



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Influencia del Liderazgo en la Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de
Enfermería del Hospital de Emergencias Villa el Salvador-Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Orfelinda Delgado Lozano (ORCID: 0000-0003-3982-0834)

ASESORA:

Mgtr. María Jesús López Vega (ORCID: 0000-0002-5843-7665)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de Prestaciones Asistenciales y Gestión de riesgo en la salud

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria:

Mi tesis me dedico a mí misma por mi logro y esfuerzo a mi superación.

También dedico a mi familia, a mi madre por su acostumbrado apoyo y a Dios por brindarme salud y fuerza para continuar superándome y crecer profesionalmente.

Agradecimiento:

Primeramente, quiero agradecer a la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de avanzar en el cumplimiento de mis objetivos.

A mi asesora de tesis Mg. María Jesús López Vega, quien me brindo un apoyo incondicional para poder lograr mi objetivo trazado.

Agradezco a todos (as) el personal asistencial de Enfermería del HEVES.

Agradezco a mi esposo Ing. Cervando Romero Saldaña por su apoyo incondicionalmente en todo momento.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **DELGADO LOZANO ORFELINDA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud*, ha sustentado la tesis titulada:

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR, LIMA 2019

Fecha: 15 de agosto de 2019

Hora: 2:45 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Juana Yris Díaz Mujica

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Marlene Magallanes Corimanya

Firma: 

VOCAL: Mg. Maria Jesus Lopez Vega

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Revisar algunos para su todo el documento


Declaratoria de Autenticidad

Yo, Orfelinda Delgado Lozano, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; presento mi trabajo académico titulado “Influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador- Lima, 2019”, en 103 folios para la obtención del grado académico de Maestro(a) en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado que todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de agosto del 2019



Br. Delgado Lozano Orfelinda

Índice

	Pág.
Dedicatoria:	ii
Agradecimiento:	iii
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	1
II. Método	20
2.1 Tipo y diseño de investigación:	20
2.2. Operacionalización de las variables	20
2.2 Población, Muestra y muestreo	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.5. Procedimiento de recolección de datos	25
2.6. Métodos de análisis de datos	25
2.7. Principios éticos	26
III. Resultados	27
III. Discusión	32
IV. Conclusiones	33
V. Recomendaciones	34
VI. Referencias	35
Anexos	40
Anexo 1. Operacionalización de la variable Influencia del liderazgo	41
Anexo 2. Operacionalización de la variable Satisfacción laboral	42
Anexo 3: Matriz de consistencia	43
Anexo 4. Se calculó el tamaño de la muestra por vía virtual y aplicación de la fórmula finita	48
Anexo 5. Certificado de Validez de los instrumentos por el juicio de expertos	54
Anexo 6: Base de datos del SPSS	72

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Validez del instrumento de liderazgo, según el juicio de expertos	24
Tabla 2. Validez del instrumento de satisfacción laboral, según el juicio de expertos	24
Tabla 3. Fiabilidad del instrumento de toma de datos de la prueba piloto.	25
Tabla 4. Fiabilidad del instrumento de toma de datos de la prueba piloto.	25
Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable influencia del liderazgo	27
Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de influencia del liderazgo por dimensiones	27
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes del personal asistencial según variable satisfacción laboral	28
Tabla 8. Distribución de frecuencias y porcentajes de satisfacción laboral por dimensiones	28
Tabla 9. Correlación de Rho de Spearman entre la influencia del liderazgo y la satisfacción laboral	29
Tabla 10. Correlación de Rho de Spearman entre la influencia del liderazgo y la dimensión factores intrínsecos	30
Tabla 11. Correlación de Rho de Spearman entre la influencia del liderazgo y la dimensión factores extrínsecos	31

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador-Lima, 2019.

El enfoque de la investigación es cuantitativo, de nivel descriptivo, con diseño transversal y correlacional. La población en estudio estuvo conformada por 649 trabajadores del área asistencial de enfermería, de otro lado, la muestra fue de 242 trabajadores. Asimismo, se aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, para medir las variables de investigación, se aplicaron dos instrumentos, los cuales cumplieron la validez, por medio de la técnica de juicio de expertos y la confiabilidad por intermedio del alfa de cronbach ($\alpha=0.944$ y $\alpha=0.916$, respectivamente).

Los resultados descriptivos evidenciaron que el 55,4% refiere que existe un liderazgo de nivel medio, mientras que el 21,9% de ellos consideran que la influencia que ejerce el liderazgo es de nivel bajo y nivel alto representado por 22.7%, respectivamente. Por otra parte, en cuanto a la satisfacción laboral se refiere tenemos que el 50,4% de ellos manifestaron que su satisfacción laboral está en un nivel medianamente satisfecho, mientras que un 26,4% y 23,1% de ellos expresaron que su satisfacción laboral es de un nivel satisfecho e insatisfecho, respectivamente.

El estudio concluye que las variables influencia del liderazgo y satisfacción laboral tienen una relación directa, moderada y estadísticamente significativa ($r_s = 0.624$, $p=0.000$). En ese sentido se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis del investigador, indicando que existe influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, es decir, a mayor influencia del liderazgo existe mayor satisfacción de los trabajadores.

Palabras claves: liderazgo, satisfacción laboral, motivación, factores extrínsecos, factores intrínsecos, satisfechos, insatisfechos.

Abstract

The objective of this research work is to determine the influence of leadership on the job satisfaction of nursing staff at the Emergency Hospital Villa El Salvador-Lima, 2019.

The research approach is quantitative, descriptive, with cross-sectional and correlational design. The study population was the nursing staff working in that hospital which was represented by 649 people and from which a sample consisting of 242 people was obtained; who met the inclusion and exclusion criteria. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire, two instruments were applied, one to measure the influence of leadership and the other to measure the job satisfaction of nursing staff.

The validity of the research instruments was carried out through expert judgment, where their applicability was determined. The reliability of the instruments was by the statistical method Cronbach's alpha with a value of 0.944 for the leadership variable and Cronbach's alpha with 0.916, for the job satisfaction variable, where they determined that the instruments are highly reliable and valid.

The descriptive results showed that 55.4% report that there is medium level leadership, while 21.9% consider that the influence of leadership is low and high 22.7%, respectively. On the other hand, in terms of job satisfaction, 50.4% of them stated that their job satisfaction is at a moderately satisfied level, while 26.4% and 23.1% of them expressed that their job satisfaction is a satisfied and dissatisfied level, respectively.

It is concluded that there is a statistically significant, moderate and directly proportional relationship between the influence of leadership and job satisfaction of the Nursing care staff of the Villa El Salvador Emergency Hospital ($r_s = 0.624$, $p = 0.000$). In this sense, we reject the null hypothesis, and accept the alternative hypothesis, indicating that there is influence of leadership in the job satisfaction of Nursing care staff of the Emergency Hospital Villa El Salvador, that is, the greater the influence of leadership there is greater satisfaction of Workers.

Keywords: leadership, job satisfaction, motivation, extrinsic factors, intrinsic factors, satisfied, dissatisfied.

I. Introducción

Actualmente es toda una realidad que las instituciones de alto nivel traten a sus trabajadores como un principio fundamental de competencia, y que también sean considerados como activos humanos más importantes dentro de la organización; de esta manera nace la necesidad de poder buscar y contar con los trabajadores más eficientes, motivados y competitivo. Resulta muy importante la motivación en los trabajadores ya que se considera como una versión en las organizaciones para alcanzar los objetivos trazados. El directivo del área que se encarga de los Recursos Humanos dentro de las instituciones se torna cada vez más desafiantes y complejas. En estos tiempos la gestión dentro de las instituciones cada vez requiere de grandes innovaciones sobre todo porque prevalece la capacidad de la globalización. El ser humano se constituye como un ser social que adquiere la interacción para llegar alcanzar los objetivos profesiones e institucionales, es por ello que surge la idea de trabajar en equipo donde las relaciones interpersonales, como también el liderazgo dentro del equipamiento de salud juega un rol trascendental.

La satisfacción en un entorno laboral, resulta de mucha importancia para que el personal se encuentre satisfecho dentro de este ambiente, no solo en métodos del bienestar que desea la persona, sino también en lo que respecta a contar con conocimientos de productividad y calidad.

A nivel mundial, en su estudio de investigación Salem, sostiene que un líder será completo cuando utilice elementos como la tecnología, innovación, recursos humanos y un adecuado cuidado del medio ambiente (p. 12). Un buen líder tiene que tener cualidades que lo caracterizan, es innovador, sobre todo, dirigir y comunicar a sus subordinados las acciones a realizar y de esa manera, cumplir con las metas organizacionales.

Desde otro enfoque, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2008) testifica que “la salud laboral es un medio ambiente de trabajo apropiado, en donde los empleados van a poder desplegar sus acciones o sus funciones con toda dignidad, es por este motivo que nos orientamos principalmente hacia los entornos de trabajo, en base a tres aspectos esenciales los cuales son: las situaciones medio ambientales, los escenarios físicos y los escenarios organizativos” (p.21). Todos los empleados esperan en su adelanto laboral un puesto de trabajo lucrativo con un sueldo equitativo, seguridad en ambiente donde laboran teniendo en cuenta estos parámetros o escenarios de trabajo que la organización internacional del trabajo pone fuerza, ya que de ello va depender cómo se siente satisfecho

o insatisfecho laboralmente los empleados, y de acuerdo a ello se está manifestando el servicio que se brinda a los clientes.

En un estudio realizado por Cortes (2012) en Chile, pudo evidenciar el liderazgo como una capacidad en la cual existe una pérdida en la dirección de los trabajadores, no es evidente al brindar información, escasa carisma e imaginación de exámenes de escenarios y toma de decisiones, lo que conlleva a que se presenten problemas con el grupo de trabajo, sin la obtención de logros en la proyección del trabajo dentro de los servicios. Lo indicado puede deberse a elementos, tales como: existencia de profesionales sin experiencia, falta de competencias, conflictos de tipo relacional, falta de objetivos claros y bien definidos, abandono de confianza y de soporte de la autoridad, lo que implica claramente en el cuidado directo de los usuarios.

El autor Choo (2007) en su estudio en Singapur, sobre el liderazgo indico que el 50% de los interrogados reconocieron que sus jefes no eran buenos ejemplos a seguir y que necesitaban de más visión y creatividad y el 50% los consideraron con los siguientes tipos: eran individuos éticos, con responsabilidad, que trasmitían buena comunicación con ellos, eran honestos y que se esforzaban por hacer excelentes trabajos.

En un estudio de investigación realizado por los autores Godoy I., (2008), con respecto a la satisfacción en el ambiente laboral en los profesionales determinó que la gran mayoría se encuentra modestamente satisfecha con sus funciones que realiza (87,2%). Esto se basó netamente a que ellos consideran que el reconocimiento a sus labores influye en su satisfacción laboral, pero, eso no alcanza dado que, todavía persisten situaciones que los directivos deben de mejorar y de esa manera incrementar la satisfacción, y que conllevará a brindar una mejor calidad del servicio asistencial.

En un estudio realizado por Carrasco (2013) en México relacionado al bienestar laboral, el 71% es bajo y 67% es alto. Llegando a la conclusión los empleados encuestados muestran alto nivel de bienestar dentro de su ambiente laboral. Se logró evidenciar que la dimensión donde se hallan más satisfechos los trabajadores encuestados es la de relaciones interpersonales, por el contrario, en la dimensión donde se encuentran trabajadores más insatisfechos es en la participación, ya que según la investigación la gestión les brinda poca participación.

Asimismo, Contreras (2013), realizó un estudio en Colombia, relacionado bienestar laboral de los profesionales de enfermería, dicho estudio halló más de la mitad de los

encuestados perciben un nivel medio (58%), el nivel alto lo perciben el 31% y el nivel bajo corresponde a un 11%. Donde concluye que el 100% de la población encuestada, predomina nivel medio a alto, esto nos da una visión global, porque no solo Perú está descontento en sus centros laborales, según las leyes y a nivel Latinoamérica también prevalece en cuanto a la SL.

En un estudio realizado por Briseño (2005) en relación a la Satisfacción del trabajador de enfermería en el ámbito laboral encontrando que el 90% de los trabajadores se encuentra insatisfecho y que solo un 10% declaran estar suficientemente muy satisfechos. El investigador también enfatiza que el trabajador de enfermería no se encuentra satisfecho con las opciones de promoción y con los salarios percibidos, siendo éstos los factores que más insatisfacción laboral provocan, lo que le lleva a analizar que enfermería continúa sin ser tratada como una profesión.

En un estudio de investigación ejecutado por Torres E., (2007) en la ciudad de Lima, en su estudio respectivo con el bienestar del profesional de enfermería en dos instituciones del estado (Hospitales E. Rebagliati y Hospital Dos de Mayo). Los resultados muestran que un 65,0% muestran una insatisfacción laboral y las que perciben una satisfacción laboral fueron el 35% de las enfermeras encuestadas. Algunos factores extrínsecos que incidieron en la insatisfacción laboral estaban relacionados al ambiente laboral, organización y salarios. Comparando los resultados según institución, se encontró que las enfermeras del hospital dos de mayo tienen mayor insatisfacción en relación con las enfermeras del Hospital E. Rebagliati (90% y 60%, respectivamente). Estos estudios ayudan a nuestro país, ver la realidad que el personal de salud está descontento en todos los ámbitos, no hay buen salario económico para cada profesional según su nivel de preparación, no existe la equidad, responsabilidad y compromiso de uno mismo, etc. Todo esto trae como consecuencias negativas en el personal, solicitamos cambiar nuestro régimen laboral de una vez por todas.

Del mismo modo el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2014) en Perú, realizó la Encuesta sobre satisfacción del cliente en relación al fortalecimiento universal en salud, el estudio abarcó a 2837 enfermeras de las instituciones de salud del país. Los resultados indicaron que el 65,8% se sienten satisfechos con sus labores que realizan. Además, que un 71,8% de los encuestados indicaron que por un salario superior cambiarían de centro laboral, un 20,5% lo harían por una mejor infraestructura, y un 1,5% lo haría por diferentes motivos. Este estudio concluye que por un buen sueldo cambiaría de trabajo, lo

importante es tener al personal con una remuneración justa e equitativa y con todos los beneficios laborales, hay estudios científicos de años que ha demostrado, que el bienestar laboral de los empleados mejora enormemente la producción en las instituciones.

En Perú, el trabajo realizado por el personal asistencial de enfermería y el ambiente donde ejecutan sus funciones no son las más propicias, ya que las escasas capacitaciones, y los pocos beneficios laborales traen como consecuencia el agotamiento y la insatisfacción del personal, debido a que la problemática trae indudablemente resultados negativos, para los trabajadores.

Toda la problemática presentada anteriormente justifica este estudio de investigación en dicha institución, ya que es un hospital nuevo, que cuenta con una serie de dificultades en relación al liderazgo de los profesionales quienes conducen el departamento de Enfermería en sus diversas especialidades conjuntamente con el cuerpo médico asistencial de una débil comunicación, débil motivación, débil trabajo de equipo, insuficientes actividades de capacitación, pocos incentivos laborales y programación de turnos de trabajo con diferentes horarios de ingreso. También en efecto a la satisfacción de los trabajadores asistencial de enfermería se evidencia que se cumple parcialmente los derechos del trabajador, creando insatisfacción profesional e institucionalmente y haciendo comentarios no favorables dentro del clima laboral.

A continuación, se presenta los antecedentes internacionales y nacionales que sustentan mi tesis de investigación.

Guerrero et al. (2018) en su estudio de investigación denominada “Los estilos de liderazgo y su efecto sobre el bienestar laboral”, tiene como objetivo determinar cómo el liderazgo influye de forma positiva en los empleados. Fue un estudio donde se recopiló las lecturas relacionadas acerca del liderazgo, así como el tema de satisfacción laboral. Se llegó a la deducción que el liderazgo constituye una fuerza que impulsa la satisfacción laboral. Entre los distintos sectores (educación, salud y otras entidades gubernamentales) en países de América, Europa y Oceanía se ha demostrado esta fuerte relación entre ambas variables. Es de gran importancia alcanzar excelentes niveles de satisfacción dentro del ámbito laboral en las instituciones ya que estimula el compromiso de los empleados.

Por otra parte, Quimis (2017) realizó un estudio de investigación que llevó por título “Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería, como objetivo de estudiar la Gestión de enfermería de los servicios de salud. Tipo de investigación transversal, de nivel descriptivo

y cuantitativo. En su estudio concluye el bienestar laboral y los lineamientos de trabajo son primordiales y concluyentes acerca de la conducta organizacional, puesto que se concentra en el ejercicio y el beneficio que se le proporciona.

De otro lado, Sánchez en el año (2017) en su estudio “La motivación y liderazgo del personal de los servicios generales en dos hospitales maternos en Cuba”. El objetivo del estudio fue narrar la motivación y el liderazgo en los trabajadores. La investigación fue de corte transversal. Los resultados demostraron la gran mayoría de los coordinadores de turnos de los hospitales no tienen la cualidad de un líder (83,3%) y solo un 16,7% de ellos si los tiene. Además, se demostró que el liderazgo, se encuentra relacionado con la motivación. En este estudio afirma que tan importante es tener al personal motivados.

Del mismo modo, Molina en el año (2016) en su estudio titulado “Las formas de liderazgo y bienestar laboral en empleados de empresas de cuidados primarios en salud en Chile”, el cual tuvo como objetivo de implantar formas de liderazgo en los directivos de los establecimientos de salud y el bienestar laboral que es percibido por los empleados públicos. Tipo de estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte transversal. Se concluye las formas de liderazgo del director fue el más predominante representado por 38.0%, y el 52.0%, los resultados nos reconocen encontrar una relación positiva entre los estilos de liderazgo directivo, participativo y persuasivo con la satisfacción laboral, fundamentalmente en las dimensiones satisfacción con las retribuciones, con la supervisión y con la infraestructura.

Por último, Cárcamo en el año (2015) en su trabajo menciona “Estilo de liderazgo en el personal de enfermería de acuerdo con su puesto en los divisiones públicos o privados en la ciudad de Chile, donde se planteó llegar a descubrir el estilo de liderazgo que practican las enfermeras (os) asistenciales, los docentes, así como las supervisoras (es). Fue una investigación cuantitativa, descriptiva y transversal. En el estudio se concluye que las formas de liderazgo que predomina en la población estudiada es el transaccional, conmoviendo el desarrollo y el reforzamiento en el liderazgo convertidor.

Merino en el año (2017) ejecutó un estudio titulado “El liderazgo y su influencia sobre la satisfacción laboral en los empleados de una institución del gobierno regional de Ica”. El cual tuvo como objetivo poder llegar a establecer cómo es que el liderazgo que poseen los directivos logra influir en el bienestar laboral. La investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal, nivel descriptivo y

correlacional. En conclusión, se logró evidenciar que existen diferencias con respecto a la percepción sobre el liderazgo directivo a partir del grupo de estudio, es decir que los colaboradores de la institución tienen una percepción distinta al directivo, es así que el 7.9% de los colaboradores afirman que el liderazgo es adecuado, el 77.6% nos dicen que el liderazgo es regular y que un 14.5% afirma que el liderazgo es insuficiente, esto nos indica que los colaboradores de la mencionada institución esperan un líder más participativo que los estimule a poder trabajar de forma cooperativa y donde sus ideas sean escuchadas.

Asimismo, Morales en el año (2016), presentó su estudio “Nivel de bienestar laboral del personal de enfermería en área quirúrgica del Hospital Nacional Alberto Sabogal”. Tuvo como objetivo fue determinar el nivel de bienestar laboral del personal de enfermería. En cuanto a la metodología de estudio fue descriptivo de corte transversal y cuantitativo. Los resultados muestran que el personal de enfermería declara estar medianamente satisfecho (77,65%) y el 22,35% de ellos se hallan satisfechos.

Por otra parte, Bazán en el año (2016) realizó un estudio, tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre el liderazgo y la satisfacción laboral del personal asistencial de enfermería. En lo que respecta a la metodología, fue un trabajo de nivel descriptivo y correlacional. El investigador concluyó que concurre una proporción positiva alta entre el liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores asistenciales.

Del mismo modo, Campos en el año (2015) realizó un estudio cuyo objetivo fue establecer el nivel de bienestar laboral que tienen las enfermeras del área de urgencias del Hospital Vitarte. Aplicó un nivel descriptivo de corte transversal y de un enfoque cuantitativo. Los resultados evidenciaron el 18,75% de las enfermeras consideran que el bienestar laboral es alto 56,25%, lo consideran de nivel medio y un 25% indicaron que la satisfacción es de nivel bajo. A nivel de dimensiones, el 6,25% de ellas consideran un nivel alto a los factores intrínsecos, 50% es medio y el 43,75% es bajo. En concordancia a la otra dimensión, el 31,25% considera un nivel alto a los factores extrínsecos, 50% un nivel medio y el 18.75% un nivel bajo.

Del mismo modo, Alva y Cols. (2015) en tu trabajo, tuvo como propósito de implantar el nivel de satisfacción laboral en el servicio de atención intermedia. El método aplicado corresponde a un enfoque cuantitativo y nivel descriptivo. Los resultados del estudio indicaron el 72% es medio, el 17% bajo y solo el 11% es alto. En conclusión, la percepción del profesional de enfermería sobre la satisfacción laboral es medio, esto quiere

decir, que para ellos existen marcadas características que tienen que ser superadas para poder aumentar la satisfacción.

A continuación, se presentan definiciones por diferentes autores y teorías relacionadas al liderazgo que respaldan la presente investigación de estudio.

Según, Chiavenato, I (2009), el liderazgo es la capacidad de influenciar en los demás, hacer que las personas te sigan, lograr objetivos en común. El liderazgo ha existido desde hace muchos años atrás y está logrando alcanzar una categoría cada vez mayor dentro de las instituciones. Es muy clara la razón ya que las instituciones requieren dirigentes que las guíen cortésmente, pues el liderazgo es la manera más enérgica de actualizar y revitalizar las instituciones y llevarlas hacia los altos estándares y a la competencia. Sin el liderazgo, las organizaciones corren el peligro de vagar sin metas y sin un rumbo definido (citado por Villaprado en su revista). Por otra parte, el autor refiere que en la actualidad el liderazgo está siendo considerado con más importancia en las organizaciones y hacer referencia que necesitan líderes para lograr el éxito, porque sin ello, la organización no tiene rumbo definido.

Además, Choo (2007) afirmó que el liderazgo seguro, es estimado tal vez, como la preeminencia competitiva más significativa para las instituciones del sector público, así como en varios de los países. (citado por Villaprado en su revista). Asimismo, el autor recomienda utilizar el liderazgo positivo en todas las empresas, sin excepción alguna, ya que constituye el punto clave para el éxito.

Asimismo, Peiró (2000) indicó que es importante la forma como los líderes llevan a cabo la comunicación con sus colaboradores, puesto que, con ello garantizará el éxito en la organización. Es por eso que, en toda organización debe de contar con un líder, dado que, de esa manera la empresa podrá cumplir con sus objetivos estratégicos, y de esa manera llegar a ser más rentable.

Por otra parte, Bell (1996) especifican los siguiente “el liderazgo es altamente interactivo y compartido, los integrantes de los equipos despliegan destrezas en un mismo trabajo; Además establece una línea, una visión, así como las estrategias para lograr una meta, formando a las personas y también al mismo tiempo motivándolas (p.64). Es por ello, que el liderazgo consiste en la capacidad de poder influenciar entre los trabajadores creando destrezas y estrategia para el logro de una meta en conjunto.

Además, el autor hace referencia el liderazgo es el dominio interpersonal practicada, donde reflexiona que la comunicación es un elemento primordial para lograr la interacción con los seres humanos y que los incentiva para lograr los objetivos corporativos.

Asimismo, Robbins (1994), indicó “el liderazgo viene a ser un proceso de influencia donde las personas, por sus operaciones, apoyan el ejercicio de un grupo de gente hacia una meta en común o meta compartida” (p.18). Por ello el líder que acoge depende de cómo maniobren sus destrezas técnicas, humanas y conceptuales; una vez acreditadas a fondo estas destrezas, el líder puede actuar de una manera eficiente.

Por otra parte, Kotter (1990), refirió “Para que un individuo pueda desarrollar un liderazgo no solo necesita tener conocimientos de la visión, sino también necesita de una mirada simultánea con sus participantes, llevar con virtud, responsabilidad con los intereses sociales y poseer la habilidad para llegar a relacionarse con los individuos” (p.35). El liderazgo no solo consiste en conocer a la institución sino también en conocer acerca de las necesidades de sus trabajadores que tiene a cargo y así poder llegar a ser un gran líder.

Este último, Benítez (2008) hace mención que “el liderazgo es la autoridad interpersonal ejercida durante una situación y orientada a través de un proceso de comunicación hacia el logro de unas metas” (p.65). Es por ello el liderazgo viene a ser la capacidad de poder participar con un grupo de personas, mediar en sus emociones y ser orientados, que comuniquen las doctrinas del grupo, persistan en el mismo y realicen los ejercicios o actividades necesarias para el cumplimiento de uno o varios objetivos propuestos.

Cortés. et al. (2013) en su estudio alude las más importantes características del liderazgo: Responsabilidad, todo líder se va distinguir de otras personas por su aspiración de adjudicarse responsabilidades, son los que cogen la decisión, planean y ejecutan los trabajos necesarios, de la misma manera, asumen la responsabilidad por todos los resultados logrados, admitir la responsabilidad de las decisiones tomadas, involucra aceptar posibles fracasos, entendiendo que el trabajo requiere esfuerzo de muchas horas de labor y esfuerzo (p.9)

Visión, se encuentra relacionado a la perspectiva del futuro y las capacidades de elegir una ruta más conveniente para alcanzar una meta determinada, para ello, la visión es aquella que establece pensamientos a largo plazo; nos hace mirar más lejos del día de hoy, es decir más allá del horizonte. (p.9). El ser humano tiene que tener visión a futuro, si no

considera no sabrá porque camino tomar.

Tiene que tener capacidad de comunicarse, hace referencia a que todos los tipos de líderes deben de comunicar sus inquietudes para poder establecer un ambiente de comunicación a su entorno y también para que puedan coordinar las actividades de los seguidores. (p.9). Esta característica es básica, para lograr una comunicación eficaz entre trabajadores y viceversa.

Influencia, es toda habilidad que tiene una persona poder transmitir sus pensamientos en otras, y así poder manipularla y dominarla, con lo que se podrán tener nuevos lineamientos, los que serán significativos para la organización. Asimismo, puede significar que, al estar influenciados por una persona, estos pueden intervenir en los servicios que brindan, y que pueden positivo, dado que podrá contribuir en las decisiones de una adecuada gestión (p.10).

Motivación, consiste en la capacidad de manifestar la responsabilidad y el carácter propio para aportar a la realización de la visión y la obtención de las metas, es decir poder crear en otros un entusiasmo, el compromiso y el sentido de un propósito o fin ante las metas compartidas, y una incitación para juntos llegar a lograrlo. La expresión confianza, consiste en la seguridad que tiene una persona en relación a otras. De otro lado, esto conlleva a que las decisiones que se confía en una persona, tales como estrategias, políticas, y objetivos, éstas serán cumplidas de manera conveniente, y que los superiores, deben de tener la capacidad de proponer las acciones necesarias para el cumplimiento a cabalidad de las metas organizacionales (p.10)

Competencia política, es a través de este concepto que se puede resumir la relación que existe entre la aprobación y el entendimiento, estos dos elementos aprobarán amalgamar metas y comportamientos distintos entre los diferentes grupos de personas interesadas se conseguirá entender las uniones entre los distintos hechos que trascienden en la organización, para proyectar las estrategias que responderán de forma efectiva hacia el logro de distintas metas trazadas. (p.10)

Según Kurt Lewin en (1939) menciono que existían tres estilos de liderazgo: el liderazgo autocrático, el liderazgo democrático y el liderazgo liberal; y Richard Shell postuló cuatro estilos básicos sobre liderazgo los cuales son:

El liderazgo de tipo autocrático, es aquel que se encuentra simbolizado por conductas

directivas en las que las medidas se comunican cuando ya están tomadas, los métodos y los procedimientos de la actividad de dirección están definidos por el líder, que acomoda las tareas empleando su dominio personal de forma dictadora, puede cancelar la creatividad y la innovación, este estilo puede ser muy negativo en situaciones de crisis (p.18).

El liderazgo de tipo participativo, es aquel donde el jefe presenta al grupo el estudio de la situación, con un valor de alternativas posibles sobre las que pide opinión la autoridad e independencia del grupo es más extensa pero la decisión sigue siendo en exclusiva del que administra (p.18)

El liderazgo con estilo democrático, es aquel en donde se personaliza un adelanto en el reparto de influencia dentro del grupo, fundando una relación basado en la orientación de la persona hacia la ejecución de decisión en el grupo con quien se coopera las responsabilidades, el consenso viene a ser una de las llaves fundamentales que lo caracteriza, el desafío del grupo consiste en compartir perfiles profesionales distintos para lograr enriquecerlo, en donde la moderación y la cohesión van constituir las tácticas necesarias, para poder favorecer la resolución de los problemas que perturban al equipo (p.18).

El liderazgo con estilo liberal, es aquel que propicia la independencia completa de todo el grupo. El líder solo participa en minoría siendo el grupo quien al final expresa las disposiciones, el líder de tipo liberal debe ser permisible para poder apoyar la libertad del grupo, pero debemos mencionar que si no es responsable puede llegar a ocasionar la ineficacia, este estilo tiene grandiosas ventajas con prestadores de servicios autónomos que trabajan en conjunto para un mismo objetivo (p.18)

Además, sobre el concepto de liderazgo subrayan también otros autores como Bernard Bass y Dunham (1981): que amplían el concepto identificando dos tipos de líderes:

El liderazgo de tipo Transaccional, es aquel que realiza un papel de atención ya que se orienta en las actividades cotidianas, logra establecer las metas, pero en función de lo que se puede esperar de las personas que gobierna, evita los riesgos, es esmerado en cuanto a los límites de tiempo, beneficia el mantenimiento del control y atribuye las actividades según las mejoras logrados (pp.19-20)

El liderazgo de tipo Transformador, Es el que se encarga de motivar a sus discípulos para la obtención de metas a partir de su potencial integral, brindando una razón y un sentido a la dirección del grupo, estos líderes transformadores traen consigo el carisma, la

consideración individualizada y la estimulación intelectual, para originar un esfuerzo mayor asentado en la efectividad y la satisfacción de las personas y el grupo que está dirigido por el (pp.19-20)

A continuación, se describen y detallan las principales teorías relacionadas al liderazgo que sustentan mi trabajo de investigación:

Teoría del Gran Hombre: Es una de las primeras teorías de la evolución, que se dio a conocer durante el siglo XX donde el concepto de liderazgo, se apoyó en el estudio de diferentes historias de los grandiosos líderes, se conoció las diversas características que demostraban las diferencias entre otras personas, logrando que los líderes no nacían, se hacían en el trayecto de sus vidas, según la experiencia adquirida.

Esta teoría constituye una de las principales entre las teorías de liderazgo y es bastante claro definiendo que los seres humanos tenían rasgos de ser líderes evidenciando habilidades para poder conquistar a las personas.

En relación a la teoría de los rasgos nos menciona que: “el líder nace, no se hace”, también establece que esto quiere decir que, las personas tienen su personalidad definida desde pequeños, y que esto se complementa con los aspectos físicos e intelectuales durante su vida. Muchos autores refieren que al ser líder es propio del ser humano, en trayecto de vida se forma cualidades físicas. Y también algunos dicen que uno nace con ese don de liderazgo.

Teoría del Comportamiento (1940-1950) proporciona aspectos relacionados entre el comportamiento del líder y el éxito de su gestión. De otro lado, dichos aspectos están dados y que todo líder debe de poseer son 1) Sensibilidad por los miembros de su equipo de trabajo y 2) Sensibilidad por las responsabilidades y tareas de su equipo. Cabe mencionar que, dichos aspectos son vitales para un líder, dado que, esto ayudará a mejorar la calidad y el desempeño de sus funciones.

La Teoría de la Contingencia (1960-1990) es aquella donde se plantea el estudio de la preparación del líder de acuerdo al contexto o el ambiente que se presente. Los autores enfatizan en la parte de la organización, manifestando que los líderes logran la excelencia identificando que estilo de liderazgo quieren ejercer para poder lograrlo debe de analizar las situaciones y poder ajustarlas, de donde se señalara el estilo de liderazgo.

En cuanto a la teoría de Liderazgo Integral: mencionamos que es aquella que en el

tiempo se ubica a mediados del 70 y la cual combina aspectos de las teorías anteriores: como figuras, conducta y contingencia, por eso se le considera y se le denomina una teoría Integral ya que su planteamiento o investigaciones están centradas en informar sobre qué medida un líder puede influir en sus subordinados hasta un punto en que estos se encuentren listos, por alcanzar los objetivos de la organización.

Sobre la Teoría transaccional, es aquella que describe el liderazgo como una transacción o como un canje, donde el líder es aquel que induce a sus empleados o a sus discípulos para la obtención de beneficios, pero donde hay satisfacciones de ambos lados.

La Teoría Transformacional, corresponde a la forma como el líder establece los lineamientos y la forma de conseguir las metas organizacionales, mediante el cumplimiento de objetivos y a la aplicación de reformas en la empresa, y de esa manera, poder llegar a sus colaboradores y que éstos sigan sus lineamientos.

A continuación, Según el autor Chiavenato (2000) menciona la existencia de tres dimensiones que son esenciales, los cuales se puntualizan a continuación y son: la comunicación, el manejo de equipo y la motivación.

Primera dimensión la comunicación eficaz

Chiavenato (2000) “ La comunicación eficaz , resulta un aspecto muy importante para el buen trabajo de la organización, es un aspecto concluyente, ya que los conductores no trabajan con cosas, sino con información sobre determinadas cosas, también, todas las normas de tipo administrativos sólo se pueden poner en conocimiento a raíz de la comunicación, asimismo a pesar de todos los adelantos que nos ofrece la tecnología de la información y de la comunicación, nos cabe mencionar que esta última aún presenta muchas y serie de dificultades, y es que la comunicación interpersonal no depende de la tecnología, sino depende mucho de la apreciación de las personas y de todo lo que las rodea” (p.19). Es por ello que el autor manifiesta que la comunicación es fundamental e importante, puesto que, es una de las características que tiene que tener el líder para expresar sus ideas, mejorar los procesos y sobre todo saber dirigir a sus colaboradores.

Comunicación y liderazgo

Es importante conocer que, los directivos o gerentes siempre utilizan la comunicación para poder transmitir lineamientos, ideas o acciones a sus empleados. Es por eso que, un líder usa la comunicación para transmitir sus ideas y de esa manera poder influir en sus colaboradores.

La recepción y envío de los mensajes corresponden a la comunicación de liderazgo. Cabe mencionar que, un líder debe ser ético e integró, dado que, de esa manera logrará comunicarse de manera honesta y abierta sus ideas a sus seguidores. Cada líder tiene una personalidad y un estilo definido, la cual debe estar relacionada a la forma de comunicarse. El líder autocrático utiliza la comunicación en sentido descendente; el democrático en ambos sentidos y el liberal, utiliza la forma de comunicarse para motivar a las personas.

La comunicación interpersonal: se refiere a que las personas precisan comunicarse continuamente, por cualquier índole, personales o laborales.

Tal y Barrios (2010) mencionan: “Los líderes desarrollan con gran eficacia un proceso de comunicación dentro de una la organización. Es fundamental la comunicación para lograr un ejercicio excelentemente del liderazgo y en consecuencia apoyar al cambio cultural dentro de una institución (p.12). Cabe mencionar que la comunicación en una empresa, es de vital importancia, puesto que desempeña un papel al inicio de sus operaciones, y en el mantenimiento que debe tener sus procesos y procedimientos, además, mediante la comunicación entre todos los integrantes de la organización se puede propiciar los cambios a la cultura e identidad de la organización.

Por otra parte, no se puedo dejar de mencionar que los líderes desarrollan con eficiencia un canal de comunicación fluida en las organizaciones. Es elemental la comunicación para obtener un ejercicio excelentemente de liderazgo y como resultado apoyar al cambio cultural en la institución. La comunicación es un dispositivo esencial para el desarrollo de las organizaciones, en la creación, sustento y cambio en la cultura e identidad en la corporación” (p.12). El mismo autor afirma que existen tres tipos de comunicación la comunicación operativa, táctica y estratégica., que es considerado como factor principal en la comunicación y que es un canal de procesos para el liderazgo eficiente.

Segunda dimensión trabajo en equipo

Según Chiavenato (1989) indica que “dirigir es llevar la organización al éxito, teniendo en cuenta que el trabajo de equipo en la destitución es pieza clave del directivo” (p. 80). El trabajo en equipo es fundamental, porque es la manera como el personal interactúa para el cumplimiento de objetivos en común en beneficios personales e institucionales.

También menciona la OMS en (1973), determina el trabajo en equipo como la acción, que se lleva a cabo por dos o más individuos, de manera conjunta, simultánea (p.10). El

trabajador en equipos formula metas establecidas en común; habilidades, relaciones de apoyo, cooperación y solidaria.

Tercera dimensión motivación

La motivación es estar satisfechos laboralmente, según la percepción de parte, los trabajadores buscarán satisfacerlas. Según, Chiavenato en (2000), afirma que la motivación tiene un trato humano, y está motivado por dos elementos internos y externos. La motivación está determinada por las recompensas y depende del trabajo que realiza, por ellos es fundamental para el progreso de sus actividades

El bienestar laboral. Es uno de los elementos esenciales debido a que el empleado debe estar satisfecho con el trabajo que realiza, es por ello que cuando el trabajador cuenta con una buena percepción de su trabajo tendrá un mejor desempeño y mejor calidad de atención al usuario.

Satisfacción laboral

Según, Locke en el año (2004) la satisfacción laboral es una etapa afectuosa y apasionada positiva, a raíz de la percepción subjetiva, que es el fruto del fuerte trabajo que se ejecuta o de las prácticas que vivimos al realizarlo” (p.77). Por otra parte, el autor menciona que la satisfacción laboral es una etapa apasionada positivo fruto de la percepción subjetiva de los trabajadores en la empresa.

Tal como lo señala Locke (1976) la satisfacción laboral es “un estado emocional placentero resultante de una percepción personal de las experiencias laborales del sujeto” (p. 78). En ese sentido, se puede establecer que son características que el trabajador debe experimentar al momento de realiza sus funciones. Cabe mencionar que, un trabajador se puede considerar que tiene una satisfacción laboral cuando tiene una relación con sus colegas en el área laboral, responsabilidad, crecimiento, reconocimiento, etc.

Por una parte, Giménez (1999) refiere que la satisfacción laboral es producto de acciones adoptadas por el sueldo, supervisión, oportunidad de crecimiento, relaciones sociales, así como también compromiso, reconocimientos y lineamientos empresariales (p.12). El personal de salud satisfecho según autores refiere que es más productivo.

Además, Martínez (2007), indico, que” la satisfacción se ha transformado en un elemento primordial en el trabajo; es un mecanismo importante, tanto personal, sino también en el plano de la organización, al constatarse que aquellos empleados más satisfechos son,

habitualmente, los más productivos” (p.8)

La remuneración: Se refiere a la prestación y pensión que los trabajadores perciben por los servicios prestados a las instituciones.

Las Políticas administrativas: se refiere al acuerdo del trabajador sobre sus metas y objetivos. Relaciones Sociales: es la interrelación con el usuario interno y externo.

Desarrollo Personal: donde el profesional tiene la posibilidad de desarrollarse con mayor libertad.

Desempeño de Tareas: es la apreciación que tiene los empleados sobre sus trabajos cotidianas. Relación con la autoridad: donde el trabajador se pone de acuerdo con su jefe inmediato con respecto a sus actividades diarias.

Según, Hannoun (2011) los motivos principales de la desconformidad laboral, que aquejan de forma negativa a los empleados son:

Remuneración inadecuada. Se refiere al pago por las prestaciones de servicios que los trabajadores no reciben de manera justa. y para que se considere satisfecho en su centro de labores es primordial que reciba una remuneración acorde al mercado laboral de nuestro país.

Relaciones quebradas entre los equipos de trabajo y los jefes.

En determinados momentos, las relaciones tóxicas entre compañeros de trabajo se produce porque los jefes pueden favorecer o brindar más oportunidades a los que mejor hacen su trabajo a lo que se ganan el puesto o también por el avance profesional en diferencia a otros, por conductas o comportamientos y una buena actitud en hacer las cosas cada día mejor son fortalezas netamente profesionales que ayuda a diferenciarse del resto de compañeros de trabajo.

El clima laboral es muy importante en la empresa, ya que un mal clima laboral posiblemente ara que buenos profesionales puedan abandonar los puestos de trabajo. Bajo las oportunidades de Promoción. Profesionales potenciales con grandes expectativas está estancado en un puesto de trabajo por mucho tiempo mirando cómo pasa el tiempo, y todas sus metas y aspiraciones se van quedando estancadas: esto hace que se ponga en estado de depresión y aburrimiento en su centro de labores porque se siente que no está logrando los objetivos trazados. Y esto genera inestabilidad tanto en lo que logra y lo que varadamente

pretende.

Empleados Inseguros. Individuos con baja autoestima muy inseguros de uno mismo, no tiene habilidades para realizar una buena labor. no sienten que son capaces de cumplir ninguna función encomendada por su jefe. Esto también lo encierra en una gran depresión que puede llevar hasta perder su puesto de trabajo.

Cuesta adaptarse en el centro laborales y tecnológicos. Personal que no puede adecuarse a los cambios y cambia constantemente de oportunidades laborales. No cuentan estabilidad se aburren o se estresan con rapidez. Anhelan lograr metas profesionales a mediano plazo. No se encuentran motivados siempre andan estresados y siempre piensan que en cambiar de puestos de trabajo hasta conseguir la estabilidad que buscan.

Condiciones laborales perjudiciales. Las malas políticas de la empresa pueden afectar considerablemente al trabajador como también a las organizaciones, también puede ser a consecuencia de la mala dirección de la organización o del entorno de trabajo o de trabajo inestable o habituales condiciones de trabajo o personales. Considerando la edad, el sexo, el grado cultural, académico. Son los elementos fundamentales que facilitan el tipo de trabajo que podemos desempeñar baja experiencia laboral le causara una cierta insatisfacción profesional. Lo mismo sucede con aquellos profesionales que no pueden dedicar mucho tiempo a sus familias a pesar de que su entorno lo requiere, en este caso los trabajadores que cuentan con niños muy pequeños. (p.28)

A continuación, se describen las principales teorías relacionadas a la satisfacción laboral que sustentan mi trabajo de investigación:

Motivación- Higiene. La primera forma se formará por elementos que despiertan la satisfacción, enfocándose en la información del empleado. En relación a los reconocimientos obtenidos por el trabajador, logros, escalamiento profesional, la facilidad de lograr el progreso y alcanzar el éxito. En el segundo lugar están los elementos higiénicos o insatisfacción. Son los que generan el descontento en los trabajadores. Recalcando la capacidad en la empresa, el alto nivel de supervisión. Buen clima laboral con el equipo y jefaturas, los salarios, la estabilidad en el trabajo.

Teoría de la equidad de Stacy (2003), “los sentimientos de una persona respecto a con qué grado de equidad se la trata en comparación con las demás. Sostiene que la persona se coteja con otras personas para validar si es tratado de forma imparcial y de no ser así, se

desmotiva”. (p.2008) “Cuando se observa que existe inequidad se crea una insatisfacción, y la persona tratara de corregir el escenario y para esto puede abreviar su el tiempo y/o esfuerzo que ofrece a su trabajo, o presionando la otra persona que reduzca su trabajo, e incluso puede demandar a otras opciones que pueden ocasionar deterioro en el ejercicio de la organización”.

Teoría de las Necesidades - D. McClelland (1961), Planteo un modelo de necesidades para la motivación, ya sea por los logros: en donde la persona realiza su trabajo en forma eficaz y eficiente, por poder: en donde es por la predominio institucional o personal, por admisión: en donde la persona trata de quedar de la mejor manera con las personas.

Teoría de la discrepancia “en esta teoría de define a la SL como el estado emocional que los empleados demuestran con los resultados en relación a sus funciones que realizan para poder alcanzar los objetivos propuestos. Además, el descontento laboral genera un estrés y un bajo rendimiento en sus funciones encomendadas y a su vez genera un gran descontento emocional dependerá el carácter que tiene posee cada persona.

Teoría de la Fijación de Metas (1969), Son aquellas en donde el objetivo es el desempeño en donde se alcanza la satisfacción personal. Asimismo, las metas están encaminadas a cumplir con los objetivos de resultados y afecto con la finalidad del desarrollo personal, cuando se refiere a autorrealización. La ganancia de la fijación de metas para los dirigentes tendrá que comprobar su especificidad y dificultad. Las personas de motivación de logro tendrán que establecer un alto de desempeño mediante metas dificultosas y específicas por sus propias capacidades. Estas metas propuestas son las que influyen en el nivel de dificultad lo que origina la elevación de la eficacia de meta donde se refleje mejor producción y desempeño.

Por lo expuesto nace la siguiente pregunta de investigación:

Problema General

¿Cuál es la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del Personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima, ¿2019?

Problemas específicos 1

¿Cómo influye el liderazgo en la dimensión factores intrínsecos de la satisfacción laboral del Personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima, ¿2019?

Problemas específicos 2

¿Cómo influye el liderazgo en la dimensión factores extrínsecos de la satisfacción laboral del Personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima, 2019?

Justificación de la investigación

Teórica. Este estudio de investigación tiene como finalidad facilitar nuevas contribuciones teóricas y prácticas, la misma que servirá a futuras investigaciones como guía de consulta, que permitan explicar el liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de enfermería del HEVES.

Metodología. Con este trabajo de investigación, se crea y se modifica un instrumento que, servirá como modelos apropiados que se podrán utilizar en posteriores investigaciones que desean investigar relacionado al liderazgo y bienestar laboral de los empleados en las diferentes instituciones.

Práctica. Los resultados de este estudio servirán como un material de sugerencia bibliográfica para las posteriores investigaciones, por ende, este logro beneficiará a todo el personal asistencial de enfermería de dicha institución. También ayudará en la solución de problemas que tenemos en la actualidad.

Objetivo general

Determinar la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del Personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador –Lima, 2019.

Objetivo específico 1

Determinar la influencia del liderazgo en la dimensión factores intrínsecos de la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador-Lima, 2019.

Objetivo específico 2

Determinar la influencia del liderazgo en la dimensión factores extrínsecos de la satisfacción laboral del Personal asistencial Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador-Lima, 2019.

Hipótesis General

Existe influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del Personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador -Lima, 2019.

Hipótesis Específica 1

El liderazgo influye en la dimensión factores intrínsecos de la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador-Lima, 2019.

Hipótesis Específica 2

El liderazgo influye en la dimensión factores extrínsecos de la satisfacción laboral del Personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador- Lima, 2019.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación:

Tal como lo señala Hernández et al., (2010), es enfoque cuantitativo para validar las hipótesis se usará la recolección de datos, análisis estadístico basado en medición numérica”. (p.9). Por su parte, estudio de enfoque cuantitativo, ya que los datos se recolectaron en términos numéricos y se analizaron estadísticamente.

Es de nivel descriptivo “busca describir propiedades, características y rasgos transcendentales de cualquier fenómeno que sea analizado” (p.92). El estudio descriptivo es poder cuantificar la situación problemática que queremos estudiar, la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de enfermería.

Según, Hernández et al. (2014), el diseño de investigación es no experimental, porque no se realizará la manipulación de ningunas variables, en este diseño sólo se observa los fenómenos en su ambiente natural, para luego analizarlos. También es transversal, puesto que los datos se recolectaron en un determinado periodo de tiempo, pero se aplicará el mismo instrumento de medición en reiteradas oportunidades hasta terminar de recolectar la información necesaria para el estudio.

Según, Hernández et al. (2014) refiere que: El estudio es de diseño es correlacional, porque va asociar la variable independiente con la dependiente que será determinado mediante la prueba no paramétrica. El autor indica este diseño de investigación sirve para determinar si se relaciona o si existe asociación entre dos variables estudio.

2.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Liderazgo

Definición conceptual: En su estudio Cortes (2012) en Chile, evidencio que el liderazgo como una capacidad que existe una pérdida en la dirección de los trabajadores, no es evidente al brindar información, escasa carisma e imaginación de exámenes de escenarios y toma de decisiones, lo que conlleva a problemas con el grupo de trabajo, sin logros en la proyección del trabajo en los servicios. Lo indicado puede deberse a elementos, tales como: existencia de profesionales inexpertos, incompetencia, conflictos de tipo relacional, objetivos no evidentes, abandono de confianza y de soporte de la autoridad, lo que implica claramente en el cuidado directa de los usuarios.

Definición Operacional: Es el método de medir la definición conceptual a través del instrumento consta con las siguientes dimensiones; a) comunicación), b) manejo de equipo y motivación. Haciendo un total de 28 ítems, los cuales fueron medidos como; bajo (28-65), medio (66-103), alto (104-140).

Variable 2: satisfacción laboral

Definición conceptual: En su estudio Giménez (1999) nos refiere que la satisfacción laboral es producto de acciones adoptadas por el sueldo, supervisión, oportunidad de crecimiento, relaciones sociales, así como también compromiso, reconocimientos y lineamientos empresariales (p.12). Se refiere SL es estar satisfecho con uno mismo en nuestro centro de trabajo, trabajar en equipo, muchos autores definen, que el conjunto de emociones que experimenta el trabajador en relación con su trabajo. Así, una persona puede manifestar si está satisfecha con respecto al sueldo que percibe, a sus relaciones con los compañeros, al grado de responsabilidad.

Definición Operacional: Es el método de medir la definición conceptual a través del instrumento consta con las siguientes dos dimensiones: factores intrínsecos y factores extrínsecos; haciendo un total de 40 ítems, los cuales fueron medidos como; insatisfecho, medianamente Satisfecho y satisfecho (148-200).

2.2 Población, Muestra y muestreo

Población: Según, Jany (1994)” afirma que “la población es el conjunto de personas que tienen características parecidas y es donde se aplicará la muestra de estudio” (p.48). Por otra parte, la población de estudio es el conjunto de personas con características idénticas, en la cual será objeto de estudio, se encuentra delimitada en espacio y temporalmente.

La población de estudio, estuvo conformado por 324 licenciados y 325 técnico de enfermería, sumando un total de 649 trabajadores en el área asistencial del Hospital de Emergencias Villa El salvador. La muestra según, Bernal (2006) se refiere al subconjunto de la unidad maestra, en donde se aplicará el instrumento para la recolección de datos.

La muestra para el estudio fue 242 personal asistencial de enfermería, donde se tuvo que considerar los siguientes criterios que son:

Criterios de inclusión: Personal asistencial de salud con labor netamente asistencial y que admitan apoyar libremente en el estudio de investigación.

Criterios de exclusión: Personal asistencial de enfermería que se encuentren de vacaciones, permisos, descansos médicos y licencias durante el periodo de estudio y Personal asistencial de enfermería que no acepten participar en el estudio de investigación.

Tamaño de la muestra. Según Fisher desde la perspectiva el tamaño de la muestra parte de los siguientes criterios: La disponibilidad de recursos es importante considerar ya que mayor cantidad de población, tendremos un resultado más confiable.

El tamaño de la muestra calculada a través de la formula finita:


Donde:

N: población o universo (649)

m= muestra (242)

k= margen de error (0.5%)

p: probabilidad del evento (0.5%)

q: complemento de proporción 1-p  (Ctrl) ▾

z: nivel de confianza 95%= 1.96

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

Muestreo: Según, Mata et al. (1997) es la técnica utilizada este criterio nos permitirá convocar un grupo de elementos de una población con mayor representatividad. Al realizar el tipo muestreo nos permite en menor tiempo y con menor costo para el investigador, también analiza y tiene mejor control de las variables.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

A continuación, se menciona de forma detalla la descripción de cada instrumento, en este estudio de investigación se utilizados dos instrumentos de medición: La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. El primer instrumento midió la influencia del liderazgo, consta con las siguientes dimensiones: a) comunicación (1 al 9 ítem), c) manejo de equipo (10 al 18 ítem). b) motivación (19 al 28 ítem). Haciendo un total de 28 ítems, los cuales fueron categorizados como: liderazgo bajo (28-65), medio (66-103) y alto (104-140).

Es necesario mencionar que se utilizó como guía el instrumento elaborado por Bazán Varas, Maruja Consuelo, modificado por Delgado Lozano, Orfelinda.

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario

Autor(a): adaptado por Delgado lozano, Orfelinda

Lugar: Hospital de Emergencias Villa el Salvador (Minsa)

Fecha de aplicación: 21 y 28 de junio del 2019

Objetivo: Medir la influencia del liderazgo en el personal asistencial de enfermería

Administrado a: 242 Personal asistencial de enfermería

Tiempo: 20 a 30 minutos, Margen de error: 0.5

La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. El segundo instrumento midió la satisfacción laboral; consta con las siguientes dimensiones: factores intrínsecos (1 al 25 ítem) y factores extrínsecos (26 al 40 ítem). Haciendo un total de 40 ítems, los cuales fueron categorizados como; insatisfecho (40-93) medianamente Satisfecho (94-147) y satisfecho (148-200). Con escala de medición tipo Likert con 5 respuestas son; nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

Es necesario mencionar que se utilizó como guía el instrumento elaborado por Sonia Palma Carrillo 1999, modificado por Delgado Lozano, Orfelinda

Ficha técnica

Nombre del instrumento: Cuestionario

Autor(a): adaptado por Delgado lozano, Orfelinda

Lugar: Hospital de Emergencias Villa el Salvador (Minsa)

Fecha de aplicación: 21 de junio del 2019

Objetivo: Medir la satisfacción laboral en el personal asistencial de enfermería

Administrado a: 242 Personal asistencial de enfermería

Tiempo: 20 a 30 minutos, Margen de error: 0.5

La Validez del instrumento

Se refiere al grado en que un instrumento mida lo que se desea calcular. Los instrumentos

fueron validados por tres juicios de expertos, conformado por dos metodólogos y un estadístico, quienes determinaron que el instrumento es aplicable. (ver anexo N°3). Del mismo modo se puede apreciarse en la siguiente tabla 1 y 2 de los especialistas validadores.

Tabla 1.

Validez del instrumento de liderazgo, según el juicio de expertos

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister/ Metodóloga	María Jesús López vega	Aplicable
2	Doctor / Metodólogo	Joaquín Vértiz Osores	Aplicable
3	Doctor / Estadístico	Abner Chávez	Aplicable

Tabla 2.

Validez del instrumento de satisfacción laboral, según el juicio de expertos

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister/ Metodóloga	María Jesús López vega	Aplicable
2	Doctor / Metodólogo	Joaquín Vértiz Osores	Aplicable
3	Doctor / Estadístico	Abner Chávez	Aplicable

La fiabilidad del instrumento

Según, Hernández en el año (2010), es aquel, cuando aplicas varias veces el mismo instrumento a la misma población, nos tiene que dar los mismos resultados. Para determinar la fiabilidad de los instrumentos, se empleó una prueba piloto a 20 trabajadores con las mismas características a una población distinta a la población de estudio.

El estadístico considerado para la fiabilidad de los instrumentos fue el Alfa de Cronbach. A continuación, en la tabla 3 y 4 se describe la confiabilidad de ambos instrumentos

Tabla 3.

Fiabilidad del instrumento de toma de datos de la prueba piloto.

Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N ^a de elementos
0,944	28

En la tabla 3, observamos el valor de Alfa de Cronbach (0,944) se evidencia que el instrumento es altamente confiable.

Tabla 4.

Fiabilidad del instrumento de toma de datos de la prueba piloto.

Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N ^a de elementos
0,916	40

En la tabla 4, observamos el valor de Alfa de Cronbach (0,916) muestran que el instrumento es altamente confiable.

2.5. Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de datos del estudio, se envió una solicitud al director del HEVES, solicitando la autorización para realizar mi trabajo de investigación(tesis). Así mismo, también se coordinó con el comité de investigación y docencia, con el departamento de enfermería de dicha institución.

2.6. Métodos de análisis de datos

Al término de la aplicación de los instrumentos se validó cada una de los cuestionarios, luego se cargó a una base de datos en Excel y se procesó en el SPSS V24.

Luego se obtuvieron los resultados descriptivos obteniendo los resultados en figuras ya para los resultados inferenciales de utilizo el estudio no paramétrica Rho de Spearman.

2.7. Principios éticos

Los principios éticos considerados en el trabajo de investigación, según el Informe de Belmont (1979), menciona cuatro principios éticos básicas que son:

La autonomía, cada participante fue considerado como persona autónoma; es decir su capacidad decisiva de participación voluntaria después de haber recibido la información necesaria.

Beneficencia, consiste en hacer el bien a las personas, con el presente estudio y a través del instrumento que se aplicó se buscó contribuir tomar medidas o acciones orientadas a la mejora continua.

No maleficencia que consiste en no causar daño a la persona, con la aplicación del instrumento, no se puso en riesgo el puesto de trabajo del personal asistencial de enfermería y menos aún su vida, por el contrario, se obtuvo información que nos ayudará a mejorar y superar deficiencias.

La justicia que consiste en selección equitativa de los participantes al instante de aplicar el instrumento; no se excluyó a los participantes debido a su edad, sexo, condición socio económica o estado de salud. (p.10).

Dejo constancia que estos principios bioéticos se consideró durante en el tiempo que duro el trabajo de investigación en dicha institución.

III. Resultados

A la luz de la información a continuación se muestran los resultados siguientes tablas:

3.1 Análisis descriptivo

Descripción de variable influencia del liderazgo

Tabla 5.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable influencia del liderazgo

	Influencia del Liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	53	21,9
	Medio	134	55,4
	Alto	55	22,7
	Total	242	100,0

Interpretación: En la tabla 5, el 55,4% refiere que existe un liderazgo nivel medio en sus labores, mientras que el 21,9% ellos consideran que la influencia del liderazgo es de nivel bajo, respectivamente.

Tabla 6.

Distribución de frecuencias y porcentajes de influencia del liderazgo por dimensiones

	Dimensión Comunicación		Dimensión Manejo de equipo		Dimensión Motivación	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	2,9	13	5,4	9	3,7
Medio	153	63,2	150	62,0	131	54,1
Alto	82	33,9	79	32,6	102	42,1
Total	242	100,0	242	100,0	242	100,0

Interpretación: En la tabla 6 muestra que en todas las dimensiones de la influencia del liderazgo en el personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador-Lima predomina el nivel medio.

Tabla 7.

Distribución de frecuencias y porcentajes del personal asistencial según variable satisfacción laboral

	Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
validos	Insatisfecho	56	23,1
	Medianamente satisfecho	122	50,4
	Satisfecho	64	26,4
	Total	242	100,0

Interpretación: En la tabla 7 muestra que del total trabajadores encuestados (242), el 50,4% de ellos manifestaron que su satisfacción laboral está en un nivel medianamente satisfecho, mientras que un 23,1% de ellos expresaron que su satisfacción laboral es de un nivel satisfecho e insatisfecho, respectivamente.

Tabla 8.

Distribución de frecuencias y porcentajes de satisfacción laboral por dimensiones

	Factores Intrínsecos		Factores Extrínsecos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	16	6,6	38	15,7
Medianamente satisfecho	163	67,4	158	65,3
Satisfecho	63	26,0	46	19,0
Total	242	100,0	242	100,0

Interpretación: En la tabla 8 se puede observar que en todas las dimensiones de la variable satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador-Lima es de nivel medianamente satisfecho.

3.2 Contraste de hipótesis General

H₀: No existe influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador-Lima, 2019

H_a: Existe influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador-Lima, 2019.

Tabla 9.

Correlación de Rho de Spearman entre la influencia del liderazgo y la satisfacción laboral

		Influencia del Satisfacción		
		Liderazgo	Laboral	
Rho de Spearman	Influencia del Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,624**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	242	242
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,624**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	242	242

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

Interpretación: En la tabla 9 se visualiza que la influencia del liderazgo y la satisfacción laboral tienen una relación moderada y directamente proporcional ($r_s = 0.624$, $p=0.000$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo que se puede inferir que existe influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, es decir, a mayor influencia del liderazgo existe mayor satisfacción de los trabajadores.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe influencia del liderazgo en la dimensión factores intrínsecos de la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador-Lima, 2019.

H_a: Existe influencia del liderazgo en la dimensión factores intrínsecos de la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador-Lima, 2019.

Tabla 10.

Correlación de Rho de Spearman entre la influencia del liderazgo y la dimensión factores intrínsecos

			Influencia del Liderazgo	Factores Intrínsecos
Rho de Spearman	Influencia del Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,676**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	242	242
	Factores Intrínsecos	Coefficiente de correlación	,676**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	242	242

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

Interpretación: De acuerdo a lo observado en la tabla 10, el cual muestra una relación estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional entre la influencia del liderazgo y la dimensión factores intrínsecos de la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador (rs = 0.676, p=0.000).

En este sentido, rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, indicando que existe influencia del liderazgo en la dimensión factores intrínsecos de la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador-Lima, es decir, a mayor influencia del liderazgo existe mayores factores intrínsecos de los trabajadores.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe influencia del liderazgo en la dimensión factores extrínsecos de la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador-Lima, 2019.

H_a: Existe influencia del liderazgo en la dimensión factores extrínsecos de la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El

Tabla 11.

Correlación de Rho de Spearman entre la influencia del liderazgo y la dimensión factores extrínsecos

			Influencia del Liderazgo	Factores Extrínsecos
Rho de Spearman	Influencia del Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,404**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	242	242
Factores Extrínsecos	Factores Extrínsecos	Coefficiente de correlación	,404**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	242	242

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

Interpretación: De acuerdo a lo observado en la tabla 12, el cual muestra una relación estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional entre la influencia del liderazgo y la dimensión factores extrínsecos de la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador ($r_s = 0.404$, $p=0.000$).

En este sentido, rechazamos la hipótesis nula, y aceptamos la hipótesis alterna, indicando que existe influencia del liderazgo en la dimensión factores extrínsecos de la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador-Lima, es decir, a mayor influencia del liderazgo existe mayores factores extrínsecos de los trabajadores.

III. Discusión

Considerando los resultados y objetivos propuestos en el estudio de investigación, se valida que existe asociación entre la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de enfermería en Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

En su estudio la variable influencia del liderazgo, los resultados señalan que el 55,4% de trabajadores califican que existe un nivel medio de liderazgo, mientras que el 22,7% evidencia un liderazgo alto y 21,9% considera bajo. Resultados que tienen similitud con el estudio de Merino (2017), concluyo que el 77.6% calificaron que existe un nivel medio, el 14.5% afirmaron que existe un nivel bajo y el 7.9% de los colaboradores afirman que existe un nivel alto de liderazgo, esto nos indica que los colaboradores esperan líderes que los incite a trabajar colaborativamente, donde sus ideas sean escuchadas. El resultado encontrado el estudio predomina el nivel de liderazgo medio a bajo con el 76% y el alto 24%.

Asimismo, con su estudio de Palomino (2018) que el 40% de encuestados demuestran que un nivel de liderazgo medio y bajo, el 60,83% es alto, en su estudio concluye, que ambas variables se relacionan significativamente. En cuanto a la satisfacción laboral en su estudio el mismo autor, refiere que el (31,6%) es medio y el (68,33%) es alto la SL. Resultados que concuerdan con el autor en cuanto a la segunda variable de SL, que el (50,4%) de trabajadores lo califican en un nivel medianamente satisfecho, mientras que un (26,4%) y (23,1%) de ellos expresaron que su satisfacción laboral es de un nivel satisfecho e insatisfecho, respectivamente. Resultados coincidentes con el estudio de Molina y Olivera (2016) donde predomino el 52% en nivel medio. Asimismo, en su estudio de Morales (2016) el nivel de satisfacción laboral el (77.65%) declara estar medianamente satisfecho, y un bajo porcentaje manifiestan estar satisfechos.

También en su estudio Alva y Cols (2015) obtuvieron resultados similares con los siguientes resultados el 72% predomino el nivel medio el 17% nivel bajo y el 11% nivel alto respecto a la satisfacción laboral. Se concluye que el personal de enfermería asistencial en su mayor porcentaje predomina el liderazgo de nivel medio y en cuanto a la satisfacción laboral están medianamente satisfechos.

IV. Conclusiones

- Primera. Se ha determinado que si existe influencia de liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital de Emergencia Villa El Salvador. Lo que se evidencia con el coeficiente Rho de Spearman. ($r_s = 0.624$, $p=0.000$). es decir, a mayor influencia del liderazgo existe mayor satisfacción de los trabajadores.
- Segunda. Se ha determinado que si existe influencia de liderazgo según la dimensión factores intrínsecos en la satisfacción laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital de Emergencia Villa El Salvador. Lo que se evidencia con el coeficiente de Rho Spearman ($r_s=0.677$). es decir, a mayor influencia del liderazgo existe mayores factores extrínsecos de los trabajadores.
- Tercera. Se ha determinado que si existe influencia de liderazgo según la dimensión factores extrínsecos de la satisfacción laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital de Emergencia Villa El Salvador. Lo que se evidencia con el coeficiente de Rho de Spearman ($r_s=0,404$), es decir, a mayor influencia del liderazgo existe mayores factores extrínsecos de los trabajadores.

V. Recomendaciones

- Primera. Se recomienda a los directivos del Hospital Emergencias Villa el Salvador, capacitar sobre temas de liderazgo a través de Coaching.
- Segunda. Se recomienda a los directivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, brindar incentivos y de reconocimientos para motivar a los trabajadores.
- Tercera. Se recomienda al departamento de Enfermería del Hospital de Emergencia Villa El Salvador, realizar capacitaciones trimestrales a todo el personal y realizar actividades de integración para poder fortalecer el trabajo en equipo.

VI. Referencias

- Aldape1, A. (2011). *Liderazgo y Satisfacción en el Trabajo*. Volumen 2, No.1, 2011. Revista de Economía, Finanzas y Negocios.
- Álvarez. et al. (2013). *Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos*, Santiago, Chile. Revista REDALYC.
- Barahona, H., Cabrera, D., y Torres, U. (2011). *Los líderes en el siglo XXI*. Entramado, Vol. 7, núm.2, pp.undefined-undefined [Consultado: 10 de Julio de 2019]. ISSN: 1900-3803. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2654/265422684006>.
- Barbosa, D., y Ayala, A. (2016). *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas*. Estudios Gerenciales, 32 (139), 137-145. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/212/21246274004.pdf>
- Bazán, M. (2017). *Liderazgo y Satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia*.
- Benítez, A. (2011). *El liderazgo educativo: una mirada etnográfica*. Disponible en: http://cie.uprrp.edu/cuaderno/download/numero_26/vol26_01_Benitez.pdf.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra Edición). Colombia. Disponible en: https://www.academia.edu/25497606/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n.
- Casillas, E. (2017). *Estrategias de gestión laboral de los profesionales de la salud del hospital Eugenio espejo de la ciudad de Quito*. Ecuador. Disponible en: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4180/1/PIUAMGH001-2016.pdf>.
- Castro, A. y Lupano, M. (2007). *Teorías implícitas del liderazgo y calidad de la relación entre líder y seguidor*.
- Centeno S., M. (2012). *Liderazgo empresarial: visto desde una perspectiva de comunicación organización*. Bogotá.
- Condori, R. (2017). *Influencia del liderazgo personal en la satisfacción laboral en los docentes del instituto de educación superior tecnológico público*. Arequipa. (Tesis de maestría).

- Contreras, F. et al. (1999). *Patrones de liderazgo y desempeño profesional en instituciones de salud*. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. p31-40. Universidad católica de Colombia.
- De Andrade, S., Torres, B., Ocampo, G., y Alcalá, E. (2012). *Teoría de la Motivación– Higiene de Herzberg*. Caracas. Disponible en: <http://prof.usb.ve/lcolmen/Trabajo-Grupo1-seccion-02.pdf>
- Delgado, A. y Delgado, D. (2003). *El líder y el liderazgo: reflexiones* Revista Interamericana de Bibliotecología, vol. 26, núm. 2, julio-diciembre, 2003, pp. 75-88 Universidad de Antioquia Medellín, Colombia. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/1790/179018081005.pdf>.
- Días, S. et al. (S/F). *Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo*. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/1695-6141-eg-16-47-00193.pdf>
- El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2014). *Ejecutó la Encuesta Nacional de satisfacción de usuarios del aseguramiento universal en salud*.
- Enríquez E., Y (2017). *Influencia del liderazgo personal en la percepción del desempeño laboral de los Enfermeros Asistenciales del Instituto Nacional del Niño de San Borja*.
- Ganga, F., y Navarrete, E. (2013). *Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización*. Gaceta Laboral, 19 (1), 52-77.
- González. L. (2016). “*Artículos sobre Liderazgo, Empresas B, Motivación, Gestión del Conocimiento, EBC y EBT y Herramientas de Gestión*”. Universidad de Chile
- González, J. et al. (2013). *Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería*. Vol. 12, No. 2: 84-94. Disponibles en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2013/ene132f.pdf>
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Recuperado en: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf.

- Haz, J., y Fierro, I. (2017). *Liderazgo y Satisfacción Laboral*. Ecuador. Artículo PODIUM Edición Especial, abril 2017, pp. 29-40. Universidad Espíritu Santo - UEES ISSN: 1390 – 5473.
- Chiang, M., Sanchez, G., y Mendez, G (2010). *Job satisfaction influence on job performance: business retail*. Article -Chile.
- Chiavenato, I (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Mc Graw – Hill
- Chiavenato, I (2009). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Mc Graw – Hill
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Mc Graw – Hill.
- Informe de Belmont (1979). *Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento aspectos éticos*.
- Kelinger, L. (1998). *Un Enfoque Conceptual en Investigación del Comportamiento*. México: Interamericana.
- Kotter, J. (1983). *Power and influence: beyond formal authority*. New York. Free Press.
- Kotter, J. (1990). *El factor del liderazgo*. Díaz de Santos, Madrid.
- Lewin, k. (1939). *Teoría del campo y experimentación en psicología social*. Cuaderno N° 10 del Instituto de Sociología de la Fac. de Filosofía de la UBA, 1958.
- López, I. (2017). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública*. (tesis de maestría).Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8850>
- Manso, M. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. Revista Universidad EAFIT. 128. Colombia.
- Marcellino de Melo, G, y Schlindwein, B. (2011). *Liderazgo del enfermero: una revisión integradora de la literatura*. Rev. Latino-Am. Enfermagen. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n3/es_26.pdf

- Merino, J. (2017). *El liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral en el personal de una entidad estatal el gobierno regional de Ica*. Disponible en: <http://cybertesis.urp.edu.pe/handle/urp/1386>
- Nava, G. et al. (2013). *Job satisfaction in nursing staff of four health institutions*. Artículo original. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2013/anes131c.pdf>.
- Norma Internacional. (ISO 9004). *Sistema de Gestión de Calidad y directrices para la mejora del desempeño*.
- Olivera, M. y Molina, S. (2016). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán, Chile*. Revista académica y negocios vol. 2(1) pp. 41-56. Disponible en: <file:///C:/Users/RODEL/Downloads/30-317-1-PB.pdf>
- Pablos. M. (2017). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres*. (Tesis doctoral).
- Palomino, M. (2013). *Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo*. (8° edición.). Madril. ESIC Editorial.
- Pautt, G. (2011). *Liderazgo y Dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes*. En: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada. XIX. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v19n1/v19n1a13.pdf>
- Puras, S. (2018). *Análisis de las relaciones entre la motivación, el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral*. Segovia - España. Recuperado de: <http://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/29183/1/TFG-N.810.pdf>.
- Quezada, C. et al. (2014). *Percepción del Liderazgo en las(os) Enfermeras(os) de un Hospital del Sur de Chile*. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v20n2/art_05.pdf
- Rodríguez, K. (2019). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las Enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Regional docente de Trujillo*. (tesis de maestría). Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11682>.

- Ronert.,N.etal. (2011). *Liderazgo*. Disponible en:
<http://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>. México cuarta edición.
- Salem, R. (S/F). Los retos de liderazgo mundial del siglo XXI. Disponible en:
https://www.usfq.edu.ec/publicaciones/polemika/Documents/polemika009/polemika009_013_articulo009.pdf
- Sampieri, R. (2014). *México Metodología de la investigación - Sexta Edición*. Tipos de investigación (p.37)
- Sánchez, G., De Lourdes, E. y Vargas, G. (S/F). *Escuela Superior Tepeji, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Tepeji del Rio, Hidalgo, México*. Job satisfaction in work settings. A qualitative approach for study. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Stoner, J. (1996). *Administración. México*: Pearson Educación.
- Valencia, P. (2014). *Estilos gerenciales y satisfacción laboral*. Lima - Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Villacis, R. (2017). *Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital “Dr. Gustavo Domínguez” En La Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas*. Ecuador. Disponible en:
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7964/1/PIUAMSS008-2018.pdf>
- Zelada, V. (2015). *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja*. Lima. Disponible en:
<http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-782308>.

Anexos

Anexo 1. Operacionalización de la variable Influencia del liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rango
Comunicación eficaz	-Medios de Comunicación establecidas dentro de la organización, con directivos, jefes y compañeros. -Potenciar la autonomía del equipo, dándole la oportunidad de planificarse y de tomar sus decisiones.	1,2,3,4,5 6,7,8,9	-Ordinal	Influencia del liderazgo: Bajo (28-65) Medio (66-103) Alto (104-140)
	-Fomentar el trabajo en equipo entre colegas -Relaciones cordiales, vínculos amistosos, reconocimiento y respeto de la personalidad humana. -Relación con las personas con quienes trabaja. -Promueve la participación de los trabajadores. -Refuerza el compromiso y la confianza de los miembros del equipo	10,11,12,13 14,15,16,17 ,18	-Ordinal	Comunicación Bajo (9-20) Medio (21-33) Alto (34-45) Manejo de equipo Bajo (9-20)
Motivación	-Aprecio, reconocimiento y recompensas por el buen trabajo laboral - Promover el desarrollo profesional - Buen ambiente laboral y establecer objetivos.	19,20,21 22,23,24, 15,26,27 ,28	-Ordinal	Medio (21-33) Alto (34-45) Motivación Bajo (10-23) Medio (24-37) Alto (38-50)

Anexo 2. Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles y Rango
Teoría de la Motivación-Higiene: Factores intrínsecos	-Logro y Promoción incluye el Crecimiento y desarrollo personal que la empresa lo proporciona. -Responsabilidad y Reconocimiento profesional obtenido por el trabajo bien ejecutado reconocido emocional y económicamente, pues motiva al trabajador a ser más productivo.	1,2,3,4,5,6,7, 8,10,11,12,1 3,14,15,16,1 7,18,19,20,2 1,22,23,24 y 25	-Ordinal	Satisfacción laboral Insatisfecho, (40-93) Medianamente satisfecho (94-147) Satisfecho (148-200) Factores intrínsecos Insatisfecho (25-57)
	Administración y políticas de la empresa -Calidad de la supervisión en cuanto a los jefes -Relaciones interpersonales -Remuneraciones - Condiciones físicas del ambiente de trabajo.	26,27,26,29, 30,31,32,33, 34,35,36,37, 38,39 y 40	-Ordinal	Medianamente satisfecho (58-91) Satisfecho (92-125) Factores extrínsecos Insatisfecho (15-34) Medianamente satisfecho (35-55) Satisfecho (56- 75)
Factores extrínsecos				

Anexo 3: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador-Lima, 2019							
Autor: Delgado Lozano, Orfelinda							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador-Lima, 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1. ¿Cómo influye el liderazgo en la dimensión factores intrínsecos de la satisfacción laboral del Personal asistencial de Enfermería del Hospital</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador-Lima, 2019</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determina la influencia del liderazgo en la dimensión factores intrínsecos de la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador -Lima, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. El liderazgo influye en la dimensión factores intrínsecos de la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de</p>	Variable: Influencia del Liderazgo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Comunicación eficaz	<p>-Medios de Comunicación establecidas dentro de la organización, con directivos, jefes y compañeros.</p> <p>-Potenciar la autonomía del equipo, dándole la oportunidad de planificarse y de tomar sus decisiones.</p> <p>-Fomentar el trabajo en equipo.</p>	<p>1,2,3,4,5</p> <p>6,7,8,9</p> <p>10,11,12,13</p> <p>14,15,16,17 y 18</p> <p>19,20,21,22,</p> <p>23,24,1</p> <p>5,26</p>	<p>-Ordinal</p> <p>-Escala tipo likert con alternativas politomicas</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Comunicación</p> <p>Bajo (9 -20)</p> <p>Medio (21-33)</p> <p>Alto (34-45)</p>

<p>de Emergencias Villa El Salvador- Lima, 2019?</p> <p>2 ¿Cómo influye el liderazgo en la dimensión factores extrínsecos de la satisfacción laboral del Personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador-Lima, 2019?</p>	<p>de Emergencias Villa El Salvador-Lima, 2019.</p> <p>2.Determinar la influencia del liderazgo en la dimensión factores extrínsecos de la satisfacción laboral del Personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador- Lima, 2019.</p>	<p>Emergencias Villa El Salvador-Lima, 2019.</p> <p>2. El liderazgo influye en la dimensión factores extrínsecos de la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador- Lima, 2019.</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Motivación</p>	<p>-Relaciones cordiales, vínculos amistosos, reconocimiento y respeto de la personalidad humana.</p> <p>-Relación con las personas con quienes trabaja.</p> <p>-Promueve la participación de los trabajadores.</p> <p>-Refuerza el compromiso y la confianza de los miembros del equipo.</p> <p>-Aprecio, reconocimiento y recompensas por el buen trabajo.</p> <p>-Influencia en el manejo de equipo y Promover el desarrollo profesional</p>	<p>27,28</p>		<p>Manejo de equipo</p> <p>Bajo(9-20)</p> <p>Medio (21-33)</p> <p>Alto (34-45)</p> <p>Motivación</p> <p>Bajo (10-23)</p> <p>Medio (24-37)</p> <p>Alto (38-50)</p>
---	---	---	--	---	--------------	--	---

				- Significado, gusto y orgullo por el trabajo que se realiza.			
Variable 2: Satisfacción laboral							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Teoría de la Motivación- Higiene: Factores Intrínsecos	Oportunidades de: -logro -Promoción incluye el Crecimiento y desarrollo personal que la empresa lo proporciona	1,2,3,4,5 ,6,7,8,10 ,11,12,1 3,14,15, 16,17,18 ,19,20,2 1,22,23, 24 y 25	-Nominal -Escala tipo Likert con alternativas politomicas con escala valorativa:	Factores intrínsecos Insatisfecho (25-57) Medianamente satisfecho (58-91)
			Factores Extrínsecos:	-Responsabilidad profesional obtenido por el trabajo -Abarcan aspectos tales como: -Administración y políticas de la empresa	26,27,26 ,29,30,3 1,32,33, 34,35,36 ,37,38,3 9 y 40	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Satisfecho (92-125) Factores extrínsecos Insatisfecho (15-34) Medianamente satisfecho (35-55)

				-Calidad de la supervisión. -Relaciones interpersonales -Remuneraciones y Condiciones físicas del ambiente de trabajo.			Satisfecho (56-75)
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Tipo de investigación: es enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.	La población de estudio estuvo conformada por 649 personal asistencial de Enfermería. La muestra de estudio fue 242 personal asistencial de Enfermería.	Variable 1: Influencia del Liderazgo Técnicas: Encuesta Instrumentos: cuestionario con escala de Likert con preguntas politomicas. Autor:Orfelinda Delgado Lozano Año: 2019 Ámbito de Aplicación: salud	DESCRIPTIVA: Para mostrar los resultados obtenidos, se trabajaron cuadros de frecuencias, porcentajes y figuras para la parte descriptiva. Validez y confiabilidad y análisis de los datos. Para el análisis de datos se empleó el programa estadístico SPSS, versión 22, con el cual se realizaron los siguientes análisis. a) validez: se dio a través del juicio de expertos, quienes realizaron la validez del contenido, criterio y claridad, determinaron que el instrumento cumplía con los indicadores de pertinencia, relevancia y claridad. b) confiabilidad: se utilizó el Coeficiente de confiabilidad alfa de cronbach (0,944) y (0,916) por lo tanto, se considera a los instrumentos confiables y válidos.				

<p>-Correlacional este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables en una muestra o contexto en particular.</p> <p>El diseño de investigación es no experimental, porque se analizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.</p> <p>Trasversal: En este tipo de diseño se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.</p>		<p>Forma de Administración: : se aplica en un solo momento(una sola vez)</p> <hr/> <p>Variable 2: satisfacción laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario con escala de Likert con preguntas politómicas.</p> <p>Autor:Orfelinda Delgado Lozano</p> <p>Año: 2019</p> <p>Ámbito de Aplicación: salud</p> <p>Forma de Administración: se aplica en un solo momento.</p>	<p>INFERENCIAL:</p> <p>Para la parte inferencial la prueba de hipótesis al ser variables ordinales se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.</p>
--	--	---	---

Anexo 4. Se calculó el tamaño de la muestra por vía virtual y aplicación de la formula finita



Asesoría Económica & Marketing
Copyright 2009

Calculadora de Muestras

Margen de error:

5% ▼

Nivel de confianza:

95% ▼

Tamaño de Poblacion:

649

Calcular

Margen: 5%

Nivel de confianza: 95%

Poblacion: 649

Tamaño de muestra: 242

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Anexo5: CUESTIONARIO QUE MIDE LA INFLUENCIA DEL LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERÍA

A. INFLUENCIA DEL LIDERAZGO

INSTRUCCIONES

Estimado (a) colaborador, la presente ENCUESTA tiene como objetivo “determinar la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del Personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador-Lima, 2019”. Tome en cuenta que dicho cuestionario es completamente anónimo y tiene fines estrictamente académicos. Le pido por favor responda todas las preguntas con **SINCERIDAD EN SU RESPUESTA**, marcando con un aspa (X) en un sólo recuadro según escala valorativa.

ESCALA VALORATIVA

Puntaje	Código	Escala
1	N	Nunca
2	CN	Casi nunca
3	AV	A veces
4	CS	Casi siempre
5	S	Siempre

VARIABLE : INFLUENCIA DEL LIDERAZGO						
N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
	Comunicación eficaz	1	2	3	4	5
1	La jefatura de Enfermería comunica de los resultados de sus actividades diaria asistencial	1	2	3	4	5
2	La jefatura de Enfermería informa de las incidencias que ocurren dentro del área asistencial.	1	2	3	4	5
3	Considera que el personal asistencial se involucra en el trabajo en equipo para el logro de las metas institucionales	1	2	3	4	5
4	Usted considera que la falta de comunicación interna crea desmotivación, ausentismo laboral, etc.	1	2	3	4	5
5	Tus aportes y sugerencias son considerados por tu jefe inmediato	1	2	3	4	5
6	La jefatura de Enfermería promueve el trabajo en equipo en el personal asistenciales	1	2	3	4	5

7	Considera que la jefatura de Enfermería promueve la coordinación eficaz entre las diferentes áreas para poder realizar un trabajo en equipo	1	2	3	4	5
8	Considera que la institución brinda la oportunidad de aprender y crecer profesionalmente.	1	2	3	4	5
9	Usted considera que existe compañerismo y equidad entre el personal asistencial	1	2	3	4	5
	Trabajo en equipo	N	CN	AV	CS	S
10	Las jefaturas de Enfermería hacen que cumpla los reglamentos establecidos	1	2	3	4	5
11	Las jefaturas de Enfermería delegan tareas al personal teniendo en cuenta sus capacidades	1	2	3	4	5
12	Usted considera que existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
13	El proceso del ejercicio laboral diario lo ejecuta con plena capacidad resolutive y alegría	1	2	3	4	5
14	La jefatura de Enfermería hace respetan el reglamento interno del personal asistencial de enfermería	1	2	3	4	5
15	La jefatura de Enfermería premian el buen desempeño laboral del personal asistencial	1	2	3	4	5
16	La jefatura de Enfermería influye en mejorar las relaciones interpersonales del personal asistencial de Enfermería	1	2	3	4	5
17	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores	1	2	3	4	5
18	El clima laboral es el ideal para desempeñar sus funciones en el hospital	1	2	3	4	5
	Motivación laboral	N	CN	AV	CS	S
19	La jefatura de Enfermería motiva permanentemente el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
20	Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla	1	2	3	4	5
21	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas	1	2	3	4	5
22	La jefatura de Enfermería promueven convenios con otras instituciones para capacitar al personal	1	2	3	4	5
23	Al llegar equipos nuevos los directivos promueven su difusión y manejo adecuado	1	2	3	4	5
24	Las jefatura de Enfermería promueven los valores humanos entre los trabajadores	1	2	3	4	5
25	Percibe el apoyo de sus jefes inmediatos cuando se presenta algún problema suyo o de sus compañeros	1	2	3	4	5

26	La institución le brinda capacitaciones constantes, para mejorar el desempeño laboral.	1	2	3	4	5
27	Percibe que sus jefes inmediatos reconocen sus labores y lo motivan a seguir dando el mejor esfuerzo.	1	2	3	4	5
28	Sus jefes inmediatos le considera parte del equipo de trabajo					

B: SATISFACION LABORAL

INSTRUCCIONES: Le pido por favor responda todas las preguntas con SINCERIDAD EN SU RESPUESTA, marcando aspa (X) en un sólo recuadro según escala valorativa.

Escala valorativa

Puntaje	Código	Escala
1	N	Nunca
2	CN	Casi nunca
3	AV	A veces
4	CS	Casi siempre
5	S	Siempre

VARIABLE: SATISFACION LABORAL						
N°	ÍTEMS	N	CN	AV	CS	S
	FACTORES EXTRINSECOS	1	2	3	4	5
	Sueldo	N	CN	AV	CS	S
1	Mi sueldo es adecuado con relación al trabajo que realizo	1	2	3	4	5
2	El trabajo eficaz y eficientemente le da la oportunidad de percibir una mejor remuneración	1	2	3	4	5
3	Usted considera que la gratificación que da en su hospital está de acuerdo	1	2	3	4	5
4	Existe un aumento de sueldo anual cuando se logra los objetivos y metas en la institución	1	2	3	4	5
5	Su jefe toma en cuenta su rendimiento para los aumentos de sueldo	1	2	3	4	5
	Supervisión	N	CN	AV	CS	S
6	Mi jefes inmediatos generalmente reconocen mi desempeño laboral en mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5
7	Mi Jefes toman decisiones considerando la participación del personal asistencial de enfermería	1	2	3	4	5

8	La jefatura soluciona los problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	1	2	3	4	5
9	Mis Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	1	2	3	4	5
10	La jefatura de enfermería, informa oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	1	2	3	4	5
	Relaciones interpersonales	N	CN	AV	CS	S
11	En el área donde labora, se desarrolla un adecuado trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
12	Existe solidaridad entre mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
13	En la institución trabajo más de lo que debiera, debido a la sobre demanda de atención que genera sobrecarga laboral con mis colegas.	1	2	3	4	5
14	En el área de trabajo hay una comunicación efectiva entre sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
15	Los compañeros de trabajo de mi área estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo	1	2	3	4	5
	Políticas administrativas	N	CN	AV	CS	S
16	Cree usted que su jefe inmediato es considerado como líder dentro de la institución y esto influye a seguir su ejemplo	1	2	3	4	5
17	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	1	2	3	4	5
18	Usted tiene conocimiento de las políticas y normas de la institución	1	2	3	4	5
19	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	1	2	3	4	5
20	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	1	2	3	4	5
	Condiciones de trabajo	N	CN	AV	CS	S
21	La distribución física del ambiente del área de trabajo es la adecuada para realizar mis funciones	1	2	3	4	5
22	Siente la comodidad con el ambiente laboral para el desempeño eficiente de sus labores	1	2	3	4	5
23	El ambiente donde trabaja es confortable en iluminación, ventilación adecuada.	1	2	3	4	5
24	Donde usted labora le permiten expresar sus opiniones con franqueza sin temor a represalias.	1	2	3	4	5
25	La institución proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	1	2	3	4	5
	FACTORES INTRÍNSECOS					

	Recompensas	N	CN	AV	CS	S
26	Cree usted que la institución se esmera por brindar una buena calidad de vida a sus trabajadores	1	2	3	4	5
27	Recibo recompensas por partes de mis jefes inmediatos cuando se cumple las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	5
28	Recibo elogios frecuentemente por parte de mis jefes	1	2	3	4	5
29	La institución le ofrece incentivos para incrementar sus desempeño de sus trabajadores	1	2	3	4	5
30	La institución y/o jefatura le brinda recompensas a los trabajadores por un trabajo bien echo	1	2	3	4	5
	Reconocimiento profesional	N	CN	AV	CS	S
31	Cuando hago un buen trabajo recibo el reconocimiento por parte de mi jefatura	1	2	3	4	5
32	Existe oportunidades de crecimiento profesional en la institución	1	2	3	4	5
33	La institución premia el desempeño de los mejores trabajadores del área asistencial de enfermería	1	2	3	4	5
34	No siento que el trabajo que hago es apreciado	1	2	3	4	5
35	En esta institución cuando el trabajo no está bien hecho, se recibe duras críticas o viceversa	1	2	3	4	5
	Promoción (crecimiento y desarrollo personal)	N	CN	AV	CS	S
36	Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos.	1	2	3	4	5
37	Existe posibilidades de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades de cada trabajador	1	2	3	4	5
38	Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones.	1	2	3	4	5
39	Veó mi trabajo como una fuente de realización personal.	1	2	3	4	5
40	El quehacer diario en la institución contribuye al cumplimiento con la misión y visión institucional.	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración.

Anexo 5. Certificado de Validez de los instrumentos por el juicio de expertos

Primer validador



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INFLUENCIA DEL LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1.	La jefatura de Enfermería comunica de los resultados de las actividades realizadas.	✓		✓		✓		
2.	La jefatura de Enfermería informa de las incidencias que ocurren dentro del área asistencial.	✓		✓		✓		
3.	Considera que el personal asistencial se involucra en el trabajo en equipo para el logro de las metas institucionales	✓		✓		✓		
4.	Usted considera que la falta de comunicación interna crea desmotivación, ausentismo laboral, etc.	✓		✓		✓		
5.	Tus aportes y sugerencias son considerados por tu jefe inmediato	✓		✓		✓		
6.	La jefatura de Enfermería promueve el trabajo en equipo en el personal asistenciales	✓		✓		✓		
7.	Considera que la jefatura de Enfermería promueve la coordinación eficaz ente las diferentes áreas para poder realizar un trabajo en equipo	✓		✓		✓		
8.	Considera que la institución brinda la oportunidad de aprender y crecer profesionalmente.	✓		✓		✓		
9.	Usted considera que existe compañerismo y equidad entre el personal asistencial	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Trabajo de equipo	✓						
10.	Las jefaturas de Enfermería hacen que cumpla los reglamentos establecidos	✓		✓		✓		
11.	Las jefaturas de Enfermería delegan tareas al personal teniendo en cuenta sus capacidades	✓		✓		✓		
12.	Usted considera que existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
13.	El proceso del ejercicio laboral diario lo ejecuta con plena capacidad resolutive y alegría	✓		✓		✓		

14.	La jefatura de Enfermería hace respetar el reglamento interno del personal asistencial de enfermería	✓		✓		✓	
15.	La jefatura de Enfermería premian el buen desempeño laboral del personal asistencial	✓		✓		✓	
16.	La jefatura de Enfermería influye en mejorar las relaciones interpersonales del personal asistencial de Enfermería	✓		✓		✓	
17.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores	✓		✓		✓	
18.	El clima laboral es el ideal para desempeñar sus funciones en el hospital	✓		✓		✓	
19.	Las jefaturas de Enfermería hacen que cumpla los reglamentos establecidos	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Motivación		Si	No	Si	No	Si	No
20.	La jefatura de Enfermería motiva permanentemente el trabajo en equipo	✓		✓		✓	
21.	Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla	✓		✓		✓	
22.	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas	✓		✓		✓	
23.	La jefatura de Enfermería promueven convenios con otras instituciones para capacitar al personal	✓		✓		✓	
24.	Al llegar equipos nuevos los directivos promueven su difusión y manejo adecuado	✓		✓		✓	
25.	Las jefatura de Enfermería promueven los valores humanos entre los trabajadores	✓		✓		✓	
26.	Percibe el apoyo de sus jefes inmediatos cuando se presenta algún problema suyo o de sus compañeros	✓		✓		✓	
27.	La institución le brinda capacitaciones constantes, para mejorar el desempeño laboral.	✓		✓		✓	
28.	Percibe que sus jefes inmediatos reconocen sus labores y lo motivan a seguir dando el mejor esfuerzo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LOPEZ VEGA MARIA JESUS DNI: 16022070

Especialidad del validador: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de 5 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES EXRINSECOS							
	Sueldo							
1	Mi sueldo es adecuado con relación al trabajo que realizo	✓		✓		✓		
2	El trabajo eficaz y eficientemente le da la oportunidad de percibir una mejor remuneración	✓		✓		✓		
3	Usted considera que la gratificación que da en su hospital está de acuerdo	✓		✓		✓		
4	Existe un aumento de sueldo anual cuando se logra los objetivos y metas en la institución	✓		✓		✓		
5	Su jefe toma en cuenta su rendimiento para los aumentos de sueldo	✓		✓		✓		
	Supervisión							
6	Mi jefes inmediatos generalmente reconocen mi desempeño laboral en mi puesto de trabajo	✓		✓		✓		
7	Mi Jefes toman decisiones considerando la participación del personal asistencial de enfermería	✓		✓		✓		
8	La jefatura soluciona los problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	✓		✓		✓		
9	Mis Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	✓		✓		✓		
10	La jefatura de enfermería, informa oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	✓		✓		✓		
	Relaciones interpersonales							
11	En el área donde labora, se desarrolla un adecuado trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
12	Existe solidaridad entre mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
13	En la institución trabajo más de lo que debiera, debido a la sobre demanda de atención que genera sobrecarga laboral con mis colegas.	✓		✓		✓		

14	En el área de trabajo hay una comunicación efectiva entre sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
	Los compañeros de trabajo de mi área estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo	✓		✓		✓	
15	En el área donde labora, se desarrolla un adecuado trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
	Políticas administrativas						
16	Cree usted que su jefe inmediato es considerado como líder dentro de la institución y esto influye a seguir su ejemplo	✓		✓		✓	
17	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	✓		✓		✓	
18	Usted tiene conocimiento de las políticas y normas de la institución	✓		✓		✓	
18	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓	
20	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	✓		✓		✓	
	Condiciones del trabajo						
21	La distribución física del ambiente del área de trabajo es la adecuada para realizar mis funciones	✓		✓		✓	
22	Siente la comodidad con el ambiente laboral para el desempeño eficiente de sus labores	✓		✓		✓	
23	El ambiente donde trabaja es confortable en iluminación, ventilación adecuada.	✓		✓		✓	
24	Donde usted labora le permiten expresar sus opiniones con franqueza sin temor a represalias.	✓		✓		✓	
25	La institución proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2: FACTORES INTRINSECOS						
	Recompensas						
26	Cree usted que la institución se esmera por brindar una buena calidad de vida a sus trabajadores	✓		✓		✓	
27	Recibo recompensas por partes de mis jefes inmediatos cuando se cumple las metas y objetivos institucionales	✓		✓		✓	
28	Recibo elogios frecuentemente por parte de mis jefes	✓		✓		✓	
29	La institución le ofrece incentivos para incrementar sus desempeño de sus trabajadores	✓		✓		✓	
30	La institución y/o jefatura le brinda recompensas a los trabajadores por un trabajo bien echo	✓		✓		✓	

	Reconocimiento						
31	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento por parte de mi jefatura	✓	✓	✓			
32	Existe oportunidades de crecimiento profesional en la institución	✓	✓	✓			
33	La institución premia el desempeño de los mejores trabajadores del área asistencial	✓	✓	✓			
34	No siento que el trabajo que hago es apreciado	✓	✓	✓			
35	En esta institución cuando el trabajo no está bien hecho, se recibe duras críticas	✓	✓	✓			
	Promoción						
36	Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos.	✓	✓	✓			
37	Existe posibilidades de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	✓	✓	✓			
38	Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones.	✓	✓	✓			
39	Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.	✓	✓	✓			
40	El quehacer diario en la institución contribuye al cumplimiento con la misión y visión institucional.	✓	✓	✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LOPEZ VEGA MARIA JESUS DNI: 16022070

Especialidad del validador: HABILITER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25.de 5 del 2019



Firma del Experto Informante.

Segundo validador



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INFLUENCIA DEL LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Comunicación								
1.	La jefatura de Enfermería comunica de los resultados de las actividades realizadas.	✓		✓		✓		
2.	La jefatura de Enfermería informa de las incidencias que ocurren dentro del área asistencial.	✓		✓		✓		
3.	Considera que el personal asistencial se involucra en el trabajo en equipo para el logro de las metas institucionales	✓		✓		✓		
4.	Usted considera que la falta de comunicación interna crea desmotivación, ausentismo laboral, etc.	✓		✓		✓		
5.	Tus aportes y sugerencias son considerados por tu jefe inmediato	✓		✓		✓		
6.	La jefatura de Enfermería promueve el trabajo en equipo en el personal asistenciales	✓		✓		✓		
7.	Considera que la jefatura de Enfermería promueve la coordinación eficaz ente las diferentes áreas para poder realizar un trabajo en equipo	✓		✓		✓		
8.	Considera que la institución brinda la oportunidad de aprender y crecer profesionalmente.	✓		✓		✓		
9.	Usted considera que existe compañerismo y equidad entre el personal asistencial	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Trabajo de equipo								
10.	Las jefaturas de Enfermería hacen que cumpla los reglamentos establecidos	✓		✓		✓		
11.	Las jefaturas de Enfermería delegan tareas al personal teniendo en cuenta sus capacidades	✓		✓		✓		
12.	Usted considera que existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
13.	El proceso del ejercicio laboral diario lo ejecuta con plena capacidad resolutive y alegría	✓		✓		✓		

Activi

14.	La jefatura de Enfermería hace respetar el reglamento interno del personal asistencial de enfermería	✓		✓		✓	
15.	La jefatura de Enfermería premian el buen desempeño laboral del personal asistencial	✓		✓		✓	
16.	La jefatura de Enfermería influye en mejorar las relaciones interpersonales del personal asistencial de Enfermería	✓		✓		✓	
17.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores	✓		✓		✓	
18.	El clima laboral es el ideal para desempeñar sus funciones en el hospital	✓		✓		✓	
19.	Las jefaturas de Enfermería hacen que cumpla los reglamentos establecidos	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No
20.	La jefatura de Enfermería motiva permanentemente el trabajo en equipo	✓		✓		✓	
21.	Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla	✓		✓		✓	
22.	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas	✓		✓		✓	
23.	La jefatura de Enfermería promueven convenios con otras instituciones para capacitar al personal	✓		✓		✓	
24.	Al llegar equipos nuevos los directivos promueven su difusión y manejo adecuado	✓		✓		✓	
25.	Las jefatura de Enfermería promueven los valores humanos entre los trabajadores	✓		✓		✓	
26.	Percibe el apoyo de sus jefes inmediatos cuando se presenta algún problema suyo o de sus compañeros	✓		✓		✓	
27.	La institución le brinda capacitaciones constantes, para mejorar el desempeño laboral.	✓		✓		✓	
28.	Percibe que sus jefes inmediatos reconocen sus labores y lo motivan a seguir dando el mejor esfuerzo.	✓		✓		✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES EXRINSECOS							
	Sueldo	✓		✓		✓		
1	Mi sueldo es adecuado con relación al trabajo que realizo	✓		✓		✓		
2	El trabajo eficaz y eficientemente le da la oportunidad de percibir una mejor remuneración	✓		✓		✓		
3	Usted considera que la gratificación que da en su hospital está de acuerdo	✓		✓		✓		
4	Existe un aumento de sueldo anual cuando se logra los objetivos y metas en la institución	✓		✓		✓		
5	Su jefe toma en cuenta su rendimiento para los aumentos de sueldo	✓		✓		✓		
	Supervisión	✓		✓		✓		
6	Mi jefes inmediatos generalmente reconocen mi desempeño laboral en mi puesto de trabajo	✓		✓		✓		
7	Mi Jefes toman decisiones considerando la participación del personal asistencial de enfermería	✓		✓		✓		
8	La jefatura soluciona los problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	✓		✓		✓		
9	Mis Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	✓		✓		✓		
10	La jefatura de enfermería, informa oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	✓		✓		✓		
	Relaciones interpersonales	✓						
11	En el área donde labora, se desarrolla un adecuado trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
12	Existe solidaridad entre mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
13	En la institución trabajo más de lo que debiera, debido a la sobre demanda de atención que genera sobrecarga laboral con mis colegas.	✓		✓		✓		

14	En el área de trabajo hay una comunicación efectiva entre sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
	Los compañeros de trabajo de mi área estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo	✓		✓		✓	
15	En el área donde labora, se desarrolla un adecuado trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
	Políticas administrativas						
16	Cree usted que su jefe inmediato es considerado como líder dentro de la institución y esto influye a seguir su ejemplo	✓		✓		✓	
17	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	✓		✓		✓	
18	Usted tiene conocimiento de las políticas y normas de la institución	✓		✓		✓	
18	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓	
20	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	✓		✓		✓	
	Condiciones del trabajo						
21	La distribución física del ambiente del área de trabajo es la adecuada para realizar mis funciones	✓		✓		✓	
22	Siente la comodidad con el ambiente laboral para el desempeño eficiente de sus labores	✓		✓		✓	
23	El ambiente donde trabaja es confortable en iluminación, ventilación adecuada.	✓		✓		✓	
24	Donde usted labora le permiten expresar sus opiniones con franqueza sin temor a represalias.	✓		✓		✓	
25	La institución proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2: FACTORES INTRINSECOS						
	Recompensas						
26	Cree usted que la institución se esmera por brindar una buena calidad de vida a sus trabajadores	✓		✓		✓	
27	Recibo recompensas por partes de mis jefes inmediatos cuando se cumple las metas y objetivos institucionales	✓		✓		✓	
28	Recibo elogios frecuentemente por parte de mis jefes	✓		✓		✓	
29	La institución le ofrece incentivos para incrementar sus desempeño de sus trabajadores	✓		✓		✓	
30	La institución y/o jefatura le brinda recompensas a los trabajadores por un trabajo bien echo	✓		✓		✓	

		✓					
	Reconocimiento						
31	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento por parte de mi jefatura	✓		✓		✓	
32	Existe oportunidades de crecimiento profesional en la institución	✓		✓		✓	
33	La institución premia el desempeño de los mejores trabajadores del área asistencial	✓		✓		✓	
34	No siento que el trabajo que hago es apreciado	✓		✓		✓	
35	En esta institución cuando el trabajo no está bien hecho, se recibe duras críticas	✓		✓		✓	
	Promoción						
36	Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos.	✓		✓		✓	
37	Existe posibilidades de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	✓		✓		✓	
38	Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones.	✓		✓		✓	
39	Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.	✓		✓		✓	
40	El quehacer diario en la institución contribuye al cumplimiento con la misión y visión institucional.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Elvira Leonor Abur DNI: 2246525

Especialidad del validador: Psicología

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de 05 del 2019

[Firma]
Firma del Experto Informante.

Ac

Tercer validador



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: INFLUENCIA DEL LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Comunicación								
1.	La jefatura de Enfermería comunica de los resultados de las actividades realizadas.	✓		✓		✓		
2.	La jefatura de Enfermería informa de las incidencias que ocurren dentro del área asistencial.	✓		✓		✓		
3.	Considera que el personal asistencial se involucra en el trabajo en equipo para el logro de las metas institucionales	✓		✓		✓		
4.	Usted considera que la falta de comunicación interna crea desmotivación, ausentismo laboral, etc.	✓		✓		✓		
5.	Tus aportes y sugerencias son considerados por tu jefe inmediato	✓		✓		✓		
6.	La jefatura de Enfermería promueve el trabajo en equipo en el personal asistenciales	✓		✓		✓		
7.	Considera que la jefatura de Enfermería promueve la coordinación eficaz ente las diferentes áreas para poder realizar un trabajo en equipo	✓		✓		✓		
8.	Considera que la institución brinda la oportunidad de aprender y crecer profesionalmente.	✓		✓		✓		
9.	Usted considera que existe compañerismo y equidad entre el personal asistencial	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Trabajo de equipo								
10.	Las jefaturas de Enfermería hacen que cumpla los reglamentos establecidos	✓		✓		✓		
11.	Las jefaturas de Enfermería delegan tareas al personal teniendo en cuenta sus capacidades	✓		✓		✓		
12.	Usted considera que existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
13.	El proceso del ejercicio laboral diario lo ejecuta con plena capacidad resolutive y alegría	✓		✓		✓		

Activa

14.	La jefatura de Enfermería hace respetar el reglamento interno del personal asistencial de enfermería	✓		✓		✓	
15.	La jefatura de Enfermería premian el buen desempeño laboral del personal asistencial	✓		✓		✓	
16.	La jefatura de Enfermería influye en mejorar las relaciones interpersonales del personal asistencial de Enfermería	✓		✓		✓	
17.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores	✓		✓		✓	
18.	El clima laboral es el ideal para desempeñar sus funciones en el hospital	✓		✓		✓	
19.	Las jefaturas de Enfermería hacen que cumpla los reglamentos establecidos	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No
20.	La jefatura de Enfermería motiva permanentemente el trabajo en equipo	✓		✓		✓	
21.	Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla	✓		✓		✓	
22.	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas	✓		✓		✓	
23.	La jefatura de Enfermería promueven convenios con otras instituciones para capacitar al personal	✓		✓		✓	
24.	Al llegar equipos nuevos los directivos promueven su difusión y manejo adecuado	✓		✓		✓	
25.	Las jefatura de Enfermería promueven los valores humanos entre los trabajadores	✓		✓		✓	
26.	Percibe el apoyo de sus jefes inmediatos cuando se presenta algún problema suyo o de sus compañeros	✓		✓		✓	
27.	La institución le brinda capacitaciones constantes, para mejorar el desempeño laboral.	✓		✓		✓	
28.	Percibe que sus jefes inmediatos reconocen sus labores y lo motivan a seguir dando el mejor esfuerzo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg: José María Vértiz Dorcas DNI: 16735482

Especialidad del validador: Neofitólogo.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de 05 del 2019

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES EXTRINSECOS							
	Sueldo	✓		✓		✓		
1	Mi sueldo es adecuado con relación al trabajo que realizo	✓		✓		✓		
2	El trabajo eficaz y eficientemente le da la oportunidad de percibir una mejor remuneración	✓		✓		✓		
3	Usted considera que la gratificación que da en su hospital está de acuerdo	✓		✓		✓		
4	Existe un aumento de sueldo anual cuando se logra los objetivos y metas en la institución	✓		✓		✓		
5	Su jefe toma en cuenta su rendimiento para los aumentos de sueldo	✓		✓		✓		
	Supervisión	✓		✓		✓		
6	Mi jefes inmediatos generalmente reconocen mi desempeño laboral en mi puesto de trabajo	✓		✓		✓		
7	Mi Jefes toman decisiones considerando la participación del personal asistencial de enfermería	✓		✓		✓		
8	La jefatura soluciona los problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	✓		✓		✓		
9	Mis Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	✓		✓		✓		
10	La jefatura de enfermería, informa oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	✓		✓		✓		
	Relaciones interpersonales	✓						
11	En el área donde labora, se desarrolla un adecuado trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
12	Existe solidaridad entre mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
13	En la institución trabajo más de lo que debiera, debido a la sobre demanda de atención que genera sobrecarga laboral con mis colegas.	✓		✓		✓		

14	En el área de trabajo hay una comunicación efectiva entre sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
	Los compañeros de trabajo de mi área estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo	✓		✓		✓	
15	En el área donde labora, se desarrolla un adecuado trabajo en equipo.	✓		✓		✓	
	Políticas administrativas						
16	Cree usted que su jefe inmediato es considerado como líder dentro de la institución y esto influye a seguir su ejemplo	✓		✓		✓	
17	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias	✓		✓		✓	
18	Usted tiene conocimiento de las políticas y normas de la institución	✓		✓		✓	
18	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓	
20	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	✓		✓		✓	
	Condiciones del trabajo						
21	La distribución física del ambiente del área de trabajo es la adecuada para realizar mis funciones	✓		✓		✓	
22	Siente la comodidad con el ambiente laboral para el desempeño eficiente de sus labores	✓		✓		✓	
23	El ambiente donde trabaja es confortable en iluminación, ventilación adecuada.	✓		✓		✓	
24	Donde usted labora le permiten expresar sus opiniones con franqueza sin temor a represalias.	✓		✓		✓	
25	La institución proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2: FACTORES INTRINSECOS						
	Recompensas						
26	Cree usted que la institución se esmera por brindar una buena calidad de vida a sus trabajadores	✓		✓		✓	
27	Recibo recompensas por partes de mis jefes inmediatos cuando se cumple las metas y objetivos institucionales	✓		✓		✓	
28	Recibo elogios frecuentemente por parte de mis jefes	✓		✓		✓	
29	La institución le ofrece incentivos para incrementar sus desempeño de sus trabajadores	✓		✓		✓	
30	La institución y/o jefatura le brinda recompensas a los trabajadores por un trabajo bien echo	✓		✓		✓	

	Reconocimiento						
31	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento por parte de mi jefatura	✓	✓	✓			
32	Existe oportunidades de crecimiento profesional en la institución	✓	✓	✓			
33	La institución premia el desempeño de los mejores trabajadores del área asistencial	✓	✓	✓			
34	No siento que el trabajo que hago es apreciado	✓	✓	✓			
35	En esta institución cuando el trabajo no está bien hecho, se recibe duras críticas	✓	✓	✓			
	Promoción						
36	Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos.	✓	✓	✓			
37	Existe posibilidades de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades	✓	✓	✓			
38	Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones.	✓	✓	✓			
39	Veó mi trabajo como una fuente de realización personal.	✓	✓	✓			
40	El quehacer diario en la institución contribuye al cumplimiento con la misión y visión institucional.	✓	✓	✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: Vente Ornel, Joaquin DNI: 16735982

Especialidad del validador: Psicólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 2019

 Firma del Experto Informante.

Activar Windo
 Ve a Configuración



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Dictamen Final

Vista la Tesis:

“INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE
EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR-LIMA, 2019”

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

DELGADO LOZANO ORFELINDA

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 10 de agosto del 2019

Mgtr. López Vega, María Jesús
Asesor de la tesis

Dra. Magallanes Corimanya Marlene
Revisor de la tesis



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, María Jesús López Vega, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Norte, asesora de la tesis titulada "Influencia Del Liderazgo En La Satisfacción Laboral del Personal Asistencial De Enfermería del Hospital de Emergencias Villa el Salvador-Lima,2019" de la estudiante Orfelinda Delgado Lozano, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizo dicho reporte y concluyo-que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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 Cesar Vallejo.

Lima, 14 de noviembre del 2019

María Jesús López Vega

D.N.I: 16022070



² ESCUELA DE POSGRADO

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

Influencia del Liderazgo en la Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de
Enfermería del Hospital de Emergencias Villa el Salvador-Lima, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Orfelinda Delgado Lozano (ORCID: 0000-0003-3982-0834)

¹ **ASESORA:**

Mgtr. María Jesús López Vega (ORCID: 0000-0002-5843-7665)

¹ **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de Prestaciones Asistenciales y Gestión de riesgo en la salud

LIMA - PERÚ

2019

Resumen de coincidencias

16 %

Coincidencia 1 de 86

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- | | | | |
|---|--|------|---|
| 1 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | 10 % | > |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet | 2 % | > |
| 3 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | <1 % | > |
| 4 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | <1 % | > |
| 5 | Entregado a Pontificia ...
Trabajo del estudiante | <1 % | > |
| 6 | prezi.com
Fuente de Internet | <1 % | > |
| 7 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | <1 % | > |
| 8 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | <1 % | > |
| 9 | Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante | <1 % | > |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (sólo los datos del que autoriza)

DELGADO LOZANO ORFELINDA

D.N.I. : 43150947

Domicilio : AV. ARENAL 624 Dpto. S.L.S. ARENAL

Teléfono : Fijo : 4284199 Móvil : 986731740

E-mail : limdadeldgado@hctv.cvl.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRÍA

Mención:

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

DELGADO LOZANO ORFELINDA

Título de la tesis:

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA SATISFACCIÓN DEL
PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL
DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR - LIMA, 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 17-10-19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ORFELINDA DELBADO LOZANO

INFORME TITULADO:

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR - ILMU, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 15-08-2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Handwritten Signature]

ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN