se aseguró que los voluntarios no se enfrentarían a ningún peligro físico, psicológico o financiero para garantizar su cooperación.

Además, resaltaron la importancia de adherirse a las normativas para las citas y referencias en la investigación para prevenir el plagio y la mala interpretación de los datos, lo cual podría impactar negativamente en la comunidad científica. Según Inguillay et al. (2020), es esencial buscar la veracidad, evitar la fabricación de datos y mantener una interpretación imparcial de los resultados. En este trabajo se respetaron los requisitos de la American Psychological Association (APA-7) 2020 para garantizar la correcta redacción y la citación precisa de los materiales utilizados. Además, el formato y la presentación del trabajo de investigación se apegaron a las normas de estilo de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Luego de recolectar los datos, los mismos fueron registrados en una hoja de cálculo Excel y posteriormente importados al software SPSS v.22 para realizar un análisis descriptivo de las variables y sus respectivas dimensiones. A continuación, se presentan los resultados derivados de las tablas de frecuencia.

Tabla 1

Frecuencias y porcentajes de Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	16,8
Regular	57	45,6
Alto	47	37,6
Total	125	100

Los resultados de la encuesta centrada en la variable independiente indican que la mayoría, constituyendo el 45,6% de los encuestados (equivalente a 57 enfermeras de un hospital de Vitarte-Lima, 2023), percibe como regular o normal la el liderazgo. Por el contrario, un claro 37,6% de los participantes expresa su creencia en un liderazgo superior en el hospital, mientras que un 16,8% considera que este tiene un nivel deficiente.

Tabla 2*Niveles de las dimensiones de liderazgo*

	Delegación y priorización del personal de atención al paciente		Comunicarse con los demás y trabajar con el equipo interprofesional		Resolución de problemas y conflictos	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	23	18,4	21	16,8	22	17,6
Regular	55	44	61	48,8	53	42,4
Alto	47	37,6	43	34,4	50	40
Total	125	100	125	100,0	125	100,0

En la dimensión de la delegación y priorización del personal de atención al paciente, el análisis revela que una mayoría significativa, concretamente el 44% de los encuestados, equivalente a 47 personas, percibe la dimensión como regular. Por el contrario, una minoría del 37,6% de los participantes cree que esta dimensión tiene un nivel alto. Mientras que una pequeña parte, el 18,4% y representada por 23 encuestados, opina que la delegación y priorización es baja. Si nos centramos en el aspecto de comunicarse con los demás y trabajar con el equipo interprofesional, resulta evidente que la mayoría, precisamente el 48,8% de las enfermeras encuestadas, es decir, 61 individuos, se encuentra dentro de los parámetros normales. En contraste, un subconjunto distinto, que comprende el 34,4% de las encuestadas, afirma que trabajar con el equipo interprofesional se encuentra en un nivel alto. Por el contrario, un porcentaje marginal del 16,8%, representado por 21 trabajadoras, sugiere que dicha dimensión se caracteriza por un nivel inferior. Finalmente, al examinar la tercera dimensión de la resolución de problemas y conflictos, una mayoría notable, específicamente el 42,4% de las enfermeras de un hospital Vitarte en Lima, correspondiente a unos sustanciales 53 encuestadas, indica que esta dimensión se ajusta a una norma estándar o regular. Al mismo tiempo, un importante 40% de los encuestados afirma que el nivel de supervisión en el lugar de trabajo alcanza un alto nivel. Por el contrario, formado por 50 personas, percibe la dimensión de supervisión como de un nivel superior, del mismo modo otro pequeño porcentaje del 17,6% o 22 personas consideran que la resolución de conflictos con un nivel bajo.

Tabla 3*Frecuencias y porcentajes de Satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	7,2
Regular	86	68,8
Alto	30	24
Total	125	100

El análisis de los datos relacionados con la variable satisfacción laboral revela un claro patrón predominante. En concreto, una amplia mayoría, que comprende el 68,8% de la población encuestada (precisamente enfermeras del hospital), afirma la presencia de un nivel de contratación pública notablemente regular. Por el contrario, un contingente menor, que alcanza el 24%, sostiene que la satisfacción laboral está a niveles más altos. Además, un modesto porcentaje, precisamente el 7,2% y representado por 9 encuestados, articula que la satisfacción laboral está marcada por un nivel inferior.

Tabla 4*Niveles de las dimensiones de la Satisfacción laboral*

	Factores intrínsecos		Factores extrínsecos	
	F	%	F	%
Bajo	11	8,8	18	14,4
Regular	53	42,4	87	69,6
Alto	61	48,8	20	16,0
Total	125	100,0	125	100,0

En cuanto a los factores intrínsecos dentro de la variable satisfacción laboral una mayoría sustancial, precisamente el 48,8% de los encuestados, equivalente a 61 participantes, percibe que esta dimensión se alinea con un estándar considerado alto. De igual manera, el 42,4% de los encuestados opina que el acuerdo es satisfactoriamente normal o regular, lo que indica una valoración positiva. Sorprendentemente, sólo once encuestados creen que la dimensión de factores intrínsecos cae en la categoría de estándares bajos. Pasando nuestro enfoque a la dimensión de factores extrínsecos, un sustancial porcentaje que comprende el 69,6% de los ciudadanos, exactamente 87 individuos, considera que el nivel de confiabilidad está dentro de los límites de la regularidad. Por el contrario, el 16,5% de los encuestados expresa un punto de vista que lo sitúa en la categoría de "alta" fiabilidad. Por el contrario, solo el 14,4% o 18 personas encuestadas perciben que esta dimensión se caracteriza por un bajo nivel.

ANALISIS INFERENCIAL

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0,129	125	0,000
Satisfacción laboral	0,122	125	0,000

Para la realización la comprobación de hipótesis, se realizó en primer lugar la prueba de normalidad correspondiente. Se aplicó el test de Kolmogorov-Smirnov debido al tamaño de la muestra, que superó los 50 individuos. Los resultados arrojaron valores de 0 para ambas variables, por debajo de 0,05, indicando que ninguna de las variables sigue una distribución normal. Por lo tanto, se optó por emplear el estadístico no paramétrico de Rho de Spearman.

Hipótesis general

H_0 = No existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en las enfermeras de un hospital vitarte en Lima, 2023

H_1 = Existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en las enfermeras de un hospital vitarte en Lima, 2023

Tabla 6

Correlación entre liderazgo y satisfacción laboral

			Liderazgo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente	1,000	0,412**
		P - valor	.	0,000
		N	125	125
	Satisfacción laboral	Coefficiente	0,412**	1,000
		P - valor	0,000	.
		N	125	125

Respecto a la hipótesis general, se puede observar que se obtuvo una significancia de 0, menor a 0,05, por lo que se comprueba que existe relación entre liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital de Vitarte en Lima. Por otro lado, se observa un coeficiente de correlación de 0,412, lo que representa una conexión directa y de magnitud moderada entre las dos variables. Esto sugiere que, al incrementar los niveles de liderazgo, también aumenta la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1

H_0 = No existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral intrínseca en las enfermeras de un hospital vitarte en Lima, 2023

H_1 = Existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral intrínseca en las enfermeras de un hospital vitarte en Lima, 2023

Tabla 7

Correlación entre liderazgo y factores intrínsecos

			Liderazgo	Factores intrínsecos
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente	1,000	0,542**
		P - valor	.	0,000
		N	125	125
	Factores intrínsecos	Coefficiente	0,542**	1,000
		P - valor	0,000	.
		N	125	125

La tabla muestra resultados en cuanto a la primera hipótesis específica, se halló un p-valor de 0, siendo menor a 0,05, se comprueba que existe una relación entre liderazgo y factores intrínsecos en enfermeras. Adicionalmente, se puede observar un coeficiente de correlación igual de 0,542, lo cual indica que es una correlación directa y moderada. Todo ello lleva a concluir que mientras más se presente la variable de liderazgo, más aumentarán los niveles de factores intrínsecos en las enfermeras.

Hipótesis específica 2

H_0 = No existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral extrínseca en las enfermeras del hospital Vitarte en Lima, 2023.

H_1 = Existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral extrínseca en las enfermeras del hospital Vitarte en Lima, 2023.

Tabla 8

Correlación entre liderazgo y factores extrínsecos

			Liderazgo	Factores extrínsecos
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente	1,000	0,209*
		P - valor	.	0,019
		N	125	125
	Factores extrínsecos	Coefficiente	0,209*	1,000
		P - valor	0,019	.
		N	125	125

Por último, se trató de comprobar la segunda hipótesis específica. Se encontró un p-valor de 0,019 y, al ser menor al umbral 0,05, se concluye que existe una correlación entre liderazgo y factores extrínsecos. Además, el coeficiente de correlación indica que es una relación de tipo directa y nivel débil ya que se obtuvo un valor de 0,209. Por esta razón, se entiende que el liderazgo se relaciona con los factores extrínsecos de satisfacción laboral, siendo que mientras más se aumenten los niveles de liderazgo, más aumentarán los niveles de factores extrínsecos.

V. DISCUSIÓN

Los resultados descriptivos revelan diferentes percepciones entre las enfermeras en áreas clave. En cuanto al liderazgo, el 45,6% lo considera regular, el 37,6% superior y el 16,8% deficiente. En la delegación del personal, el 44% la ve como regular, el 37,6% como alta y el 18,4% como baja. Respecto a la comunicación y trabajo en equipo, el 48,8% la percibe como normal, el 34,4% como alta y el 16,8% como baja. En cuanto a la resolución de problemas, el 42,4% la considera regular, el 40% como alta y el 17,6% como baja. Estas cifras resaltan una diversidad de percepciones en estas áreas laborales. Esto muestra que, si bien hay una mayoría que percibe ciertos aspectos laborales como regulares, existe una considerable discrepancia en las percepciones. Mientras un sector valora las áreas de delegación, comunicación y resolución de problemas como regulares, otro grupo las considera en niveles altos o incluso superiores. Esta variedad de opiniones enfatiza la necesidad de entender las distintas perspectivas y enfoques dentro de la gestión y comunicación en el entorno hospitalario de Vitarte-Lima.

El análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral entre las enfermeras del hospital de Vitarte refleja una tendencia clara: el 68,8% percibe esta variable como regular, mientras que un 24% la considera en niveles superiores. No obstante, un reducido 7,2% describe su nivel de satisfacción laboral como inferior. Al profundizar en los factores intrínsecos, el 48,8% considera estos aspectos en un nivel alto, el 42,4% los ve como normales o regulares y solo once encuestados los consideran bajos, revelando una percepción mayoritariamente positiva. Al examinar los factores extrínsecos, el 69,6% los sitúa en niveles regulares, mientras que un 16,5% los percibe como altos. Sin embargo, solo el 14,4% describe estos factores como bajos, indicando diversas percepciones sobre esta dimensión laboral. Estos resultados destacan una mayoría que experimenta una satisfacción laboral en niveles regulares tanto en los factores intrínsecos como extrínsecos. Mientras que un porcentaje considerable aprecia un alto estándar en ambos aspectos, otro grupo minoritario reporta niveles inferiores en la satisfacción laboral. Estas variaciones en la percepción resaltan la diversidad de opiniones dentro del grupo encuestado, subrayando la importancia de comprender la complejidad de la satisfacción laboral en sus diferentes facetas y sus implicaciones en el entorno laboral de enfermería.

Al llevar a cabo un análisis estadístico exhaustivo para abordar el objetivo general, que era determinar la relación entre liderazgo y satisfacción laboral en el contexto del Hospital de Vitarte en 2023, se exploraron valores significativos. Con un valor p de 0 y un coeficiente de Spearman de 0,412, se estableció una conclusión clara: existe una relación directa y de moderada intensidad entre estas variables estudiadas. Estos resultados subrayan la importancia de comprender la interconexión entre el liderazgo y el grado de satisfacción laboral en el ámbito de las enfermeras.

Lo anteriormente descrito no coincide con Soria (2018), quien no encontró ninguna relación entre el liderazgo y satisfacción laboral, sin embargo, algunos investigadores han respaldado la relación entre liderazgo y satisfacción laboral. Almeida et al. (2020), mediante un p-valor significativo de 0,001 y un coeficiente de correlación sólido de 0,835, confirmaron esta conexión, resaltando la importancia de la confianza mutua y la interacción constante entre el personal de enfermería en la conformación de esta dinámica laboral. Estos hallazgos subrayan la complejidad de los factores que influyen en la percepción de satisfacción en el entorno de trabajo.

El liderazgo en enfermería, al considerarse un componente esencial tanto en la administración como en la práctica clínica, necesita transitar de ser percibido como una función a ser comprendido como un proceso aplicado y enseñado a todas las enfermeras. Esta transición es vital para adaptarse a un sistema de atención sanitaria en continua transformación (Moran et al., 2021). Al concebir el liderazgo en enfermería tanto como un proceso de influencia y como una función formal, se integran conceptos emergentes como el liderazgo interdisciplinario y clínico dentro de su amplio ámbito. Esta definición más abarcadora permite comprender mejor su rol en diversos contextos de atención médica. Por otro lado, la satisfacción laboral refleja el equilibrio alcanzado por un individuo entre sus múltiples necesidades en el ámbito laboral, surgiendo de la interacción compleja entre el empleado, los proveedores de servicios y el entorno laboral, como describe (Jiménez y Rosas, 2019). Cols (2018), por su parte, la define como el nivel de disfrute que los empleados experimentan en su trabajo, aunque persiste cierto debate sobre si está

ligada principalmente a aspectos emocionales o si también intervienen factores cognitivos en su formación.

En concordancia con el primer objetivo específico, al explorar la relación entre liderazgo y satisfacción laboral intrínseca en el hospital de Vitarte, se identificó un p-valor de 0 y un coeficiente de correlación de 0,542. Estos resultados sugieren una relación directa y moderada entre la dimensión de liderazgo y la variable intrínseca, indicando que a medida que se fortalece la presencia del liderazgo, se incrementan los niveles de factores intrínsecos en las enfermeras, señalando un posible impacto positivo del liderazgo en este aspecto laboral específico.

Por otro lado, en línea con los hallazgos, Brito et al. (2022) también identificaron una relación directa y significativa ($r = 0,712$) entre la satisfacción laboral intrínseca y los niveles de liderazgo y compromiso laboral. Asimismo, en un estudio paralelo, Villarroel (2020) evidenció una asociación directa entre el liderazgo y la satisfacción laboral intrínseca, respaldada por un coeficiente de correlación de 0,705 y un valor de p de 0,044. Estos resultados refuerzan la tendencia hacia la conexión positiva entre el liderazgo y la satisfacción laboral intrínseca, aportando a la comprensión del impacto en distintos contextos laborales. Los resultados de los estudios mencionados sugieren que el liderazgo puede contribuir a la satisfacción laboral intrínseca a través de la promoción de estas dimensiones.

El liderazgo en enfermería se considera un elemento esencial en la administración y la práctica clínica, y su evolución de ser percibido como una función a ser comprendido como un proceso enseñado a todas las enfermeras es crucial para afrontar los desafíos en un sistema de atención médica en constante cambio (Moran et al., 2021). Al concebir el liderazgo enfermero como un proceso de influencia y una función formal, se integran conceptos emergentes como el liderazgo interdisciplinario y clínico dentro de su amplio ámbito. En cuanto a la satisfacción laboral, desde la perspectiva interna según Ortíz et al. (2022), esta se relaciona con el nivel de felicidad y satisfacción que experimenta un trabajador, reflejándose en mayor entusiasmo, dedicación y concentración en sus labores. Esta dimensión se vincula con el compromiso laboral y un mejor rendimiento, asociado a la psicología positiva, que se enfoca en las fortalezas individuales y los entornos

laborales. Se trata de comprender qué aspectos contribuyen al afrontamiento efectivo de desafíos laborales y mejorar la calidad de vida en el trabajo para garantizar el bienestar de los empleados (McFadden et al., 2021).

Por último, el segundo objetivo específico consistió en establecer la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral extrínseca en las enfermeras en un Hospital de Vitarte, 2023. A través de la prueba estadística de Rho de Spearman, se obtuvo un p-valor de 0,019 y un coeficiente de correlación de 0,209, lo cual corrobora la existencia de una correlación de tipo directa y débil entre la satisfacción laboral extrínseca y el liderazgo. Este hallazgo respalda la idea de que un aumento en los niveles de liderazgo se asocia con un incremento en los niveles de factores extrínsecos, proporcionando así un marco inicial para comprender esta dinámica en el entorno laboral específico de las enfermeras del hospital.

Como antecedente similar, se tiene que Villarroel (2022) obtuvo en su investigación una correlación de Pearson de 0,882, lo que sugiere una fuerte relación entre el nivel de liderazgo y la satisfacción laboral extrínseca. Este hallazgo subraya la importancia de un liderazgo efectivo en el bienestar laboral de los trabajadores. Por otro lado, Aparco (2021) respalda esta noción al examinar el liderazgo transformacional y su relación con las dimensiones extrínsecas de la satisfacción laboral, encontrando también un nivel de significancia de 0. Estos resultados reafirman la existencia de una conexión relevante entre ambos aspectos, ofreciendo una perspectiva sólida sobre el impacto del liderazgo en la satisfacción extrínseca en el trabajo.

El liderazgo en enfermería se considera un pilar fundamental en la gestión administrativa y clínica, pasando de una perspectiva de función a una más amplia que abarca a todas las enfermeras y las instruye en este proceso, lo cual es crucial para adaptarse a la constante evolución en el sistema de atención sanitaria (Moran et al., 2021). Al concebir el liderazgo enfermero como una influencia y una función formal, se pueden incorporar conceptos emergentes como el liderazgo clínico e interdisciplinario en su amplio ámbito. En cuanto a la satisfacción laboral, Madero (2019) la vinculan con necesidades sociales, de seguridad y fisiológicas, donde el entorno de trabajo influye en el bienestar. Las necesidades físicas y de comodidad, como contar con aire acondicionado o fuentes de agua, son una dimensión clave.

Además, la seguridad laboral y la estabilidad influyen, garantizando condiciones seguras y estables con beneficios y aumentos regulares, mientras que la satisfacción emocional y social se relaciona con el desarrollo de relaciones positivas en el entorno laboral, siendo crucial para evitar problemas de alienación e insatisfacción (Stankevičiūtė et al., 2021).

Las fortalezas de la metodología utilizada incluyen su enfoque básico, que, según Arias (2020), permite adquirir nueva información para usos futuros y brinda una comprensión amplia del fenómeno tratado, facilitando así una base teórica sólida para investigaciones posteriores y aplicaciones prácticas. En cuanto a las debilidades, el enfoque no experimental podría limitar la capacidad para establecer relaciones causales o explorar efectos directos al no manipular intencionalmente variables. Además, el uso de un enfoque cuantitativo podría no capturar aspectos cualitativos o subjetivos del fenómeno estudiado, y el método hipotético-deductivo, aunque útil, podría no considerar aspectos más holísticos o complejos de la investigación. Estos enfoques pueden descuidar la comprensión profunda o contextualizada del tema, limitando su aplicabilidad práctica en situaciones más complejas o contextuales.

A su vez, el enfoque correlacional usado tiene sus limitaciones, como la incapacidad de establecer relaciones causales directas entre variables. Es decir, aunque pueda mostrar la relación entre dos o más variables, no puede afirmar que una causa la otra. Además, no considera la influencia de otros factores no observados que podrían estar influyendo en la relación entre las variables estudiadas. También puede presentar dificultades para interpretar la dirección de la relación: una correlación positiva no implica necesariamente una relación de causa y efecto, ya que ambas variables podrían ser influenciadas por una tercera variable no considerada en el estudio. Además, la correlación no establece la fuerza de la relación entre las variables, sino solo su grado de asociación.

En relación con el uso de los instrumentos, se enfrentaron limitaciones debido a la modalidad virtual empleada para la recolección de datos en lugar de un enfoque presencial. Estas limitaciones abarcaron aspectos temporales, ya que se observó que algunos participantes tomaban más tiempo para completar los cuestionarios. Además, la ausencia de interacción directa con los encuestados

podría haber influido en la claridad de las respuestas o en la posibilidad de abordar aclaraciones instantáneas sobre los ítems presentados en los instrumentos de medición.

Adicionalmente, el uso de cuestionarios en formato digital para investigaciones correlacionales puede presentar desafíos. Estos incluyen posibles sesgos de autoselección al depender de la participación voluntaria, limitaciones en la representatividad de la muestra debido a la falta de control, restricciones en la profundidad de respuestas y dificultades para aclarar dudas. Además, la fiabilidad y validez de los datos pueden verse afectadas por la falta de seriedad en las respuestas, problemas de acceso a ciertos grupos y el riesgo de respuestas incompletas o abandonadas.

La relevancia de esta investigación se debe a que, en primer lugar, proporciona una comprensión detallada y específica sobre cómo el liderazgo impacta la satisfacción laboral dentro de un entorno específico: un hospital en Vitarte-Lima. Esto ofrece información valiosa sobre la relación entre estas variables en un contexto hospitalario localizado, lo cual puede ser útil para otros hospitales o instituciones de salud similares en la región. Además, la investigación puede destacar la importancia de un liderazgo efectivo en el bienestar laboral de las enfermeras. Ya que se encontró correlaciones significativas entre el liderazgo y la satisfacción laboral, se puede sugerir recomendaciones específicas para mejorar la calidad del liderazgo dentro del entorno hospitalario, lo que a su vez podría influir en la satisfacción y el rendimiento de los empleados. En resumen, el estudio podría aportar conocimientos prácticos y aplicables sobre cómo mejorar el entorno laboral de las enfermeras, identificando estrategias específicas de liderazgo que podrían elevar la satisfacción laboral y, potencialmente, la calidad general de la atención en el hospital de Vitarte-Lima.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En cuanto a lo hallado en los análisis descriptivos de la variable liderazgo, se pudo observar que el 45,6% de los encuestados lo percibe en un grado moderado o regular. Por otro lado, se observa que en la variable satisfacción laboral una amplia mayoría, que comprende el 68,8% de la población encuestada (precisamente enfermeras del hospital), afirma la presencia de un nivel de contratación pública notablemente regular. Respondiendo a la hipótesis general, el análisis realizado a través del estadístico de Rho de Spearman arrojó una significancia de 0 y un coeficiente de correlación de 0,412, lo que representa una conexión directa y de magnitud moderada entre las dos variables. Esto sugiere que, al incrementar los niveles de liderazgo, también aumenta la satisfacción laboral.

Segunda: Respecto a los factores intrínsecos, se puede observar que el 48,8% de los participantes perciben que esta dimensión se alinea con un estándar considerado alto. Para responder a la primera hipótesis específica, se pudo encontrar un p-valor de 0 y un coeficiente de correlación igual de 0,542, lo cual indica que es una correlación directa y moderada. Todo ello lleva a concluir que mientras más se presente la variable de liderazgo, más aumentarán los niveles de factores intrínsecos en las enfermeras.

Tercera: En la dimensión factores extrínsecos, un sustancial porcentaje que comprende el 69,6% de los ciudadanos considera que el nivel de confiabilidad está dentro de los límites de la regularidad. Y en respuesta a la segunda hipótesis específica, se encontró un p-valor de 0,019 y un valor de 0,209. Por esta razón, se entiende que el liderazgo se relaciona con los factores extrínsecos de satisfacción laboral, siendo que mientras más se aumenten los niveles de liderazgo, más aumentarán los niveles de factores extrínsecos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Para mejorar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en enfermeras hospitalarias, es clave implementar programas de desarrollo para líderes, fomentar un clima laboral positivo con comunicación abierta, equilibrar las cargas laborales, involucrar a las enfermeras en decisiones, reconocer su trabajo y realizar evaluaciones continuas para ajustar estrategias. Estas acciones pueden fortalecer el liderazgo, mejorar la percepción de satisfacción laboral y promover un entorno laboral más positivo y colaborativo.

Segunda: Para mejorar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral intrínseca en las enfermeras del hospital de Vitarte en Lima, es crucial fomentar un ambiente de trabajo que valore la autonomía y el reconocimiento profesional, brindar oportunidades de desarrollo y crecimiento personal, y establecer canales efectivos para que las enfermeras participen en la toma de decisiones pueden fortalecer su satisfacción laboral intrínseca. Además, promover una cultura organizacional que aprecie la diversidad de habilidades y experiencias, así como ofrecer retroalimentación constructiva y apoyo emocional, contribuirán a mejorar la conexión entre el liderazgo y la satisfacción laboral intrínseca de las enfermeras.

Tercera: Para fortalecer la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral extrínseca en las enfermeras del hospital de Vitarte en Lima, es fundamental implementar políticas que promuevan un entorno laboral equitativo y de reconocimiento. Esto podría lograrse mediante programas de recompensas y reconocimientos por desempeño, asegurando salarios competitivos y beneficios laborales acordes con las expectativas del personal. Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional, capacitación continua y programas de bienestar que aborden las necesidades físicas y sociales también sería fundamental para elevar la satisfacción extrínseca.

REFERENCIAS

- Abou Malham, S., Breton, M., Touati, N., Maillet, L., Duhoux, A., & Gaboury, I. (2020). Changing nursing practice within primary health care innovations: the case of advanced access model. *BMC Nursing*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00504-z>
- Almeida, A., Bernardes, A., Pazetto, A., Marosti, C., Silvia, C., & Barboza, A. (2020). Leadership and job satisfaction in the Mobile Emergency Care Service context. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 28, 1-10.
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A. H. A., & Ibrahim, I. (2021, June 9). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>
- American Association of Colleges of Nursing (2017). *The essentials of master's education in nursing*. Washington, DC: Author.
- Aparco, G. (2021). *Satisfacción laboral y liderazgo transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63181>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Bazán, M. (2017). *Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15075>
- Bianchi, M., Bagnasco, A., Bressan, V., Barisone, M., Timmins, F., Rossi, S., Pellegrini, R., Aleo, G., & Sasso, L. (2018). A review of the role of nurse leadership in promoting and sustaining evidence-based practice. *Journal of Nursing Management*, 26(8), 918–932. <https://doi.org/10.1111/jonm.12638>
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - Puno -

Perú, 2013. *Comuni@cción*, 5(1), 05-13.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&tlng=es.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos (10ED)*. McGraw-Hill

Cjahua, Z., & Lopez, R. (2019). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren ESSALUD-Callao 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio UNAC.

Coccia, M. (2018). An introduction to the methods of inquiry in social sciences. *Journal of Social and Administrative Sciences*, 5(2), 116-126.
<http://dx.doi.org/10.1453/jsas.v5i2.1651>

Cols, L. P. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Journal of Management and economics for Iberoamerica*: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>.

Cruz, O. P. (2023). *Influencia de los factores intrínsecos y extrínsecos en la rotación de personal en tiempos de COVID-19*. Mexico:

Cummings, G. G., Lee, S., Tate, K., Penconek, T., Micaroni, S. P., Paananen, T., & Chatterjee, G. E. (2021). The essentials of nursing leadership: A systematic review of factors and educational interventions influencing nursing leadership. *International Journal of Nursing Studies*, 115, 103842.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103842>

Diéguez, A. (2019). ¿Existe el método científico? Filosofía y ciencia en el siglo XXI. *Revista Tiempo y Clima*, 5(70).

Feria, H., Matilla, M. ., & Mantecón, S. . (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica?. *Didáctica Y Educación ISSN 2224-2643*, 11(3), 62–79.
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>

FitzGerald, C. & Hurst, S. (2017). Implicit bias in healthcare professionals: a systematic review. *BMC Medical Ethics*, 18 (19).

<https://bmcmedethics.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12910-017-0179-8>

- Fleming, J. & Zegwaard, K. E. (2018). Methodologies, Methods and Ethical Considerations for Conducting Research in Work-Integrated Learning. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 19(3), 205-213. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1196755>
- Gómez, E. (2021). *El estilo de liderazgo y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una dependencia pública estatal en la ciudad de Xalapa, Veracruz*. [Tesis de maestría, Universidad Veracruzana]. Repositorio Institucional. <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50943/GomezSosaEden.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Inguillay, L., Tercero, S. & López, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1), 41-51. <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>
- Jiménez, A. y Rosas, M. (2019). *Factores Higiénicos de la Satisfacción Laboral y su Relación en la Intención de Rotación de Personal en una Empresa Dedicada a la Administración de Condominios, 2019*. [Tesis de título, UPC]. <http://hdl.handle.net/10757/635113>
- Lee, H. F., Chiang, H. Y., & Kuo, H. T. (2018). Relationship between authentic leadership and nurses' intent to leave: The mediating role of work environment and burnout. *Journal of Nursing Management*, 27(1), 52–65. <https://doi.org/10.1111/jonm.12648>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, e2153. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- McFadden, P., Ross, J., Moriarty, J., Mallett, J., Schroder, H., Ravalier, J., Manthorpe, J., Currie, D., Harron, J., & Gillen, P. (2021). The Role of Coping in the Wellbeing and Work-Related Quality of Life of UK Health and Social Care Workers during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 815. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020815>

- Mendoza, E. (2019). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(1), 9-15.
- Mendoza, E., & Tejada, S. (2020). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3(1), 9–15. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.566>
- Miles, J. & Scott, E. (2018). A New Leadership Development Model for Nursing Education. *Journal of Professional Nursing*, 35 (1), 5-11. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2018.09.009>
- Moran, V., Israel, H., & Sebelski, C. (2021). Leadership development of nursing professionals: Education and influences of self-efficacy. *Nursing Outlook*, 69(4), 589–597. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2021.01.002>
- Naseem, S., Afzal, M., Sehar, S., & Gilani, S. A. (2018). Relationship between leadership styles of nurse managers and staff nurses Job satisfaction in public hospital of Punjab, Pakistan. *International Journal of Social Sciences and Management*, 5(3), 201-208. <http://dx.doi.org/10.3126/ijssm.v5i3.20611>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice (9th ed.)*. Los Angeles, CA: Sage
- Núñez, C., Altamirano, A., & Compeán, V. (2022). Estilos de liderazgo relacionados con los niveles de satisfacción laboral en enfermeras en atención hospitalaria. *Garnata* 91, 24. <https://ciberindex.com/c/g91/e212417>
- Oberiri, D. (2017). Quantitative Research Methods: A Synopsis Approach. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 6 (10), 40-47. DOI: 10.12816/0040336
- Oblitas, S. (2019). *Influencia del clima laboral en la Satisfacción de las Enfermeras de Emergencia del Hospital Regional Lambayeque–Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. UNPRG-Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7579>

- Ortíz, J. B., Gómez, M. N., & Nava, E. B. (2022). Satisfacción laboral intrínseca y engagement en personal de servicio social profesional de enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6 (6), 1-19. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3862/5863>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Poroos, C., Seematter, L., Wyss, K. & Peytremann, I. (2023). Health System Performance and Resilience in Times of Crisis: An Adapted Conceptual Framework. *Int J Environ Res Public Health*, 20(17). Doi: 10.3390/ijerph20176666
- Porter, T., & Malloch, K. (2017). *Quantum leadership: Creating Sustainable Value in Health Care. Sixth edition*. Jones & Bartlett Publishers.
- Rahman, M. S. (2020). The advantages and disadvantages of using qualitative and quantitative approaches and methods in language “testing and assessment” research: A literature review. *Journal of Education and Learning*, 6(1), 102-112. <http://hdl.handle.net/10026.1/16598>
- Rendón, M., & Villasís, M.. (2017). El protocolo de investigación V: el cálculo del tamaño de muestra. *Revista alergia México*, 64(2), 220-227. <https://doi.org/10.29262/ram.v64i2.267>
- Rodríguez, K. C. (2017). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6 (2), 1-10. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Rosen, M. A., DiazGranados, D., Dietz, A. S., Benishek, L. E., Thompson, D., Pronovost, P. J., & Weaver, S. J. (2018). Teamwork in healthcare: Key discoveries enabling safer, high-quality care. *American Psychologist*, 73(4), 433–450. <https://doi.org/10.1037/amp0000298>
- Seeram, E. (2019). An overview of correlational research. *Radiologic technology*, 91(2), 176-179. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31685592/>

- Soria, M. (2018). *Relación entre los Estilos de Liderazgo y los Niveles de Satisfacción Laboral en los empleados de una empresa de Servicios en Ambato*. [Tesis de bachiller, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCESA. <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2446>
- Stankevičiūtė, I., Sanchez-Hernandez, M. I., & Staniškienė, E. (2021). The Negative Effect of Job Insecurity in the Virtuous Cycle Between Trust in the Organization, Subjective Well-Being, and Task Performance in the Current Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity Context. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.796669>
- Torres, R. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc GRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.
- Villarroel, S. (2020). *Liderazgo y satisfacción laboral en los integrantes de la Federación Universitaria Local de la Universidad Mayor de San Andrés*. [Tesis de título, Universidad Mayor de San Andrés]. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/24986>
- Weiss, S. A., Tappen, R. M., & Grimley, K. (2019). *Essentials of nursing leadership & management*. FA Davis.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
V1: LIDERAZGO	El liderazgo en enfermería consiste en implicar a otros para que colaboren eficazmente en la consecución de un objetivo compartido, como proporcionar una atención excelente, reducir las tasas de infección, diseñar procedimientos que ahorren costes o cuestionar la ética de una nueva política (Weiss et al., 2019).	Según Weiss et al. (2019), la variable está compuesta por las siguientes dimensiones	Delegación y priorización del personal de atención al paciente	-Capacidades -Prioridades -Eficacia -Adecuación -Equidad -Oportunidades de aprendizaje -Preocupación por la salud -Compatibilidad -Preferencias del personal	Ordinal	- Bueno - Regular - Deficiente
			Comunicarse con los demás y trabajar con el equipo interprofesional	-Asertividad en la comunicación interpersonal -Barreras de comunicación -Formas de comunicación -Notificación de información al paciente -Colaboración interprofesional		
			Resolución de problemas y conflictos	-Identificación del problema -Generar posibles soluciones -Implementación y monitoreo de soluciones -Negociación -Convenios colectivos		
V2: SATISFACCIÓN LABORAL	Según Chiavenato, (2017) La satisfacción laboral es aquel que podemos medir el grado de bienestar que un individuo experimenta al recibir un servicio o atención.	Es el grado de bienestar que experimenta el profesional asistencial condicionado por su puesto de trabajo se mide a través de la escala de satisfacción laboral.	Factores intrínsecos	Realización Reconocimiento Promoción Trabajo en sí Desarrollo personal Responsabilidad	Ordinal	- Satisfecho - Poco satisfecho - insatisfecho
			Factores extrínsecos	Políticas Administración Supervisión técnica Relaciones interpersonales Remuneración Seguridad en el trabajo		

				Vida personal Estatus social		
			Factores extrínsecos	Políticas Administración Supervisión técnica Relaciones interpersonales Remuneración Seguridad en el trabajo Vida personal Estatus social		

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO: Liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital de Vitarte-Lima, 2023							
AUTOR: Margarita Antonia Lezano Fernandez							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Liderazgo El liderazgo en enfermería consiste en implicar a otros para que colaboren eficazmente en la consecución de un objetivo compartido, como proporcionar una atención excelente, reducir las tasas de infección, diseñar procedimientos que ahorren costes o cuestionar la ética de una nueva política (Weiss et al., 2019).				
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en las enfermeras de un hospital vitarte en Lima, 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en las enfermeras de un Hospital de Vitarte, 2023	Existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en las enfermeras de un hospital vitarte en Lima, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Delegación y priorización del personal de atención al paciente	-Capacidades -Prioridades -Eficacia -Adecuación -Equidad -Oportunidades de aprendizaje -Preocupación por la salud -Compatibilidad -Preferencias del personal	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14	1 = Totalmente desacuerdo 2 =	- Bueno - Regular - Deficiente
			Comunicarse con los demás y trabajar con el equipo interprofesional	-Asertividad en la comunicación interpersonal -Barreras de comunicación -Formas de comunicación -Notificación de información al paciente -Colaboración interprofesional	15-16-17-18-19-20-21-22-23	Desacuerdo 3 = Neutral 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	
			Resolución de problemas y conflictos	-Identificación del problema	24-25-26-27-28-29-30-31		

Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		-Generar posibles soluciones -Implementación y monitoreo de soluciones -Negociación -Convenios colectivos			
¿Cuál es relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral intrínseca en las enfermeras de un hospital Vitarte en Lima, 2023?	Establecer la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral intrínseca en las enfermeras de un hospital de Vitarte	Existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral intrínseca en las enfermeras de un hospital vitarte en Lima, 2023	Variable 2: Satisfacción laboral Según Chiavenato, (2017) La satisfacción laboral es aquel que podemos medir el grado de bienestar que un individuo experimenta al recibir un servicio o atención.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Factores intrínsecos	Realización Reconocimiento Promoción Trabajo en sí Desarrollo personal Responsabilidad	1-2-3-4-5- 6-7-8-9- 10-11-12	1 = Totalmente desacuerdo 2 = Desacuerdo	- Satisfecho - Poco satisfecho
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral extrínseca en las enfermeras de un hospital Vitarte en Lima, 2023?	Establecer la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral extrínseca en las enfermeras en un Hospital de Vitarte, 2023.	. Existe relación significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral extrínseca en las enfermeras del hospital Vitarte en Lima, 2023.	Factores extrínsecos	Políticas Administración Supervisión técnica Relaciones interpersonales Remuneración Seguridad en el trabajo Vida personal Estatus social	13-14-15- 16-17-18- 19-20-21- 22-23-24	3 = Neutral 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	- insatisfecho
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico. Diseño: No experimental, transversal Nivel: Correlacional Método: hipotético- deductivo		Población: 450 enfermeras de un hospital de Vitarte-Lima, 2023 Muestra: 125 enfermeras de un hospital de Vitarte-Lima, 2023. Muestreo: Probabilístico	Variable 1: Gobierno Digital Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Margarita Antonia Lezano Fernandez Variable 2: Gestión administrativa Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Margarita Antonia Lezano Fernandez		Estadística descriptiva: La información se clasificó según rangos predefinidos y los hallazgos se mostraron mediante tablas de frecuencia. Estadística inferencial: Se usó el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman		

Anexo 3: Ficha técnica de instrumentos

FICHA TÉCNICA	
Nombre del instrumento	Cuestionario de Liderazgo
Autor	Lezano Fernandez, Margarita Antonia
Objetivo del estudio	Medir el nivel de liderazgo
Técnica e instrumento	Encuesta - Cuestionario
Población objeto de estudio	450 enfermeras.
Ubicación de la población	Vitarte-Lima (Perú)
Total de población	450
Muestra	125
Fecha o período de recolección de información	2023
Período de procesamiento de la información	2023
Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none">• Delegación y priorización del personal de atención al paciente• Comunicarse con los demás y trabajar con el equipo interprofesional• Resolución de problemas y conflictos
Rangos o niveles	Alto, Regular, Bajo
Tipo de escala	Likert
Método de validez	Juicio de Expertos
Método de confiabilidad	Alfa de Cronbach

FICHA TÉCNICA	
Nombre del instrumento	Cuestionario de satisfacción laboral
Autor	Lezano Fernandez, Margarita Antonia
Objetivo del estudio	Medir el nivel de satisfacción laboral
Técnica e instrumento	Encuesta - Cuestionario
Población objeto de estudio	450 enfermeras.
Ubicación de la población	Vitarte-Lima (Perú)
Total de población	450
Muestra	125
Fecha o período de recolección de información	2023
Período de procesamiento de la información	2023
Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> • Factores extrínsecos • Factores extrínsecos
Rangos o niveles	Alto, Regular, Bajo
Tipo de escala	Likert
Método de validez	Juicio de Expertos
Método de confiabilidad	Alfa de Cronbach

12	¿Consideras que tus superiores fomentan un ambiente de trabajo que promueve la salud mental y emocional del equipo de enfermería en el hospital?					
13	¿Consideras que tus superiores fomentan un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso en el equipo de enfermería en el hospital?					
14	¿Crees que tus superiores muestran interés en comprender las metas y aspiraciones individuales del personal de enfermería y trabajan para alinearlas con los objetivos organizacionales del hospital?					
	DIMENSIÓN 2: Comunicarse con los demás y trabajar con el equipo interprofesional					
15	¿Crees que tus superiores demuestran empatía y comprensión al abordar los problemas y desafíos del equipo de enfermería en el hospital?					
16	¿Consideras que tus superiores se comunican de manera clara y directa al transmitir instrucciones y expectativas en el entorno de enfermería en el hospital?					
17	¿Crees que las diferencias en la percepción y la comprensión entre los superiores y el equipo de enfermería generan malentendidos y conflictos en el entorno laboral?					
18	¿Consideras que las barreras de comunicación afectan la eficiencia y la calidad de la atención médica proporcionada por el equipo de enfermería en el hospital?					
19	¿Consideras que los superiores utilizan una variedad de métodos de comunicación, como reuniones regulares, correos electrónicos y herramientas tecnológicas, para mantener informado al equipo de enfermería en el hospital?					
20	¿Sientes que hay oportunidades para recibir retroalimentación y participar en discusiones constructivas sobre temas relevantes para el equipo de enfermería en el hospital?					
21	¿Crees que los superiores promueven un enfoque empático y compasivo en la comunicación con los pacientes, teniendo en cuenta sus necesidades emocionales y psicológicas?					
22	¿Sientes que hay procesos claros y efectivos establecidos por los superiores para garantizar que la información proporcionada a los pacientes sea precisa y completa en el entorno de enfermería en el hospital?					
23	¿Consideras que los superiores promueven y facilitan activamente la colaboración y el trabajo en equipo entre los diferentes profesionales de la salud en el entorno de enfermería en el hospital?					
	DIMENSIÓN 3: Resolución de problemas y conflictos					
24	¿Consideras que tus superiores están atentos a las necesidades y preocupaciones del equipo de enfermería?					
25	¿Sientes que tus superiores son capaces de identificar de manera efectiva las áreas de mejora y los desafíos en la prestación de atención médica en el hospital?					
26	¿Sientes que hay procesos claros y efectivos establecidos por los superiores para abordar los problemas y desafíos identificados en el entorno de enfermería en el hospital?					
27	¿Consideras que los superiores están comprometidos con la implementación de soluciones y mejoras basadas en la					

	identificación de problemas en el entorno de enfermería en el hospital?					
28	¿Consideras que tus superiores son capaces de manejar de manera efectiva situaciones de conflicto y negociación entre los miembros del equipo de enfermería en el hospital?					
29	¿Crees que tus superiores poseen habilidades sólidas de comunicación y persuasión que les permiten negociar acuerdos beneficiosos para todas las partes involucradas en el hospital?					
30	¿Sientes que tus superiores fomentan un enfoque inclusivo y participativo en la negociación y el establecimiento de convenios que afectan las condiciones laborales y los derechos del personal de enfermería?					
31	¿Crees que tus superiores están comprometidos con la promoción de condiciones laborales justas y equitativas para el equipo de enfermería, en línea con los convenios colectivos establecidos en el hospital?					

Cuestionario de Satisfacción Laboral

El presente instrumento tiene como propósito medir el nivel de satisfacción laboral dirigido a los trabajadores en el área de enfermería de la presente entidad.

Sexo: M () F () **Edad:** 20 – 25 () 26 – 30 () 31 – 35 ()
36 – 40 () 41 a más ()

INSTRUCCIONES: Cada pregunta contiene cinco (5) alternativas, priorice una de las respuestas y marque con una (x) la respuesta que usted crea conveniente, considerando: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = Desacuerdo, 3 = Neutral, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo.

N.º	Ítems	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Factores intrínsecos					
1	¿Consideras que tu trabajo como enfermera/o te brinda oportunidades para aprender y mejorar tus habilidades clínicas y de cuidado de manera constante?					
2	¿Sientes que tu trabajo te permite alcanzar metas personales y profesionales importantes en el campo de la atención médica y la enfermería?					
3	¿Te sientes valorada/o y apreciada/o por tus superiores y compañeros por la calidad de cuidado que brindas a los pacientes?					
4	¿Crees que la cultura organizacional en el hospital promueve y valora el reconocimiento y la apreciación mutua entre el personal de enfermería y otros profesionales de la salud?					
5	¿Consideras que las oportunidades de desarrollo profesional en el entorno de enfermería son adecuadas y satisfactorias para ti?					
6	¿Crees que el sistema de evaluación de desempeño y retroalimentación en el hospital promueve oportunidades de promoción y avance para el personal de enfermería?					
7	¿Crees que tienes la oportunidad de impactar positivamente en la vida de los pacientes a través de tu trabajo diario?					
8	¿Estás satisfecha/o con la variedad y complejidad de las tareas que realizas como parte de tu trabajo diario en el hospital?					
9	¿Te sientes emocionalmente conectada/o con los pacientes y sus familias, y valoras el impacto emocional y social de tu labor?					
10	¿Sientes que el hospital valora y promueve el aprendizaje continuo y la actualización de conocimientos en el campo de la enfermería y la atención médica?					
11	¿Estás satisfecha/o con la cantidad de responsabilidad que se te asigna en relación con tu nivel de experiencia y capacitación en enfermería?					
12	¿Te sientes empoderada/o para tomar decisiones críticas relacionadas con el cuidado de los pacientes dentro de tu nivel de competencia y responsabilidad?					
	DIMENSIÓN 2: Factores extrínsecos					

13	¿Consideras que las políticas de asignación de personal son adecuadas para brindar una atención de calidad a los pacientes sin exceder la carga de trabajo del personal de enfermería?						
14	¿Crees que las políticas de formación y desarrollo profesional en el hospital están diseñadas para fomentar el crecimiento y la capacitación continua del personal de enfermería?						
15	¿Crees que recibes el apoyo necesario por parte de la administración y el personal de gestión para abordar desafíos y situaciones estresantes en el entorno laboral de enfermería?						
16	¿Sientes que recibes la supervisión técnica necesaria para llevar a cabo tus tareas de enfermería de manera efectiva y segura?						
17	¿Te sientes apoyada/o por tu supervisor técnico para mejorar tus habilidades y conocimientos en el ámbito de la enfermería?						
18	¿Consideras que las relaciones interpersonales con tus colegas y otros profesionales de la salud son respetuosas y favorecen un ambiente laboral positivo?						
19	¿Sientes que tienes el apoyo emocional y profesional de tus colegas y superiores en situaciones estresantes o difíciles en el entorno de enfermería?						
20	¿Estás satisfecha/o con la remuneración y los beneficios que recibes en comparación con tu carga de trabajo y responsabilidades como enfermera?						
21	¿Estás satisfecha/o con las condiciones físicas y el equipamiento disponible en el entorno de trabajo para brindar una atención adecuada a los pacientes?						
22	¿Sientes que la gestión de riesgos en el hospital es proactiva y eficiente para identificar y abordar posibles peligros y amenazas en el entorno laboral?						
23	¿Te sientes satisfecha/o con las oportunidades de descanso y tiempo libre que se te brindan para mantener un equilibrio entre trabajo y vida personal?						
24	¿Crees que se reconocen y valoran tus esfuerzos y dedicación en el cuidado de los pacientes por parte de la organización y tus superiores?						

Anexo 5: Consentimiento y/o asentimiento informado.

Consentimiento informado

El presente estudio tiene como objetivo, establecer la relación entre gestión directiva y calidad educativa en tres instituciones de educación básica regular en la provincia de Huarochirí. Esta investigación es desarrollada por LEZANO FERNANDEZ, Margarita Antonia, estudiante del programa académico de Maestría en Gestión de los servicios de la salud.

El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios con una duración de entre 15 a 20 minutos en total. Tu participación es anónima y voluntaria. Los datos personales obtenidos serán confidenciales. Si aceptas y estás de acuerdo en ser parte de estudio completa los datos requeridos, para luego proceder a leer el formulario y rellenar las afirmaciones siguiendo las instrucciones de cada instrumento. Para cualquier duda o información no dudes en solicitarla a la persona que te brindó el presente cuestionario.

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en el estudio antes mencionado.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 6: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

31
años

Lima, 30 de octubre del 2023

Señor (a):

Jefa del Hospital de Vitarte:
HOSPITAL VITARTE

Nº de Carta : 082 – 2023 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 30 de octubre del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **LEZANO FERNANDEZ, MARGARITA ANTONIA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación : "LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE UN HOSPITAL DE VITARTE-LIMA, 2023"

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente




Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de La Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate
Correo : posgrado.ate@ucv.edu.pe
Celular: 966 326 023 www.ucv.edu.pe



Escaneado con CamScanner

Anexo 7: Autorización de la institución



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital Vitarte

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

INFORME N° 2040 -2023-SENF/HV

A : **Dr. Victor H. Camargo Madrid**
Jefa de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

Asunto : Opinión para Ejecución de Proyecto

Ref. : INFORME N° 118-2023-UADI-AINV-HV

Fecha : Vitarte, 19 de diciembre del 2023

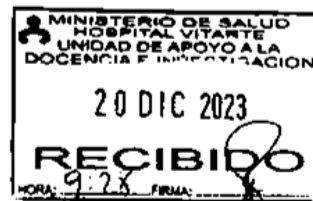
Es grato dirigirme a usted para saludar cordialmente y a la vez, en atención al documento de referencia, informar que mi despacho, da **OPINIÓN FAVORABLE** a la ejecución del Proyecto de Investigación "**Liderazgo y Satisfacción Laboral en Enfermeras de un Hospital de Vitarte – Lima 2023**", presentado por:

- **Margarita Antonia Lezano Fernández**

Agradeciendo la atención que le brinde al presente, me despido de usted, no sin antes de manifestarle mis muestras de aprecio y estima personal.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL VITARTE
[Firma]
LIC. ESP. CONQUIRA ANISO LIZBARRI PI
Jefa del Servicio de Epidemiología
REG. 17156-2019-000000000000000000



GLC/fpp
CC. ARCHIVO

www.hospitalvitarte.gob.pe

Av. Nicolas Ayllon 5880
Ate-Vitarte 03, Peru
Telf.: 3514484/3513911
Telefax: (01)3514420





PERÚ

Ministerio
de SaludHospital
Vitarte

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, de diciembre del 2023

PROVEIDO DE INVESTIGACIÓN N°036-2023

LOS QUE SUSCRIBEN:

Dr. Juan Carlos Loayza Breña

Director del Hospital Vitarte

Dr. Víctor Hugo Camargo Madrid

Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

Dr. Guillermo Espinoza Ramos

Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación

Dejan Constancia que la profesional de la salud:

**LEZANO FERNANDEZ MARGARITA ANTONIA**

Ha presentado el proyecto de investigación titulado:

"LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE UN HOSPITAL DE VITARTE-LIMA, 2023"

El cual ha sido autorizado para su ejecución en nuestra institución, no teniendo valor alguno en acciones en contra del estado.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL VITARTEDR. JUAN CARLOS LOAYZA BREÑA
CNP 73305 KML 14114
DIRECTOR

Anexo 8: Validación de expertos

- Validación del primer Juez Mg. Carlos G. HUARACA CARHUARICRA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital de Vitarte-Lima, 2023"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Carlos G. HUARACA CARHUARICRA	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social ()	Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	IDEX-PASCO IDEX- HUARIACA UPEU-JULIACA HOSPITAL VITARTE	
Institución donde labora:	HOSPITAL VITARTE	
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Lezano Fernandez, Margarita Antonia
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos por persona
Ambito de aplicación:	Enfermeras de un hospital de Vitarte en Lima
Significación:	Las opciones de respuestas son 5 de la escala de Likert, el cuestionario está dividido en dos, la primera variable con 3 dimensiones de las cuales se tiene 31 preguntas y la segunda variable con 2 dimensiones con 24 ítems, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras de un Hospital de Vitarte, 2023.

4. Soporte teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo	Delegación y priorización del personal de atención al paciente	American Nurses Association [ANA] (2015) definió la delegación como la reasignación de la responsabilidad de la realización de un trabajo de una persona a otra. El propósito de la delegación no es asignar a otras tareas que no quieras hacer tú mismo.
	Comunicarse con los demás y trabajar con el equipo interprofesional	Las enfermeras son miembros integrales del equipo sanitario y a menudo actúan como "navegantes" para los pacientes, guiándolos a través del sistema. Por este motivo, las enfermeras deben desarrollar habilidades de comunicación asertiva.
	Resolución de problemas y conflictos	Porter & Malloch (2010) nos recuerdan que el conflicto no es más que una metáfora de la diferencia. Así que no es improbable que las presiones y exigencias del lugar de trabajo puedan acentuar a menudo estas diferencias entre las personas que pueden interferir seriamente en su capacidad para trabajar juntas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital de Vitarte-Lima, 2023" elaborado por Lezano Fernandez, Margarita Antonia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable/Categoría: Liderazgo

Dimensiones del instrumento: Delegación y priorización del personal de atención al paciente, Comunicarse con los demás y trabajar con el equipo interprofesional, Resolución de problemas y conflictos.

- Primera dimensión: Delegación y priorización del personal de atención al paciente
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la priorización del personal de atención al paciente de las enfermeras.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidades	¿Consideras que tus superiores demuestran un fuerte sentido de visión y dirección para el equipo de enfermería?	4	4	4	
	¿Sientes que tus superiores poseen las habilidades y conocimientos necesarios para guiar y apoyar eficazmente al personal de enfermería en situaciones complejas?	4	4	4	
Prioridades	¿Sientes que las prioridades establecidas por tus superiores reflejan una comprensión sólida de las necesidades y desafíos específicos del personal de enfermería en el desempeño de sus funciones?	4	4	4	
	¿Consideras que las prioridades establecidas por tus superiores en el entorno de enfermería están alineadas con los objetivos y la misión general del hospital?	4	4	4	
Eficacia	¿Crees que tus superiores se adaptan de manera efectiva a los cambios y desafíos en el entorno de enfermería y son capaces de tomar decisiones adecuadas en consecuencia?	4	4	4	
	¿Consideras que tus superiores demuestran habilidades efectivas de toma de decisiones y resolución de problemas en el entorno de enfermería?	4	4	4	
Adecuación	¿Consideras que tus superiores están comprometidos con el bienestar y el desarrollo profesional del equipo de enfermería y toman medidas	4	4	4	



	proactivas para abordar sus necesidades y preocupaciones?				
	¿Sientes que tus superiores establecen expectativas claras y realistas para el equipo de enfermería y supervisan de cerca el progreso hacia los objetivos establecidos?	4	4	4	
Equidad	¿Crees que tus superiores asignan de manera equitativa recursos y apoyo para alcanzar las prioridades establecidas en el entorno de enfermería?	4	4	4	
	¿Consideras que tus superiores tratan a todos los miembros del equipo de enfermería con imparcialidad y respeto en el entorno laboral?	4	4	4	
Oportunidades de aprendizaje	¿Sientes que tus superiores brindan oportunidades claras y accesibles para mejorar tus habilidades y conocimientos en el campo de la enfermería?	4	4	4	
Preocupación por la salud	¿Consideras que tus superiores fomentan un ambiente de trabajo que promueve la salud mental y emocional del equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
Compatibilidad	¿Consideras que tus superiores fomentan un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso en el equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
Preferencias del personal	¿Crees que tus superiores muestran interés en comprender las metas y aspiraciones individuales del personal de enfermería y trabajan para alinearlas con los objetivos organizacionales del hospital?	4	4	4	



- Segunda dimensión: Comunicarse con los demás y trabajar con el equipo interprofesional
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el conocimiento sobre comunicación y el trabajo con el equipo interprofesional de las enfermeras.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asertividad en la comunicación interpersonal	¿Consideras que tus superiores se comunican de manera clara y directa al transmitir instrucciones y expectativas en el entorno de enfermería en el hospital?	4	4	4	
	¿Crees que tus superiores demuestran empatía y comprensión al abordar los problemas y desafíos del equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
Barreras de comunicación	¿Consideras que las barreras de comunicación afectan la eficiencia y la calidad de la atención médica proporcionada por el equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
	¿Crees que las diferencias en la percepción y la comprensión entre los superiores y el equipo de enfermería generan malentendidos y conflictos en el entorno laboral?	4	4	4	
Formas de comunicación	¿Consideras que los superiores utilizan una variedad de métodos de comunicación, como reuniones regulares, correos electrónicos y herramientas tecnológicas, para mantener informado al equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
Notificación de información al paciente	¿Sientes que hay oportunidades para recibir retroalimentación y participar en discusiones constructivas sobre temas relevantes para el equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
Colaboración interprofesional	¿Sientes que hay procesos claros y efectivos establecidos por los superiores para garantizar que la información proporcionada a los pacientes sea precisa y completa en el entorno de enfermería en el hospital?	4	4	4	



	¿Crees que los superiores promueven un enfoque empático y compasivo en la comunicación con los pacientes, teniendo en cuenta sus necesidades emocionales y psicológicas?	4	4	4	
	¿Consideras que los superiores promueven y facilitan activamente la colaboración y el trabajo en equipo entre los diferentes profesionales de la salud en el entorno de enfermería en el hospital?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Resolución de problemas y conflictos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el grado de conocimiento para la resolución de problemas y conflictos de las enfermeras.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación del problema	¿Consideras que tus superiores están atentos a las necesidades y preocupaciones del equipo de enfermería?	4	4	4	
	¿Sientes que tus superiores son capaces de identificar de manera efectiva las áreas de mejora y los desafíos en la prestación de atención médica en el hospital?	4	4	4	
Generar posibles soluciones	¿Consideras que los superiores están comprometidos con la implementación de soluciones y mejoras basadas en la identificación de problemas en el entorno de enfermería en el hospital?	4	4	4	
	¿Consideras que tus superiores son capaces de manejar de manera efectiva situaciones de conflicto y negociación entre los miembros del equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
Implementación y monitoreo de soluciones	¿Crees que tus superiores poseen habilidades sólidas de comunicación y persuasión que les permiten negociar acuerdos beneficiosos para todas las partes involucradas en el hospital?	4	4	4	
Negociación	¿Sientes que tus superiores fomentan un enfoque inclusivo	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	y participativo en la negociación y el establecimiento de convenios que afectan las condiciones laborales y los derechos del personal de enfermería?				
Convenios colectivos	¿Crees que tus superiores están comprometidos con la promoción de condiciones laborales justas y equitativas para el equipo de enfermería, en línea con los convenios colectivos establecidos en el hospital?	4	4	4	

 **Ministerio de Salud**
HOSPITAL VITERBO

Mp. Esp. Carlos G. HUARACA CARHUAROCA
CEP 41811 REM. 021 REE. 0017
ELEG. 21.000

Firma del evaluador
DNI 41205383



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital de Vitarte-Lima, 2023"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Carlos G. HUARACA CARHUARICRA	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social ()	Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	IDEX-PASCO IDEX- HUARIACA UPEU-JULIACA HOSPITAL VITARTE	
Institución donde labora:	HOSPITAL VITARTE	
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Lezano Fernandez, Margarita Antonia
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos por persona
Ambito de aplicación:	Enfermeras de un hospital de Vitarte en Lima
Significación:	Las opciones de respuestas son 5 de la escala de Likert, el cuestionario está dividido en dos, la primera variable con 3 dimensiones de las cuales se tiene 31 preguntas y la segunda variable con 2 dimensiones con 24 ítems, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras de un Hospital de Vitarte, 2023.

4. Soporte teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	Factores intrínsecos	De acuerdo a Ortiz et al. (2022) la satisfacción laboral vista desde un punto interno se refiere a qué tan feliz y realizado se siente el trabajador debido a que tiende a mostrarse con más entusiasmo, dedicación y concentración
	Factores extrínsecos	Incacutipa y Gamarra (2013) lo definen como las necesidades sociales, necesidad de seguridad y necesidades fisiológicas, estas se refieren al aire acondicionado.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital de Vitarte-Lima, 2023” elaborado por Lezano Fernandez, Margarita Antonia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable/Categoría: Satisfacción laboral

Dimensiones del instrumento: Factores intrínsecos, Factores extrínsecos.

- Primera dimensión: Factores intrínsecos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el grado de conocimiento de los factores intrínsecos de las enfermeras.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización	¿Consideras que tu trabajo como enfermera/o te brinda oportunidades para aprender y mejorar tus habilidades clínicas y de cuidado de manera constante?	4	4	4	
	¿Sientes que tu trabajo te permite alcanzar metas personales y profesionales importantes en el campo de la atención médica y la enfermería?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Te sientes valorada/o y apreciada/o por tus superiores y compañeros por la calidad de cuidado que brindas a los pacientes?	4	4	4	
Promoción	¿Crees que la cultura organizacional en el hospital promueve y valora el reconocimiento y la apreciación mutua entre el personal de enfermería y otros profesionales de la salud?	4	4	4	
	¿Crees que el sistema de evaluación de desempeño y retroalimentación en el hospital promueve oportunidades de promoción y avance para el personal de enfermería?	4	4	4	
Trabajo en sí	¿Consideras que las oportunidades de desarrollo profesional en el entorno de enfermería son adecuadas y satisfactorias para ti?	4	4	4	
	¿Estás satisfecha/o con la variedad y complejidad de las tareas que realizas como parte de tu trabajo diario en el hospital?	4	4	4	
	¿Te sientes emocionalmente	4	4	4	



	conectada/o con los pacientes y sus familias, y valoras el impacto emocional y social de tu labor?				
Desarrollo personal	¿Sientes que el hospital valora y promueve el aprendizaje continuo y la actualización de conocimientos en el campo de la enfermería y la atención médica?	4	4	4	
	¿Te sientes emocionalmente conectada/o con los pacientes y sus familias, y valoras el impacto emocional y social de tu labor?	4	4	4	
Responsabilidad	¿Te sientes empoderada/o para tomar decisiones críticas relacionadas con el cuidado de los pacientes dentro de tu nivel de competencia y responsabilidad?	4	4	4	
	¿Estás satisfecha/o con la cantidad de responsabilidad que se te asigna en relación con tu nivel de experiencia y capacitación en enfermería?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores extrínsecos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el grado de conocimiento de los factores extrínsecos de las enfermeras.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas	¿Consideras que las políticas de asignación de personal son adecuadas para brindar una atención de calidad a los pacientes sin exceder la carga de trabajo del personal de enfermería?	4	4	4	
	¿Crees que las políticas de formación y desarrollo profesional en el hospital están diseñadas para fomentar el crecimiento y la capacitación continua del personal de enfermería?	4	4	4	
Administración	¿Crees que recibes el apoyo necesario por parte de la administración y el personal de gestión para abordar desafíos y situaciones estresantes en el entorno laboral de enfermería?	4	4	4	
Supervisión técnica	¿Sientes que recibes la supervisión técnica necesaria para llevar a cabo tus tareas de enfermería de manera efectiva y segura?	4	4	4	
	¿Te sientes apoyada/o por tu supervisor técnico para mejorar tus habilidades y conocimientos en el ámbito de la enfermería?	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿Consideras que las relaciones interpersonales con tus colegas y otros profesionales de la salud son respetuosas y favorecen un ambiente laboral positivo?	4	4	4	
	¿Sientes que tienes el apoyo emocional y profesional de tus colegas y superiores en situaciones estresantes o difíciles en el entorno de enfermería?	4	4	4	
Remuneración	¿Estás satisfecha/o con la remuneración y los beneficios que recibes en comparación con tu carga de trabajo y responsabilidades como enfermera?	4	4	4	
Seguridad en el trabajo	¿Estás satisfecha/o con las condiciones físicas y el equipamiento disponible en el entorno de trabajo para brindar una atención adecuada a los pacientes?	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	¿Sientes que la gestión de riesgos en el hospital es proactiva y eficiente para identificar y abordar posibles peligros y amenazas en el entorno laboral?	4	4	4	
Vida personal	¿Te sientes satisfecha/o con las oportunidades de descanso y tiempo libre que se te brindan para mantener un equilibrio entre trabajo y vida personal?	4	4	4	
Estatus social	¿Crees que se reconocen y valoran tus esfuerzos y dedicación en el cuidado de los pacientes por parte de la organización y tus superiores?	4	4	4	

 **Ministerio de Salud**
Mg. Esp. Carlos G. HUARACA CARHUABICRA
CEP 41011 REM. 021 REG. 0817
ELE. 21.808

Firma del evaluador
DNI 41205383

- Validación del primer Juez Mg. JAMES VALDEZ DURAN



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital de Vitarte-Lima, 2023"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	VALDEZ DURAN JAMES	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social ()	Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Servicio de Emergencia- Hospitalización Universidad Norbert Wiener	
Institución donde labora:	Hospital Vitarte	
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Lezano Fernandez, Margarita Antonia
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos por persona
Ambito de aplicación:	Enfermeras de un hospital de Vitarte en Lima
Significación:	Las opciones de respuestas son 5 de la escala de Likert, el cuestionario está dividido en dos, la primera variable con 3 dimensiones de las cuales se tiene 31 preguntas y la segunda variable con 2 dimensiones con 24 ítems, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras de un Hospital de Vitarte, 2023.



4. Soporte teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo	Delegación y priorización del personal de atención al paciente	American Nurses Association [ANA] (2015) definió la delegación como la reasignación de la responsabilidad de la realización de un trabajo de una persona a otra. El propósito de la delegación no es asignar a otras tareas que no quieras hacer tú mismo.
	Comunicarse con los demás y trabajar con el equipo interprofesional	Las enfermeras son miembros integrales del equipo sanitario y a menudo actúan como "navegantes" para los pacientes, guiándolos a través del sistema. Por este motivo, las enfermeras deben desarrollar habilidades de comunicación asertiva.
	Resolución de problemas y conflictos	Porter & Malloch (2010) nos recuerdan que el conflicto no es más que una metáfora de la diferencia. Así que no es improbable que las presiones y exigencias del lugar de trabajo puedan acentuar a menudo estas diferencias entre las personas que pueden interferir seriamente en su capacidad para trabajar juntas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital de Vitarte-Lima, 2023" elaborado por Lezano Fernandez, Margarita Antonia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.



El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable/Categoría: Liderazgo

Dimensiones del instrumento: Delegación y priorización del personal de atención al paciente, Comunicarse con los demás y trabajar con el equipo interprofesional, Resolución de problemas y conflictos.

- Primera dimensión: Delegación y priorización del personal de atención al paciente
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la priorización del personal de atención al paciente de las enfermeras.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidades	¿Consideras que tus superiores demuestran un fuerte sentido de visión y dirección para el equipo de enfermería?	4	4	4	
	¿Sientes que tus superiores poseen las habilidades y conocimientos necesarios para guiar y apoyar eficazmente al personal de enfermería en situaciones complejas?	4	4	4	
Prioridades	¿Sientes que las prioridades establecidas por tus superiores reflejan una comprensión sólida de las necesidades y desafíos específicos del personal de enfermería en el desempeño de sus funciones?	4	4	4	
	¿Consideras que las prioridades establecidas por tus superiores en el entorno de enfermería están alineadas con los objetivos y la misión general del hospital?	4	4	4	
Eficacia	¿Crees que tus superiores se adaptan de manera efectiva a los cambios y desafíos en el entorno de enfermería y son capaces de tomar decisiones adecuadas en consecuencia?	4	4	4	
	¿Consideras que tus superiores demuestran habilidades efectivas de toma de decisiones y resolución de problemas en el entorno de enfermería?	4	4	4	
Adecuación	¿Consideras que tus superiores están comprometidos con el bienestar y el desarrollo profesional del equipo de enfermería y toman medidas proactivas para abordar sus necesidades y preocupaciones?	4	4	4	



	¿Sientes que tus superiores establecen expectativas claras y realistas para el equipo de enfermería y supervisan de cerca el progreso hacia los objetivos establecidos?	4	4	4	
Equidad	¿Crees que tus superiores asignan de manera equitativa recursos y apoyo para alcanzar las prioridades establecidas en el entorno de enfermería?	4	4	4	
	¿Consideras que tus superiores tratan a todos los miembros del equipo de enfermería con imparcialidad y respeto en el entorno laboral?	4	4	4	
Oportunidades de aprendizaje	¿Sientes que tus superiores brindan oportunidades claras y accesibles para mejorar tus habilidades y conocimientos en el campo de la enfermería?	4	4	4	
Preocupación por la salud	¿Consideras que tus superiores fomentan un ambiente de trabajo que promueve la salud mental y emocional del equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
Compatibilidad	¿Consideras que tus superiores fomentan un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso en el equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
Preferencias del personal	¿Crees que tus superiores muestran interés en comprender las metas y aspiraciones individuales del personal de enfermería y trabajan para alinearlas con los objetivos organizacionales del hospital?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicarse con los demás y trabajar con el equipo interprofesional
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el conocimiento sobre comunicación y el trabajo con el equipo interprofesional de las enfermeras.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asertividad en la comunicación interpersonal	¿Consideras que tus superiores se comunican de manera clara y directa al transmitir instrucciones y expectativas en el entorno de enfermería en el hospital?	4	4	4	
	¿Crees que tus superiores demuestran empatía y comprensión al abordar los problemas y desafíos del equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
Barreras de comunicación	¿Consideras que las barreras de comunicación afectan la eficiencia y la calidad de la atención médica proporcionada por el equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
	¿Crees que las diferencias en la percepción y la comprensión entre los superiores y el equipo de enfermería generan malentendidos y conflictos en el entorno laboral?	4	4	4	
Formas de comunicación	¿Consideras que los superiores utilizan una variedad de métodos de comunicación, como reuniones regulares, correos electrónicos y herramientas tecnológicas, para mantener informado al equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
Notificación de información al paciente	¿Sientes que hay oportunidades para recibir retroalimentación y participar en discusiones constructivas sobre temas relevantes para el equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
Colaboración interprofesional	¿Sientes que hay procesos claros y efectivos establecidos por los superiores para garantizar que la información proporcionada a los pacientes sea precisa y completa en el entorno de enfermería en el hospital?	4	4	4	



	¿Crees que los superiores promueven un enfoque empático y compasivo en la comunicación con los pacientes, teniendo en cuenta sus necesidades emocionales y psicológicas?	4	4	4	
	¿Consideras que los superiores promueven y facilitan activamente la colaboración y el trabajo en equipo entre los diferentes profesionales de la salud en el entorno de enfermería en el hospital?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Resolución de problemas y conflictos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el grado de conocimiento para la resolución de problemas y conflictos de las enfermeras.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación del problema	¿Consideras que tus superiores están atentos a las necesidades y preocupaciones del equipo de enfermería?	4	4	4	
	¿Sientes que tus superiores son capaces de identificar de manera efectiva las áreas de mejora y los desafíos en la prestación de atención médica en el hospital?	4	4	4	
Generar posibles soluciones	¿Consideras que los superiores están comprometidos con la implementación de soluciones y mejoras basadas en la identificación de problemas en el entorno de enfermería en el hospital?	4	4	4	
	¿Consideras que tus superiores son capaces de manejar de manera efectiva situaciones de conflicto y negociación entre los miembros del equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
Implementación y monitoreo de soluciones	¿Crees que tus superiores poseen habilidades sólidas de comunicación y persuasión que les permiten negociar acuerdos beneficiosos para todas las partes involucradas en el hospital?	4	4	4	

Negociación	¿Sientes que tus superiores fomentan un enfoque inclusivo y participativo en la negociación y el establecimiento de convenios que afectan las condiciones laborales y los derechos del personal de enfermería?	4	4	4	
Convenios colectivos	¿Crees que tus superiores están comprometidos con la promoción de condiciones laborales justas y equitativas para el equipo de enfermería, en línea con los convenios colectivos establecidos en el hospital?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 41295877



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital de Vitarte-Lima, 2023”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	VALDEZ DURAN JAMES	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()	Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Servicio de Emergencia- Hospitalización Universidad Norbert Wiener	
Institución donde labora:	Hospital Vitarte	
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Lezano Fernandez, Margarita Antonia
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos por persona
Ámbito de aplicación:	Enfermeras de un hospital de Vitarte en Lima
Significación:	Las opciones de respuestas son 5 de la escala de Likert, el cuestionario está dividido en dos, la primera variable con 3 dimensiones de las cuales se tiene 31 preguntas y la segunda variable con 2 dimensiones con 24 ítems, el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras de un Hospital de Vitarte, 2023.

4. Soporte teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción laboral	Factores intrínsecos	De acuerdo a Ortiz et al. (2022) la satisfacción laboral vista desde un punto interno se refiere a qué tan feliz y realizado se siente el trabajador debido a que tiende a mostrarse con más entusiasmo, dedicación y concentración
	Factores extrínsecos	Incautipa y Gamarra (2013) lo definen como las necesidades sociales, necesidad de seguridad y necesidades fisiológicas, estas se refieren al aire acondicionado.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital de Vitarte-Lima, 2023” elaborado por Lezano Fernandez, Margarita Antonia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable/Categoría: Satisfacción laboral

Dimensiones del instrumento: Factores intrínsecos, Factores extrínsecos.

- Primera dimensión: Factores intrínsecos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el grado de conocimiento de los factores intrínsecos de las enfermeras.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización	¿Consideras que tu trabajo como enfermera/o te brinda oportunidades para aprender y mejorar tus habilidades clínicas y de cuidado de manera constante?	4	4	4	
	¿Sientes que tu trabajo te permite alcanzar metas personales y profesionales importantes en el campo de la atención médica y la enfermería?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Te sientes valorada/o y apreciada/o por tus superiores y compañeros por la calidad de cuidado que brindas a los pacientes?	4	4	4	
Promoción	¿Crees que la cultura organizacional en el hospital promueve y valora el reconocimiento y la apreciación mutua entre el personal de enfermería y otros profesionales de la salud?	4	4	4	
	¿Crees que el sistema de evaluación de desempeño y retroalimentación en el hospital promueve oportunidades de promoción y avance para el personal de enfermería?	4	4	4	
Trabajo en sí	¿Consideras que las oportunidades de desarrollo profesional en el entorno de enfermería son adecuadas y satisfactorias para ti?	4	4	4	
	¿Estás satisfecha/o con la variedad y complejidad de las tareas que realizas como parte de tu trabajo diario en el hospital?	4	4	4	
	¿Te sientes emocionalmente conectada/o con los pacientes y sus familias,	4	4	4	

	y valoras el impacto emocional y social de tu labor?				
Desarrollo personal	¿Sientes que el hospital valora y promueve el aprendizaje continuo y la actualización de conocimientos en el campo de la enfermería y la atención médica?	4	4	4	
	¿Te sientes emocionalmente conectada/o con los pacientes y sus familias, y valoras el impacto emocional y social de tu labor?	4	4	4	
Responsabilidad	¿Te sientes empoderada/o para tomar decisiones críticas relacionadas con el cuidado de los pacientes dentro de tu nivel de competencia y responsabilidad?	4	4	4	
	¿Estás satisfecha/o con la cantidad de responsabilidad que se te asigna en relación con tu nivel de experiencia y capacitación en enfermería?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores extrínsecos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el grado de conocimiento de los factores extrínsecos de las enfermeras.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas	¿Consideras que las políticas de asignación de personal son adecuadas para brindar una atención de calidad a los pacientes sin exceder la carga de trabajo del personal de enfermería?	4	4	4	
	¿Crees que las políticas de formación y desarrollo profesional en el hospital están diseñadas para fomentar el crecimiento y la capacitación continua del personal de enfermería?	4	4	4	
Administración	¿Crees que recibes el apoyo necesario por parte de la administración y el personal de gestión para abordar desafíos y	4	4	4	

	situaciones estresantes en el entorno laboral de enfermería?				
Supervisión técnica	¿Sientes que recibes la supervisión técnica necesaria para llevar a cabo tus tareas de enfermería de manera efectiva y segura?	4	4	4	
	¿Te sientes apoyada/o por tu supervisor técnico para mejorar tus habilidades y conocimientos en el ámbito de la enfermería?	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿Consideras que las relaciones interpersonales con tus colegas y otros profesionales de la salud son respetuosas y favorecen un ambiente laboral positivo?	4	4	4	
	¿Sientes que tienes el apoyo emocional y profesional de tus colegas y superiores en situaciones estresantes o difíciles en el entorno de enfermería?	4	4	4	
Remuneración	¿Estás satisfecha/o con la remuneración y los beneficios que recibes en comparación con tu carga de trabajo y responsabilidades como enfermera?	4	4	4	
Seguridad en el trabajo	¿Estás satisfecha/o con las condiciones físicas y el equipamiento disponible en el entorno de trabajo para brindar una atención adecuada a los pacientes?	4	4	4	
	¿Sientes que la gestión de riesgos en el hospital es proactiva y eficiente para identificar y abordar posibles peligros y amenazas en el entorno laboral?	4	4	4	
Vida personal	¿Te sientes satisfecha/o con las oportunidades de descanso y tiempo libre que se te brindan para mantener un equilibrio entre trabajo y vida personal?	4	4	4	
Estatus social	¿Crees que se reconocen y valoran tus esfuerzos y dedicación en el cuidado de los pacientes por parte de la organización y tus superiores?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 41295877

4. Soporte teórico

Escala/AREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo	Delegación y priorización del personal de atención al paciente	American Nurses Association [ANA] (2015) definió la delegación como la reasignación de la responsabilidad de la realización de un trabajo de una persona a otra. El propósito de la delegación no es asignar a otras tareas que no quieras hacer tú mismo.
	Comunicarse con los demás y trabajar con el equipo interprofesional	Las enfermeras son miembros integrales del equipo sanitario y a menudo actúan como "navegantes" para los pacientes, guiándolos a través del sistema. Por este motivo, las enfermeras deben desarrollar habilidades de comunicación asertiva.
	Resolución de problemas y conflictos	Porter & Malloch (2010) nos recuerdan que el conflicto no es más que una metáfora de la diferencia. Así que no es improbable que las presiones y exigencias del lugar de trabajo puedan acentuar a menudo estas diferencias entre las personas que pueden interferir seriamente en su capacidad para trabajar juntas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital de Vitarte-Lima, 2023" elaborado por Lezano Fernandez, Margarita Antonia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable/Categoría: Liderazgo

Dimensiones del instrumento: Delegación y priorización del personal de atención al paciente, Comunicarse con los demás y trabajar con el equipo interprofesional, Resolución de problemas y conflictos.

- Primera dimensión: Delegación y priorización del personal de atención al paciente
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la priorización del personal de atención al paciente de las enfermeras.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidades	¿Consideras que tus superiores demuestran un fuerte sentido de visión y dirección para el equipo de enfermería?	4	4	4	
	¿Sientes que tus superiores poseen las habilidades y conocimientos necesarios para guiar y apoyar eficazmente al personal de enfermería en situaciones complejas?	4	4	4	
Prioridades	¿Sientes que las prioridades establecidas por tus superiores reflejan una comprensión sólida de las necesidades y desafíos específicos del personal de enfermería en el desempeño de sus funciones?	4	4	4	
	¿Consideras que las prioridades establecidas por tus superiores en el entorno de enfermería están alineadas con los objetivos y la misión general del hospital?	4	4	4	
Eficacia	¿Crees que tus superiores se adaptan de manera efectiva a los cambios y desafíos en el entorno de enfermería y son capaces de tomar decisiones adecuadas en consecuencia?	4	4	4	
	¿Consideras que tus superiores demuestran habilidades efectivas de toma de decisiones y resolución de problemas en el entorno de enfermería?	4	4	4	
Adecuación	¿Consideras que tus superiores están comprometidos con el bienestar y el desarrollo profesional del equipo de enfermería y toman medidas proactivas para abordar sus	4	4	4	



	necesidades y preocupaciones?				
	¿Sientes que tus superiores establecen expectativas claras y realistas para el equipo de enfermería y supervisan de cerca el progreso hacia los objetivos establecidos?	4	4	4	
Equidad	¿Crees que tus superiores asignan de manera equitativa recursos y apoyo para alcanzar las prioridades establecidas en el entorno de enfermería?	4	4	4	
	¿Consideras que tus superiores tratan a todos los miembros del equipo de enfermería con imparcialidad y respeto en el entorno laboral?	4	4	4	
Oportunidades de aprendizaje	¿Sientes que tus superiores brindan oportunidades claras y accesibles para mejorar tus habilidades y conocimientos en el campo de la enfermería?	4	4	4	
Preocupación por la salud	¿Consideras que tus superiores fomentan un ambiente de trabajo que promueve la salud mental y emocional del equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
Compatibilidad	¿Consideras que tus superiores fomentan un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso en el equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
Preferencias del personal	¿Crees que tus superiores muestran interés en comprender las metas y aspiraciones individuales del personal de enfermería y trabajan para alinearlas con los objetivos organizacionales del hospital?	4	4	4	



- Segunda dimensión: Comunicarse con los demás y trabajar con el equipo interprofesional
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el conocimiento sobre comunicación y el trabajo con el equipo interprofesional de las enfermeras.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asertividad en la comunicación interpersonal	¿Consideras que tus superiores se comunican de manera clara y directa al transmitir instrucciones y expectativas en el entorno de enfermería en el hospital?	4	4	4	
	¿Crees que tus superiores demuestran empatía y comprensión al abordar los problemas y desafíos del equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
Barreras de comunicación	¿Consideras que las barreras de comunicación afectan la eficiencia y la calidad de la atención médica proporcionada por el equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
	¿Crees que las diferencias en la percepción y la comprensión entre los superiores y el equipo de enfermería generan malentendidos y conflictos en el entorno laboral?	4	4	4	
Formas de comunicación	¿Consideras que los superiores utilizan una variedad de métodos de comunicación, como reuniones regulares, correos electrónicos y herramientas tecnológicas, para mantener informado al equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
Notificación de información al paciente	¿Sientes que hay oportunidades para recibir retroalimentación y participar en discusiones constructivas sobre temas relevantes para el equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
Colaboración interprofesional	¿Sientes que hay procesos claros y efectivos establecidos por los superiores para garantizar que la información proporcionada a los pacientes sea precisa y completa en el entorno de enfermería en el hospital?	4	4	4	



	¿Crees que los superiores promueven un enfoque empático y compasivo en la comunicación con los pacientes, teniendo en cuenta sus necesidades emocionales y psicológicas?	4	4	4	
	¿Consideras que los superiores promueven y facilitan activamente la colaboración y el trabajo en equipo entre los diferentes profesionales de la salud en el entorno de enfermería en el hospital?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Resolución de problemas y conflictos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el grado de conocimiento para la resolución de problemas y conflictos de las enfermeras.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación del problema	¿Consideras que tus superiores están atentos a las necesidades y preocupaciones del equipo de enfermería?	4	4	4	
	¿Sientes que tus superiores son capaces de identificar de manera efectiva las áreas de mejora y los desafíos en la prestación de atención médica en el hospital?	4	4	4	
Generar posibles soluciones	¿Consideras que los superiores están comprometidos con la implementación de soluciones y mejoras basadas en la identificación de problemas en el entorno de enfermería en el hospital?	4	4	4	
	¿Consideras que tus superiores son capaces de manejar de manera efectiva situaciones de conflicto y negociación entre los miembros del equipo de enfermería en el hospital?	4	4	4	
Implementación y monitoreo de soluciones	¿Crees que tus superiores poseen habilidades sólidas de comunicación y persuasión que les permiten negociar acuerdos beneficiosos para	4	4	4	



	todas las partes involucradas en el hospital?				
Negociación	¿Sientes que tus superiores fomentan un enfoque inclusivo y participativo en la negociación y el establecimiento de convenios que afectan las condiciones laborales y los derechos del personal de enfermería?	4	4	4	
Convenios colectivos	¿Crees que tus superiores están comprometidos con la promoción de condiciones laborales justas y equitativas para el equipo de enfermería, en línea con los convenios colectivos establecidos en el hospital?	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI 06811643

4. Soporte teórico

Satisfacción laboral	Factores intrínsecos	De acuerdo a Ortiz et al. (2022) la satisfacción laboral vista desde un punto interno se refiere a qué tan feliz y realizado se siente el trabajador debido a que tiende a mostrarse con más entusiasmo, dedicación y concentración
	Factores extrínsecos	Incacutipa y Gamarra (2013) lo definen como las necesidades sociales, necesidad de seguridad y necesidades fisiológicas, estas se refieren al aire acondicionado.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital de Vitarte-Lima, 2023” elaborado por Lezano Fernandez, Margarita Antonia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Variable/Categoría: Satisfacción laboral

Dimensiones del instrumento: Factores intrínsecos, Factores extrínsecos.

- Primera dimensión: Factores intrínsecos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el grado de conocimiento de los factores intrínsecos de las enfermeras.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización	¿Consideras que tu trabajo como enfermera/o te brinda oportunidades para aprender y mejorar tus habilidades clínicas y de cuidado de manera constante?	4	4	4	
	¿Sientes que tu trabajo te permite alcanzar metas personales y profesionales importantes en el campo de la atención médica y la enfermería?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Te sientes valorada/o y apreciada/o por tus superiores y compañeros por la calidad de cuidado que brindas a los pacientes?	4	4	4	
Promoción	¿Crees que la cultura organizacional en el hospital promueve y valora el reconocimiento y la apreciación mutua entre el personal de enfermería y otros profesionales de la salud?	4	4	4	
	¿Crees que el sistema de evaluación de desempeño y retroalimentación en el hospital promueve oportunidades de promoción y avance para el personal de enfermería?	4	4	4	
Trabajo en sí	¿Consideras que las oportunidades de desarrollo profesional en el entorno de enfermería son adecuadas y satisfactorias para ti?	4	4	4	
	¿Estás satisfecha/o con la variedad y complejidad de las tareas que realizas como parte de tu trabajo diario en el hospital?	4	4	4	
	¿Te sientes emocionalmente conectada/o con los pacientes y sus familias,	4	4	4	



	y valoras el impacto emocional y social de tu labor?				
Desarrollo personal	¿Sientes que el hospital valora y promueve el aprendizaje continuo y la actualización de conocimientos en el campo de la enfermería y la atención médica?	4	4	4	
	¿Te sientes emocionalmente conectada/o con los pacientes y sus familias, y valoras el impacto emocional y social de tu labor?	4	4	4	
Responsabilidad	¿Te sientes empoderada/o para tomar decisiones críticas relacionadas con el cuidado de los pacientes dentro de tu nivel de competencia y responsabilidad?	4	4	4	
	¿Estás satisfecha/o con la cantidad de responsabilidad que se te asigna en relación con tu nivel de experiencia y capacitación en enfermería?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores extrínsecos
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el grado de conocimiento de los factores extrínsecos de las enfermeras.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas	¿Consideras que las políticas de asignación de personal son adecuadas para brindar una atención de calidad a los pacientes sin exceder la carga de trabajo del personal de enfermería?	4	4	4	
	¿Crees que las políticas de formación y desarrollo profesional en el hospital están diseñadas para fomentar el crecimiento y la capacitación continua del personal de enfermería?	4	4	4	
Administración	¿Crees que recibes el apoyo necesario por parte de la administración y el personal de gestión para abordar desafíos y	4	4	4	



	situaciones estresantes en el entorno laboral de enfermería?				
Supervisión técnica	¿Sientes que recibes la supervisión técnica necesaria para llevar a cabo tus tareas de enfermería de manera efectiva y segura?	4	4	4	
	¿Te sientes apoyada/o por tu supervisor técnico para mejorar tus habilidades y conocimientos en el ámbito de la enfermería?	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿Consideras que las relaciones interpersonales con tus colegas y otros profesionales de la salud son respetuosas y favorecen un ambiente laboral positivo?	4	4	4	
	¿Sientes que tienes el apoyo emocional y profesional de tus colegas y superiores en situaciones estresantes o difíciles en el entorno de enfermería?	4	4	4	
Remuneración	¿Estás satisfecha/o con la remuneración y los beneficios que recibes en comparación con tu carga de trabajo y responsabilidades como enfermera?	4	4	4	
Seguridad en el trabajo	¿Estás satisfecha/o con las condiciones físicas y el equipamiento disponible en el entorno de trabajo para brindar una atención adecuada a los pacientes?	4	4	4	
	¿Sientes que la gestión de riesgos en el hospital es proactiva y eficiente para identificar y abordar posibles peligros y amenazas en el entorno laboral?	4	4	4	
Vida personal	¿Te sientes satisfecha/o con las oportunidades de descanso y tiempo libre que se te brindan para mantener un equilibrio entre trabajo y vida personal?	4	4	4	
Estatus social	¿Crees que se reconocen y valoran tus esfuerzos y dedicación en el cuidado de los pacientes por parte de la organización y tus superiores?	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI 06811643

Variable 2: Satisfacción laboral

Factores intrínsecos													Factores extrínsecos												
32. ¿	33. ¿	34. ¿	35. ¿	36. ¿	37. ¿	38. ¿	39. ¿	40. ¿	41. ¿	42. ¿	43. ¿	44. ¿	45. ¿	46. ¿	47. ¿	48. ¿	49. ¿	50. ¿	51. ¿	52. ¿	53. ¿	54. ¿	55. ¿		
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3		
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5		
4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	1	1	2	2	3	1	3	1	1	1	1	2		
4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3		
5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	3	2	4	4	5	5	4	4	5	4	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	2	2	3	4	4		
5	4	2	3	3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	2	2		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2		
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3		
5	4	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	1	2	3	3	4		
4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4		

Anexo 11. Validación de expertos

Tabla

Validez por juicio de expertos

Expertos	Criterio			Observación
	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Mg. Carlos G. HUARACA CARHUARICRA	✓	✓	✓	
Mg. JAMES VALDEZ DURAN	✓	✓	✓	Aplicable
Mg. Margoth Jessica De La Cruz Salazar	✓	✓	✓	

Los instrumentos utilizados para medir las variables: Liderazgo y satisfacción laboral, fueron evaluadas por juicio de expertos, estableciendo su validez, al cumplir con los criterios establecidos.

Anexo 12. Confiabilidad de instrumentos de investigación

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo	0,980	31
Satisfacción laboral	0,924	24

Tanto la variable de liderazgo, con un coeficiente de 0.980, como la satisfacción laboral, con 0.924, demuestran una consistencia interna significativa. Estos valores próximos a 1 insinúan una fuerte correlación entre los diferentes elementos o preguntas empleadas para medir estas variables, lo que refuerza la fiabilidad de la medición. En conjunto, estos elevados coeficientes de Alfa de Cronbach señalan una coherencia interna destacada en las mediciones de liderazgo y satisfacción laboral, indicando así que las escalas utilizadas para su evaluación son coherentes y confiables.

Anexo 13: Resultado de similitud del Turnitin.

feedback studio MARGARITA ANTONIA LEZANO FERNANDEZ | TESIS

Resumen de coincidencias 17 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

17

Concidencias

1	repositorio.ucr.edu.pe	6 %
2	Entregado a Universidad...	3 %
3	hdl.handle.net	1 %
4	repositorio.unac.edu.pe	1 %
5	repositorio.unifac.edu.pe	1 %
6	Entregado a Universidad...	<1 %
7	Entregado a Universidad...	<1 %
8	Entregado a Universidad...	<1 %
9	www.slideshare.net	<1 %
10	www.coursehero.com	<1 %

Página: 1 de 38 Número de palabras: 9900 Versión solo texto del informe Alta resolución

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de un hospital de Vitarte-Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE