



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

Liderazgo transformacional en la felicidad en el trabajo del personal de salud en un hospital nacional del Cusco, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Yapura Bayona, Celia ([orcid.org/0000-0002-0662-2332](https://orcid.org/0000-0002-0662-2332))

**ASESORA:**

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario ([orcid.org/0000-0002-0268-3250](https://orcid.org/0000-0002-0268-3250))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

A mi Dios Rey de Reyes por impulsarme a seguir creciendo en todas las áreas de mi vida.

A mi papito, Dámaso Yapura Herencia, quien ha sido mi motivo de crecimiento profesional y que ahora allá en el cielo debe estar feliz por mí.

A mi mamita Benecia Bayona de Yapura por su apoyo incondicional en todo el tiempo de estudio.

### **Agradecimiento**

A Dios en primer lugar por darme el soporte, fortaleza para seguir adelante, y que gracias a Él sigo en pie.

A mi madre Benecia Bayona por estar pendiente de mí en todo el proceso de estudio.

A mis amigos que con su aliento y palabras de ánimo estuvieron conmigo en este proceso.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	<u>ii</u>
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	<u>iv</u>
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	37
ANEXOS	43

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Nivel de Liderazgo transformacional, según sus dimensiones.....	23
Tabla 2 Nivel de felicidad en el trabajo, según sus dimensiones.....	24
Tabla 3 Determinación del ajuste de los datos para el liderazgo transformacional en la felicidad en el trabajo.....	25
Tabla 4 Determinación del ajuste de los datos para el liderazgo transformacional en el compromiso individual.....	26
Tabla 5 Determinación del ajuste de los datos para el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral.....	28
Tabla 6 Determinación del ajuste de los datos para el liderazgo transformacional en el compromiso organizativo afectivo.....	27

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar cuál es la influencia del liderazgo en la felicidad en el trabajo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022. La metodología de estudio fue de alcance cuantitativo con diseño no experimental y transversal teniendo como resultados: que el liderazgo transformacional influye en 10.2% en la felicidad en el trabajo del personal de salud, así como en sus dimensiones de compromiso individual en un 9.7%, en satisfacción laboral en un 16.5% y en el compromiso organizativo afectivo en un 5.4% del personal de salud de un hospital nacional del Cusco, lo que indica que el liderazgo transformacional aunque parezca el porcentaje bajo si ejerce influencia en la felicidad del trabajo así como en sus dimensiones.

*Palabras clave: Liderazgo transformacional, felicidad en el trabajo, compromiso individual, satisfacción laboral, compromiso organizativo afectivo.*

## **Abstract**

The objective of this research work is to determine the influence of leadership on happiness in the work of health personnel of a national hospital in Cusco in 2022. The study methodology was quantitative in scope with a non-experimental and cross-sectional design. as results: that transformational leadership influences 10.2% in happiness at work of health personnel, as well as in its dimensions of individual commitment in 9.7%, in job satisfaction in 16.5% and in the affective organizational commitment in a 5.4% of the health personnel of a national hospital in Cusco, which indicates that transformational leadership, although it seems a low percentage, does influence the happiness of work as well as its dimensions.

*Keywords: Transformational leadership, happiness at work, individual commitment, job satisfaction, affective organizational*

## I. INTRODUCCIÓN

La globalización insta a vivir exigencias mayores en las diferentes organizaciones, y las instituciones de salud no son excluidas de ello, con la pandemia del COVID 19, según lo manifiesta CEPAL, (2020) en el documento denominado acciones y medidas promovidas por los gobiernos de latino américa y el caribe ante la pandemia en determinadas áreas para la independencia de las mujeres y la igualdad de género, el liderazgo resulta imprescindible; según refiere la Organización Panamericana de la Salud, (2015) se necesita un liderazgo efectivo y coordinado, para hacer cara a los retos que se dan en salud.

Peppercorn (2019) habla de felicidad en el trabajo y menciona que la persona gasta en promedio, 90 000 horas en el trabajo en la vida, tornándose en un problema, por lo que, la felicidad debe ser un objetivo principal, y sería lo contrario.

Lee (2020) menciona, que el enfatizar de manera excesiva la felicidad en el trabajo hace que el personal de salud finja su sentir y conlleva a situaciones de estrés, depresión.

Pescador (2020) menciona que la felicidad causó interés a nivel laboral, y existen constructos de comportamiento organizacional relacionados con la felicidad en el trabajo y se mide de manera integral en diferentes niveles (individual que incluye compromiso laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional afectivo), para conceptualarla debe considerar experiencias transitorias, actitudes estables tanto de la persona como del colectivo, en múltiples focos, eventos discretos, el trabajo y la organización.

Según menciona la Organización Mundial de Salud, (2020) mediante la Junta de Vigilancia Mundial de la Preparación, en su informe titulado un mundo desorganizado, la falta de liderazgo fue agravante de la pandemia en el 2019, y hace un llamado para ejercer de manera responsable el liderazgo es un elemento clave para el triunfo ante la COVID-19.

Nos preguntamos entonces cual es el motivo por el que personas muy capacitadas, experimentadas y con mucho talento fracasan muchas veces en el desempeño de sus roles; con el cual podemos conversar de los problemas muy



importantes del liderazgo en nuestros días, tal como lo refiere Rodriguez Heavey, (2018), las diferentes organizaciones están en busca de mejorar cada día, sin embargo, el liderazgo que juega un papel importante depende de las habilidades, capacidades del individuo, el cual puede mediar de forma positiva o negativa en los miembros, también en los últimos años se habla de la felicidad en el trabajo y como menciona Mckee (2017), la felicidad en el trabajo es una elección y debe ser el objetivo final, donde los colaboradores trabajan de manera positiva satisfaciendo sus necesidades básicas, sus propósitos, además la felicidad está relacionado con el éxito individual, de equipo y organizacional, así mismo el autor da a conocer que la deserción y bajo rendimiento de los colaboradores esta relacionado al liderazgo.

A nivel nacional se observa, la ausencia de liderazgo transformacional, lo cual implica que muchas autoridades de salud, no tienen competencias o no saben liderar las instituciones que asumen a cargo, conllevando a autoritarismo, abuso de poder. El liderazgo, en el sector salud es importante, de manera que el personal sea motivado hacia la felicidad mientras se desempeña laboralmente; en el simposio, es posible el liderazgo en el Perú actual, Caravedo, (2013) manifiesta que, para tener un liderazgo exponencial se debe inculcar la lectura masiva; y a partir de la investigación de Rooney Paredes, (2015) quien evalúa el rol del liderazgo político en la construcción del regionalismo latinoamericano, indica que debido a grandes líderes políticos entre ellos el Dr. Alan García Pérez, se conformo la alianza del pacífico permitiendo en el ejercicio de su liderazgo presidencial, y dando lugar a la integración de América Latina.

El hospital nacional de Cusco en estudio, al igual que muchas instituciones de salud ha venido atravesando tiempos difíciles y críticos causados por la pandemia del Covid-19, el liderazgo se vio afectado, y se necesita del mismo para hacer frente la situación que se vive, en este sentido Silva Cáceres, (2020) indicó, que el liderazgo en el servicio de emergencia del hospital nacional de Cusco, debe hacerse sentir positivamente por los compañeros de trabajo, y estar presente en todas las áreas del nosocomio, incluso en otras situaciones; en la investigación realizada por Zavala Delgadillo, (2017) en el hospital nacional Adolfo Guevara Velasco, el personal, indica que los directivos no aportan con la

realización profesional y personal, no se reconoce por la labor prestada; y la alta gerencia, indica que el personal no entiende la realización del trabajo, la distribución del mismo, el personal administrativo desconoce de sus funciones y metas de trabajo, se carece de líderes capaces de crear lazos de comunicación interinstitucional.

Momento de mencionar el problema general ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la felicidad en el trabajo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022?, entonces los problemas específicos son: ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en el compromiso individual del personal de un hospital nacional del Cusco en el 2022?, ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral que posee el personal de un hospital nacional del Cusco - 2022? ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en el compromiso organizativo afectivo del personal de un hospital nacional del Cusco en el 2022?

Justificación teórica del estudio, la investigación que se realizó sobre la influencia del liderazgo transformacional en la felicidad en el trabajo del personal de salud de un hospital nacional de la región del Cusco, permitirá conocer los elementos o dimensiones del liderazgo transformacional y la relación que estos tienen con la felicidad en el trabajo, basada en modelos teóricos de Bass y Avolio (1994) sobre la mejora de la eficacia organizacional mediante el liderazgo transformacional, donde se toma las dimensiones en estudio y se profundizó el estudio, para determinar la manera como se relacionan con la Felicidad en el Trabajo que se tomó del modelo constructo de Fisher (2010), modelo planteado que nos permitió obtener las variables de estudio, para poder medir la felicidad en el trabajo.

Justificación metodológica del estudio, metodológicamente se puede justificar con el instrumento de recogida de datos, instrumento que servirá para recoger datos de las variables en estudio, los cuales serán procesados estadísticamente, este estudio será de utilidad para estudios posteriores, y si toman como referencia alguna de las variables en estudio.

El trabajo de investigación tiene como propósito comprobar la hipótesis planteada, además explicar el tema estudiado, con la información obtenida, a través del cuestionario, que se aplicó al personal de salud del hospital nacional del Cusco, en estudio; cuestionario cuyo fin es de valorar la influencia del liderazgo transformacional en la felicidad en el trabajo del personal de salud, el cual nos permitió llevar a un análisis y determinación del nivel de felicidad del personal de salud, considerando que dichos resultados contribuirán para que las autoridades tomen decisiones, al ver cómo influye el liderazgo transformacional en la felicidad del personal de salud podrán plantear mejoras, para seguir creciendo como institución en el mundo globalizado que vivimos.

El objetivo general: Determinar cuál es la influencia que ejerce el liderazgo transformacional en la felicidad en el trabajo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022 y los objetivos específicos: determinar cómo influye el liderazgo transformacional en el compromiso individual del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022, determinar cómo influye el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022, determinar cómo influye el liderazgo transformacional en el compromiso organizativo afectivo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022.

Las hipótesis generales de esta investigación fueron: El liderazgo transformacional influye significativamente en la felicidad en el trabajo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022. Y el liderazgo transformacional no influye en la felicidad en el trabajo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022, las hipótesis Específicas fueron: el liderazgo transformacional influye significativamente en el compromiso individual del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022, el liderazgo transformacional influye significativamente en la satisfacción laboral del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022, el liderazgo transformacional influye significativamente en el compromiso organizativo afectivo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente, se da a conocer trabajos anteriores elaborados respecto a las variables que se estudian y su posible relación, al respecto es necesario nombrar investigaciones elaboradas en el ámbito internacional así como nacional tienen la intención de estudiar, describir el liderazgo transformacional y la felicidad en el trabajo en establecimientos públicos y privados, en la actualidad aún son escasos los reportes que se refieran a la relación entre el liderazgo transformacional y felicidad en el trabajo en entidades esencialmente del sector público.

Trabajos previos internacionales.

Rovira (2020) buscando establecer la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño docente, a través de un estudio bibliográfico y de campo, toman de población a 58 docentes y aplican encuestas a 37 docentes y 3 directivos, en la Unidad Educativa Guillermo Ordóñez Gómez de Guayaquil – Ecuador, dando resultados, 87,8% de docentes indican que el liderazgo influye significativamente en el desempeño docente, desean que sus habilidades y necesidades sean respetadas de forma individualizada; esperan más de los directivos, para lograr metas institucionales; requieren de mayor nivel motivacional, además que su desempeño depende del tipo de liderazgo que está en la institución educativa por tanto concluyen que el liderazgo transformacional influye de manera significativa en el desempeño docente.

Daza (2020) en su estudio con enfoque de investigación mixta, para determinar la Influencia de las formas de liderazgos en la felicidad laboral en trabajadores de sector tecnología, ubicados en la Bogotá, Cali, Tunja, y Huila con población de 140 colaboradores de los cuales solo 91 participaron, sus resultados fueron, 94% de los encuestados manifiestan que el liderazgo transformacional tiene relación con la felicidad laboral, 90% con relaciones, un 89% con emociones positivas; concluyendo que los colaboradores encuentran motivación inspiracional en su líder, motivación intelectual; consideración individual aun estando en un equipo de trabajo; reconocen que la empresa los apoya y estimula en la autonomía y toma de decisiones; se les promueve trabajo colaborativo, mejora de habilidades, adecuado clima laboral, finalmente

mencionan que los líderes impactan en los trabajadores y los conduce a la felicidad laboral, generando compromiso en ellos.

Boamah et al. (2018) al hacer un análisis del efecto del liderazgo transformacional de jefes de enfermería en la satisfacción laboral de 378 enfermeras de cuidados críticos en un hospital de Ontario Canadá, encontraron que el liderazgo transformacional adquirió influencia positiva en el lugar de trabajo, lo que acrecentó la satisfacción laboral de las enfermeras y redujo la reiteración de efectos desfavorables para los pacientes; en adelante, la satisfacción laboral afectó con pequeños sucesos adversos, estableciendo que los líderes transformacionales juegan un rol importante en mejorar el ambiente laboral de las enfermeras, así como aumentar la satisfacción de las mismas y en consecuencia se produce mejoras en la atención y seguridad del paciente.

Abdullah et al. (2017) estudiando la felicidad laboral, liderazgo transformacional y compromiso afectivo consideran a 835 maestros de 167 escuelas secundarias de tres estados de Malasia Peninsular (Penang, Kedah y Perlis), demuestran que el liderazgo transformacional influye directamente hacia la felicidad laboral y el compromiso afectivo, también se resalta que la felicidad se convirtió como un predictor de compromiso, concluyendo que el director debe administrar la escuela adoptando un estilo de liderazgo transformacional desarrollando el vigor, disposición de tiempo y energía en docentes para ser felices y afectuosos.

#### Trabajos previos nacionales

Apaza (2022) para analizar la relación del engagement y felicidad en el trabajo de una entidad financiera en la ciudad de arequipa, toma como muestra a 35 trabajadores, con resultados de nivel de significancia de 0,000 por lo que se demostro la correspondencia entre las variables estudiadas, lo mismo acontece con sus dimensiones de la felicidad en el trabajo, concluye que hay relacion sgnificativa de estas variables, ademas que sus dimensiones del engagement guarda relación de manera significativa con la segunda variable de estudio.

León (2021) realiza un estudio de la felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral a 76 colaboradores de la empresa Marco Marketing Consultant SAC, Miraflores – Lima, demostró que tienen relación las variables investigadas, la felicidad en el trabajo tiene relación significativa con el desempeño laboral concluyendo que a mayor felicidad en el trabajo y satisfacción laboral es mayor el desempeño laboral.

Leyva Quezada (2020) en su estudio capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de la red Trujillo, de tipo cuantitativo y con el fin de establecer relación existente entre la capacidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en enfermeras de la Red Trujillo, considera una población de 196 y muestra 51 enfermeras de establecimientos de la Red Trujillo, obteniendo de resultados que 60.8% de enfermeras tienen buena capacidad de liderazgo y un 39.2% regular, así mismo 70.6% tienen buena satisfacción laboral y solo el 29.4% regular concluyendo que existe relación significativa entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral.

Medina (2020) al realizar su estudio teniendo como fin determinar la relación entre el liderazgo y compromiso organizacional lo hace con 109 licenciadas en enfermería de una clínica privada de Lima el 2020, con el enfoque cuantitativo, transversal y no experimental, obteniendo resultados  $Rho=0.080$ ,  $p=0.432$ , donde afirman que no hay una relación entre estas dos variables, siendo su conclusión, la gerencia de gestión de talento humano debe realizar talleres que permitan el fortalecimiento del profesional en enfermería en cuanto al compromiso organizacional.

Lezama y Baltodano (2020) para analizar la felicidad en el trabajo de mujeres emprendedoras en Trujillo - Perú, estudio cuantitativo, consideraron a 385 mujeres que cuentan con negocio formal en la ciudad de Trujillo, mostrando como resultado que 55.3% y 43.9% de las mujeres emprendedoras poseen nivel medio y alto de felicidad respectivamente, lo cual hace concluir que las mujeres emprendedoras tienen un alto nivel de felicidad en el trabajo que realizan.

Pinto (2019) analiza la relación de la felicidad en el trabajo y el compromiso organizacional de 93 docentes de la facultad de ciencias empresariales de la

universidad privada de Tacna en el 2018, de forma no experimental, encontró que el valor de significativa es mayor a 0.05 lo cual muestra que no existe relación de las variables y concluye que la felicidad en el trabajo no es un condicionante para que el trabajador sienta mayor compromiso o no.

Cjahua y Lopez (2019) analizan la relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral tomando a 150 enfermeros de un total de 500 enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren ESSALUD-Callao correspondiente al 2018, mediante estudio cuantitativo, observacional y transversal, con resultados de que el 69% de enfermeros tienen nivel alto y 31% nivel medio de liderazgo transformacional, mientras que 81% tienen liderazgo transaccional de nivel alto y solo el 19% de nivel medio llevando a la conclusión de que es existente la relación del estilo de liderazgo con la satisfacción laboral, además de que en la entidad estudiada predomina el liderazgo transaccional, por ello hay insatisfacción laboral en los enfermeros.

Morales Gonzales et al. (2018) realizan un estudio de la felicidad en hospitales del Minsa en Lima Metropolitana considerando a 294 médicos y enfermeras de 3,681 de población, de hospitales del Minsa en Lima – Metropolitana; de forma cuantitativa y no experimental, y como resultados que médicos y enfermeras tienen nivel de felicidad moderado, el mayor nivel de felicidad es en médicos que en enfermeras concluyendo que hubo diferencias de significancia entre niveles de felicidad de médicos y enfermeras ; quienes tienen menos años de práctica laboral y profesionales con mayor nivel salarial tienen mayores niveles de felicidad.

Chacon-Luna (2016) para realizar un análisis de relación del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral consideró a 65 trabajadores de una organización privada del área de Logística y Courier de Lima Metropolitana, con resultados las dimensiones del liderazgo transformacional correlacionan positiva y significativamente con sus dimensiones de satisfacción laboral, por ello es necesario mejorar los conocimientos y habilidades de los líderes para que haya satisfacción laboral en los empleados.

Se inicia la presentación de las bases teóricas de las variables de estudio presentando la variable liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional, según Kumar (2013) viene a ser un suceso en la que una persona influye a otras con el fin de lograr una meta o un objetivo, y donde una persona rige una entidad haciendo uso de sus habilidades, destrezas y conocimientos con tal de alcanzar un crecimiento gradual.

Según, Burns (1978) el liderazgo transformacional, se da cuando el líder motiva a sus seguidores haciendo que desarrollen sus capacidades y generando compromiso en ellos.

Tenemos entonces a Downton, (2014) psicólogo fue el primero en referirse al liderazgo transformacional, quien precisa que dicho liderazgo apunta a las necesidades intrínsecas de mando superior; teoría que fue ampliada por MacGregor Burns, (2015) quien refirió su estudio con los personajes políticos, no enfocándose en líderes empresariales, con quienes se identificó dos específicos estilos de liderazgo llamados transformacional y transaccional, y, Mashlow, (2012) plantea la teoría de pirámide de Mashlow o también denominada jerarquía de las necesidades humanas, definiendo como se satisfacen las más básicas necesidades humanas, y también como crecen los deseos más elevados y se desarrollan las necesidades, importante resaltar las teorías de Bass B, (1985) quien plantea la específica teoría de como el líder o la líder influencia en sus subordinados, siendo entonces importante precisar los postulados de Deming, (2020) quien nos dice que, en el proceso de fabricación total, son mejores las oportunidades para mejorar eficientemente y son identificadas rápidamente, aporte significativo también de Druckers, (2022), quien con su teoría revolucionó la gestión empresarial, sugiriendo que los exitosos líderes son quienes deberían colocar a la ética y a personas en primer lugar, en vez de centrarse en estructuras de trabajo y ganancias; Perot, (2020) quien entreno a sus colaboradores para que hicieran lo necesario para que los clientes sin esperar la aprobación del mismo, creando líderes en potencia con el slogan ve y haz.

Según definen Bass y Avolio (2006) el liderazgo transformacional es lo que ocurre entre el líder y seguidor, el líder se resalta por tener carisma, los que



siguen se sienten identificados hasta desean imitarlo; el líder motiva, estimula el desarrollo de habilidades de quienes lo siguen, lo hace a través de retos, persuasión, así como proveyendo entendimiento, significado, apoyo, guía, entrenamiento y considerando a los subordinados de manera individual.

Las dinámicas motivacionales del liderazgo transformacional, se realizan mediante cuatro atributos claves que se conoce como las "Cuatro I's" Bass y Avolio (1994), que vienen a ser: Carisma, estimulación intelectual, consideración individualizada y motivación inspiracional, si el líder hace uso de ellos, genera cambios que afectan directa e indirectamente a la institución.

#### Dimensiones de liderazgo transformacional:

Influencia idealizada (II), los comportamientos de los líderes los convierten como modelos a seguir ante sus seguidores, por lo que son admirados, respetados y confiables, además, a estos líderes se le confiere extraordinarias capacidades, perseverancia, así como determinación. Esta dimensión, está formada de una parte por la conducta de un líder y por otra por lo que atribuyen sus colaboradores

Los líderes al poseer gran influencia idealizada, son dispuestos, asumen riesgos, cuentan con altos estándares de ética y valores, su coherencia no deja que caigan en la arbitrariedad.

Motivación inspiradora (MI), los líderes con sus comportamientos motivan e inspiran a quienes están cerca de él, lo que le otorga significado y desafío a su trabajo; con su entusiasmo y optimismo que tienen, estimulan el trabajo en equipo, junto a sus seguidores pueden visualizar estados futuros, llamativos porque tienen metas y visión compartida. Una muestra del elemento de MLQ para IM es "El líder emite una visión convincente del futuro." Influencia idealizada, liderazgo y motivación inspiradora por lo general forman un único factor combinado de liderazgo carismático-inspirador que es conforme a los comportamientos descrito en la teoría del liderazgo carismático Bass y Avolio (1977).

Estimulación Intelectual (EI), los líderes transformacionales con su creatividad e innovación, estimulan los esfuerzos de sus seguidores, a reformular

problemas, con nuevos enfoques, con creatividad sin críticas por errores individuales en público, a la búsqueda de soluciones. Un elemento de muestra del MLQ que representa la estimulación intelectual es "El líder hace que los demás miren". problemas desde ángulos diferentes".

Consideración individualizada (IC), el líder transformacional con su actuar pasa a ser como mentor de sus seguidores, ofrece atención de manera individual a las carencias de los mismos, estimula a quienes lo siguen, a sus compañeros para alcanzar elevados niveles de potencial; además expresa aprobación de divergencias individuales (ejemplo algunos reciben aliento, otra autonomía, otros firmes estándares, y otra estructura de tareas). En esta dimensión se fomenta la comunicación en dos direcciones, la escucha eficaz, se personaliza el interactuar con el seguidor, considerada al seguidor como persona y no como un simple empleado. El líder delega tareas, monitorea, está pendiente si necesitan apoyo, dirección, evalúa el progreso sin demostrar control en los seguidores. Un elemento de muestra de MLQ de la escala de consideración individualizada es "El líder pasa tiempo enseñando y entrenamiento."

El líder transformacional es encargado del crecimiento profesional de sus seguidores, considera al colaborador de manera diferente, se adecua a sus requerimientos, creando circunstancias de aprendizaje y forjando un clima propicio para ello.

Seguidamente se da a conocer las bases teóricas de la variable felicidad en el Trabajo.

Según Summer (1996, como se cita en Salas Vallina et al., 2013) la definición de felicidad, ha sido un debate histórico sin que se haya llegado a un consenso.

Según Beytía y Calvo (2011) mencionan, ya se hablaba de felicidad relacionada desde tiempos de los filósofos Aristóteles y Platón, para Platón la felicidad y la veracidad se unen directamente entre las dos, dando como beneficio, el ir más allá de los atributos o sustancias, causando belleza y verdad. Mientras que, Aristóteles, sostiene que "la felicidad se origina en tanto se viva de

lo mejor y se obre excelente, entonces el fundamento de averiguando lo que se quiere, y así las personas aseguran su origen y el fin esperado”

Aporte necesario de precisar de Veenhoven, (2003) quien plantea que se debe estudiar para entender el bienestar que experimentan las personas y de cual ellos son concientes, estudiando el bienestar que las personas experimentan en sus vidas, siendo importante anotar la opinión de los economistas y la felicidad García Crespo, (2018) nos dice que la felicidad es la emoción que se produce en las personas en el momento que creen haber alcanzado una meta, para lo cua es necesario conocer la autentica teoria de la felicidad, al respecto Seligman & Royzman, (2003), quienes nos dicen que el hedonismo indica que la preponderancia del placer esta por encima del dolor, qu es la autentica receta de la felicidad, aunque no sea la mas indicada.

Para Salas Vallina et al. (2017) felicidad en el trabajo viene a ser una impresión que va más allá de la satisfacción laboral, produciendo, unión, entusiasmo, responsabilidad, y pertenencia a la organización. Que se puede medir por tres dimensiones claves: compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizativo afectivo.

Según Salas Vallina et al. (2017) la felicidad en el trabajo es posible cuantificarla, mediante sus tres dimensiones: compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizativo afectivo.

Dimensión 1. El compromiso individual, que está interpretado por sentimientos a la dedicación e ímpetu en el trabajo, donde uno conscientemente no se da cuenta del pasar del tiempo mientras trabaja (Vallina et al.,2017). Este concepto fue introducido por Kahn en 1990 después de alegar conceptos de implicancia laboral, como compromiso organizativo o la motivación intrínseca, mide el compromiso físico, cognitivo y emocional con el trabajo y define como “el comportamiento a través del cual la persona se entrega o no a su trabajo (Kahn,1990). Una persona comprometida individualmente es quien se involucra física y cognitivamente vigilante, además está conectada emocionalmente, por estos colaboradores comprometidos se logra el triunfo de una organización (Meyer et al.,1989).

Otros autores como Macey y Schneider (2008) refieren que el compromiso es afecto positivo que se asocia al trabajo (entrega, energía, entusiasmo, orgullo), por su lado Schaufeli et al. (2002), indican que el compromiso individual en el trabajo viene a ser un estado mental positivo conectado con el trabajo, donde involucra la dedicación, vigor y absorción, refiriéndose a un estado afectivo y cognitivo persistente y no solo a un estado momentáneo, el vigor incluye altos niveles de energía aun en momentos difíciles, la dedicación se implica estar involucrado profundamente en el trabajo, por lo que lo toma con buen sentido, entusiasmo y ganas de progreso, y la absorción es estar sentirse bien en el trabajo, sin darse cuenta de que el tiempo pasa muy rápido, hasta dificultando para desconectarse del trabajo

Dimensión 2. La satisfacción laboral, valora objetivamente condiciones como salario, oportunidades de promoción, armonía de la vida familiar y laboral (Vallina et al., 2017). Al respecto, Cranny et al. (1992) establecieron que, satisfacción laboral es “la reacción afectiva del empleado frente a un trabajo basándose en la comparación entre los resultados actuales y los resultados deseados” (p. 36).

La satisfacción laboral centró la atención de investigadores por décadas, permitiendo el análisis de antecedentes, dimensiones y su relación con el crecimiento empresarial; envuelve sentimientos del colaborador sobre aspectos intrínsecos y extrínsecos del trabajo (Howard y Frink, 1996). Por su parte Zeitz (1990) planteó que el clima, el tipo de trabajo, recompensa, oportunidades de promoción, tenían trascendencia en la satisfacción laboral según los colaboradores. Por su parte, Bussing et al. (1999) aseveraron que la satisfacción laboral es dependiente entre expectativas y necesidades con el puesto de trabajo.

La satisfacción laboral del colaborador, es mayor si sus aspiraciones son satisfechas o al menos se aproximan en su trabajo; para medir la satisfacción laboral se incluye el salario, la supervisión, la promoción y el tipo de trabajo realizado, por otra parte, la satisfacción afectiva se enfoca en sentimientos efectivos que transmite el trabajo.

Dimensión 3. El compromiso organizativo afectivo, según Salas Vallina et al. (2017) está referido a sentimientos de pertenencia del colaborador a la organización, que causan su integración y su fidelidad a esta. Esta dimensión es de gran relevancia para los investigadores que definen como el nivel en que un trabajador se identifica y envuelve en la organización, aceptando los valores y objetivos de esta, que se relacionan con aspectos afectivos del compromiso en las organizaciones, se tiene según Allen y Meyer (1990) la escala que recoge aspectos afectivos y normativos del compromiso organizativo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de Investigación**

La investigación, fue básica y de carácter cuantitativo, como lo manifiesta Alvitres Castillo (2000), debido a que se aplicó la información y conocimientos de las investigaciones básicas; por lo que se pudo interpretar y analizar, todo ello en base a lo observado, el comportamiento en lo que se podría precisar un ambiente natural. Hernández Sampieri, (2013)

##### **3.1.2 Diseño de Investigación**

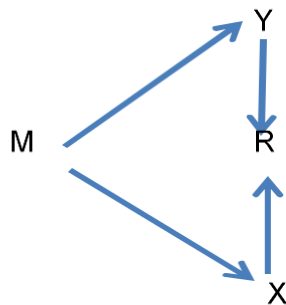
El diseño fue no experimental, según la opinión de Hernández Sampieri (2013) quienes refieren que, de corte transversal, busca y precisa la correspondencia de las dos variables de la investigación buscando ampliar el conocimiento de estas variables busca propiedades, características, rasgos importantes del fenómeno al cual se está investigando; ante lo cual podemos afirmar que el diseño de la presente investigación es no experimental, corte transversal, en razón que no se manipularon deliberadamente las variables de estudio, en lo que respecta al corte transversal indica que los datos recogidos fueron en tiempo único, en un nivel descriptivo simple. Hernández, Fernández, & Baptista (2010)

El estudio se desplegó bajo el carácter cuantitativo dado que se realizó la recogida y análisis de datos respondiendo a interrogantes de la investigación y probando hipótesis instituidas anticipadamente, la medición numérica, conteo y con apoyo de la estadística para instituir con exactitud patrones de comportamiento en una población (Grinnell, 1997); es una investigación básica,

ya que su objetivo primordial es de componer nuevos conocimientos sin contrastarlos con la realidad (Muñoz, como se citó en Salgado- Lévano, 2018). Con la investigación se pretende incrementar los conocimientos y determinar la influencia del liderazgo transformacional en la felicidad en el trabajo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco.

Las variables se midieron tal cual se manifiestan en el momento de la investigación; transversal, los datos se recogieron en un solo momento.

Se diagrama el diseño de la investigación de esta forma:



Donde:

M = Muestra de estudio

Y = Liderazgo transformacional

X = Felicidad en el trabajo

R = Relación entre las variables.

### 3.2 Variables y operacionalización

#### Variable 1: Liderazgo transformacional

##### Definición conceptual

Bass y Avolio (2006) definen el liderazgo transformacional como un suceso que acontece entre líder y seguidor, el líder se caracteriza por ser carismático, y es así que los que siguen al líder se identifican y quieren imitarlo; motiva, estimula el desarrollo de habilidades de quienes lo siguen, puede ser a través de retos, persuasión, así como proveyendo entendimiento, significado, apoyo, guía, entrenamiento y considerando a los subordinados de manera individual.

### **Definición operacional**

Variable que nos permitirá conocer como el líder influye en los colaboradores, trabajadores de una organización determinada considerando lo que Bass y Avolio nos refieren.

### **Indicadores**

Los indicadores que participan para la dimensión Influencia idealizada Conducta - Influencia idealizada atribución están el compromiso y creatividad; para la dimensión Motivación Inspiradora se considera el logro de objetivos; en cuanto a la consideración individualizada están el trabajo personalizado y el apoyo desinteresado; respecto a la estimulación intelectual están el Cambio y esfuerzo mayor.

### **Escala de medición**

#### **Ordinal nominal**

La escala de medición que se utiliza es la de Likert

### **Variable 2: Felicidad en el trabajo**

#### **Definición conceptual**

La felicidad en el trabajo viene a ser un sentimiento que va más allá de la satisfacción laboral, produciendo, unión, entusiasmo, responsabilidad, y pertenencia a la organización. Que se puede medir a través de tres indicadores claves: compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizativo afectivo según Salas Vallina et al. (2017)

#### **Definición operacional**

Operacionalmente podemos definir a la felicidad en el trabajo como un concepto que se viene construyendo en concordancia con los aspectos que determinan el mismo.

### **Indicadores**

Para la dimensión compromiso individual están como indicadores el compromiso físico y compromiso emocional, mientras que para la satisfacción laboral se

tomaron la motivación y la remuneración, finalmente para el compromiso organizativo afectivo los indicadores fueron el compromiso corporativo y el compromiso afectivo.

### **Escala de medición**

Se realizó a través de la escala de Likert

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población**

La población estuvo conformada por 919 trabajadores de salud que se laboran en un hospital nacional del Cusco durante el año 2022.

#### **Criterios de inclusión:**

Fueron incluidos colaboradores que tenían continuidad mínima de un año consecutivo en cualquiera de los servicios de salud del hospital seleccionado. Quienes aceptaron ser encuestados para dicho trabajo de investigación.

#### **Criterios de exclusión:**

##### **Trabajadores que no tienen continuidad menor de un año**

Trabajadores administrativos, personal que se encuentran de vacaciones.

### **3.3.2 Muestra**

La muestra fue no probabilística e incluyó a todo trabajador de salud de ambos sexos que laboraban la institución de estudio y cumplan con los criterios de inclusión y estará conformado por 271 trabajadores de salud asistenciales del hospital nacional en estudio.

<i>Grado de instrucción</i>	Frecuencia	Porcentaje
Doctor (a)	19	6,8
Maestro(a)	22	7,9
Profesional	164	58,6
Técnico profesional	75	26,8
Total	280	100,0



### 3.3.3 Muestreo

Para esta investigación se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, se consideró a los trabajadores que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión establecidos previamente y que aceptaron participar voluntariamente en la investigación. Técnica regresión logística ordinal

No probabilístico con la fórmula de Sturges.

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

### 3.3.4 Unidad de análisis

**La unidad de análisis está constituida por el personal de salud que labora en un hospital nacional del Cusco, en el año 2022.**

## 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 3.4.1 Técnicas

Son procedimientos que reúnen el compuesto de capacidades que tiene el investigador con la finalidad de sistematizar la recolección de antecedentes, estudio en el que contó con el empleo de encuesta para las variables del proyecto de investigación.

Se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta, mediante la cual se hizo la recogida consecuenta de la información proveniente de las variables, donde el encuestado responde a ítems previamente instaurados.

### 3.4.2 Instrumentos

Hacen de intermedio físico, ayudando en la indagación y recogida de los datos, por el cual se aplicó los instrumentos como se describen seguidamente:

#### **Ficha técnica de instrumento 1:**

Nombre: Nombre: según Bass y Riggio (2006) cuestionario de Liderazgo Transformacional Adaptado del Multifactor Leadership Questionnaire MLQ-5X

Autor: Medina (2020)

Dimensiones: Influencia Idealizada, Motivación inspiradora, Consideración individualizada, Estimulación intelectual.

Baremos:

<b>Niveles y rangos</b>	<b>BAJO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>	20-46	47-73	74-100
<b>Influencia idealizada</b>	5-11	12-18	19-25
<b>Motivación inspiradora</b>	2-4	5-7	8-10
<b>Estimulación intelectual</b>	7-16	17-26	27-35
<b>Consideración individualizada</b>	6-14	15-23	24-30

### **Ficha técnica de instrumento 2:**

Nombre: según Salas Vallina et al. (2013) Escala de la Felicidad en el Trabajo

Autor: León Vasquez (2021)

Dimensiones: Compromiso individual, Satisfacción laboral y Compromiso organizativo afectivo.

Baremos:

<b>Niveles y rangos</b>	<b>BAJO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>
<b>FELICIDAD EN EL TRABAJO</b>	31-72	73-114	115-155
<b>Compromiso individual</b>	17-39	40-62	63-85
<b>Satisfacción laboral</b>	6-14	15-23	24-30
<b>Compromiso organizativo afectivo</b>	8-18	19-29	30-40

### **3.4.3 Validez y confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento de Liderazgo Transformacional fue validada en el contexto nacional por Medina (2020), quien validó el instrumento a través de juicio de expertos y la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach .997.

Respecto al instrumento de felicidad en el trabajo se tiene evidencias de validez de la escala de Felicidad en el trabajo

Salas-Vallina et al. (2013) estimaron la validez de constructo del instrumento a través de un análisis factorial confirmatorio, los valores de ajuste del modelo factorial de segundo orden fueron adecuados:  $\chi^2 = 141,632 \geq .05$ ; BBNFI  $\geq 0,90$ ; el CFI = .997; RMSEA = 0,036 Confirmaron la presencia de tres factores cuyas cargas factoriales fueron significativas y elevadas: compromiso individual (.971-

.968), satisfacción laboral (.930 - .969) y compromiso organizativo afectivo (.955 - .979).

Para determinar la robustez de la prueba, hallaron la validez convergente de la escala de Felicidad laboral; el índice de BBNFI  $\geq$  a .9, valores de las cargas factoriales  $\geq$  0,4 y valores de  $t \geq 1,96$  le permitieron confirmar que el modelo presentaba validez convergente.

Para determinar la fiabilidad del instrumento halló el valor de R2, encontrando valores superiores a .50, evidenciando que la fiabilidad individual era satisfactoria satisfactorios; la fiabilidad de cada uno de los factores (dimensiones) fue muy buena: compromiso individual (.986), satisfacción laboral (.994) y compromiso organizativo afectivo (.960), concluyendo que el instrumento presentaba un nivel alto de fiabilidad.

Este instrumento fue empleado en el Perú, por León (2021) quien estimó la validez del instrumento mediante el juicio de expertos y la confiabilidad a través del Coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de .96; confirmando que el instrumento es válido y confiable también en el contexto nacional.

### **3.5 Procedimientos**

Para la recolección de datos se utilizó los instrumentos consignados, y se dio aun en el marco de continuar con la emergencia sanitaria por la pandemia del COVID 19 de la siguiente manera:

- Se realizaron las coordinaciones necesarias para obtener el permiso por parte de la institución y los participantes para obtener los datos del personal de salud que labora en dicha institución.
- Se hizo uso de los instrumentos de liderazgo transformacional y felicidad en el trabajo validados y aplicados por tesisistas en el contexto nacional.
- Se elaboró cuestionarios digitales utilizando el aplicativo del Google forms.
- Se incluyó el consentimiento en los cuestionarios digitales
- Se solicitó su consentimiento a cada participante antes de la aplicación de la encuesta.
- Se remitió el cuestionario al personal de salud que labora en el hospital de estudio, vía aplicativo de WhatsApp por el celular.
- Las encuestas fueron recolectadas en el correo electrónico asignado.

- El conteo del llenado se realizó minuciosamente hasta alcanzar el número calculado en la muestra (271).
- Se revisó el correo electrónico y se extrajo la hoja de Excel donde figura los resultados de la encuesta.
- Se verificó que los datos sean correctos.
- Se procedió a organizar los datos por variables y dimensiones.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se realizó de la siguiente manera:

- Los datos obtenidos a través de los cuestionarios, se organizaron en la hoja de cálculo Excel, se clasificaron de acuerdo a los baremos planteados.
- Luego de subió los datos en el programa estadístico de SPSS versión 26.
- Para luego hacer análisis estadístico de resultados descriptivos presentando en tablas de distribución de frecuencia, con sus gráficos respectivos y para la contrastación de las hipótesis se consideró la prueba de regresión logística ordinal.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para esta investigación se consideró aspectos a nivel ético sobre los tratados de Helsinki y de Núremberg, en el cual establecen principios éticos para realizar una investigación académica y considerando el respeto en todo momento a quienes participan de la investigación, la confidencialidad con el tratamiento de datos de los participantes, la autonomía que implicó al participante su participación de forma voluntaria, con información previa sobre el instrumento e investigación, también se tomó en cuenta el principio de la no maleficencia considerando el no causar daño al participante, otro principio es el consentimiento informado, dando a los participantes la opción de participar de manera informada y voluntaria; pudiendo desistir en el momento que lo deseaba.

El consentimiento informado se empleó para la gestión de responsabilidades y posibles riesgos que afecten el desarrollo de la investigación, además de asegurar un trabajo formal que justifica legalmente, donde se informa al participante de los beneficios, riesgos y que se pretende realizar con el trabajo de investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

#### Del liderazgo transformacional

En la tabla 1 se muestra que el 41.1% del personal de salud que fueron encuestados, consideran que el liderazgo transformacional es de nivel medio, un 33.9% considera que es alto y un 25% es bajo. Se observa, además, que las dimensiones influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada, fueron calificados de nivel medio por el 39.3%, 37.9%, 41.8% y 42.9% del personal de salud respectivamente, las dimensiones influencia idealizada, motivación inspiradora y estimulación intelectual, fueron calificados de nivel bajo por el 28.9%, 26.1% y 26.8% del personal respectivamente, siendo solo la dimensión consideración individualizada la que tiene calificación más bajo en la calificación de alto por el 26.1% del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022.

**Tabla 1**

*Nivel de Liderazgo transformacional, según sus dimensiones.*

	Liderazgo transformacional		Influencia idealizada-conducta, influencia idealizada-atribución		Motivación inspiradora		Estimulación intelectual		Consideración individualizada	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	70	25.0%	81	28.9%	73	26.1%	75	26.8%	87	31.1%
Medio	115	41.1%	110	39.3%	106	37.9%	117	41.8%	120	42.9%
Alto	95	33.9%	89	31.8%	101	36.1%	88	31.4%	73	26.1%
Total	280	100.0%	280	100.0%	280	100.0%	280	100.0%	280	100.0%

En la tabla 2 se muestra que el 75% del personal de salud encuestados, considera que su nivel de felicidad en el trabajo es alto, un 22.5% del personal de salud considera que su felicidad en el trabajo es de nivel medio y un 2.5% del personal, que su nivel de felicidad en el trabajo es bajo. Se observa, además, que las dimensiones compromiso individual y compromiso organizativo afectivo, fueron calificados de nivel alto por el 83.2% y 61.8% del personal de salud respectivamente, y la dimensión satisfacción laboral tiene su mayor calificación en el nivel medio por el 54.3% del personal, además las tres dimensiones Compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizativo afectivo, fueron calificados como nivel bajo por el 2.5%, 5.7% y 5.7% del personal de salud respectivamente.

**Tabla 2**

*Nivel de felicidad en el trabajo, según sus dimensiones.*

	Felicidad en el trabajo		Compromiso individual		Satisfacción laboral		Compromiso organizativo afectivo	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	7	2.5%	7	2.5%	16	5.7%	16	5.7%
Medio	63	22.5%	40	14.3%	152	54.3%	91	32.5%
Alto	210	75.0%	233	83.2%	112	40.0%	173	61.8%
Total	280	100.0%	280	100.0%	280	100.0%	280	100.0%

#### 4.2. Contrastación de hipótesis

Considerando que los resultados no presentan distribución normal, se adjudica el empleo de una prueba Regresión Logística Ordinal para mostrar la dependencia de la variable dependiente (Felicidad en el trabajo) en relación a la variable independiente (Liderazgo transformacional). Se utilizó la prueba de regresión logística, dado que en la investigación los datos para el procesamiento estadístico son de carácter cualitativo ordinal y para su análisis y presentación se ocupó el software SPSS versión 26.

#### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

De la hipótesis general.

**El liderazgo transformacional influye significativamente en la felicidad en el trabajo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022.**

La tabla 3 muestra los resultados de la regresión logística ordinal entre las dos variables donde el liderazgo transformacional y la felicidad en el trabajo muestran un Chi cuadrado = 26,355 y un valor de significancia de ,000 < 0.05, el cual indica que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, aceptando una relación entre ambas variables. La prueba de Pseudo R cuadrado da como resultado que Nagelkerke = 0.102 lo cual indica que el liderazgo transformacional influye en 10.2% en la felicidad en el trabajo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022.

**Tabla 3**

*Determinación del ajuste de los datos para el liderazgo transformacional en la felicidad en el trabajo.*

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
	26,355	2	,000	0.9
Felicidad en el trabajo				0.102
				0.064

## Contrastación de la hipótesis específica 1

### **El liderazgo transformacional influye significativamente en el compromiso individual del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022.**

La tabla 4 muestra los resultados de la regresión logística ordinal entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión compromiso individual, muestran un Chi cuadrado = 24,988 y un valor de significancia de ,000 < 0.05, el cual indica que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, aceptando una relación entre la variable y la primera dimensión de la segunda variable. La prueba de Pseudo R cuadrado da como resultado que Nagelkerke = 0.097 lo cual indica que el liderazgo transformacional influye solo en 9.7% en el compromiso individual de la felicidad en el trabajo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022.

**Tabla 4**

*Determinación del ajuste de los datos para el liderazgo transformacional en el compromiso individual.*

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
	24,988	2	,000	0.085
Compromiso individual				0.097
				0.041



## Contrastación de la hipótesis específica 2

### **El liderazgo transformacional influye significativamente en la satisfacción laboral del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022.**

La tabla 5 muestra los resultados de la regresión logística ordinal entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión compromiso individual, muestran un Chi cuadrado = 44,032 y un valor de significancia de ,001 < 0.05, el cual indica que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, aceptando una relación entre la variable y la segunda dimensión de la segunda variable. La prueba de Pseudo R cuadrado da como resultado que Nagelkerke = 0.165 lo cual indica que el liderazgo transformacional influye en un 16.5% sobre la satisfacción laboral de la felicidad en el trabajo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022.

**Tabla 5**

*Determinación del ajuste de los datos para el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral.*

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
	44,032	2	,001	0.146
Satisfacción laboral				0.165
				0.073

### Contrastación de la hipótesis específica 3

**El liderazgo transformacional influye significativamente en el compromiso organizativo afectivo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022.**

La tabla 6 muestra los resultados de la regresión logística ordinal entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión compromiso individual, nos muestran un Chi cuadrado = 13,812 y un valor de significancia de ,001 < 0.05, el cual indica que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, aceptando una relación entre la variable y la tercera dimensión de la segunda variable. La prueba de Pseudo R cuadrado da como resultado que Nagelkerke = 0.054 lo cual indica que el liderazgo transformacional influye solo en 5.4% sobre el compromiso organizativo afectivo de la felicidad en el trabajo del personal de salud de un hospital nacional de Cusco en el 2022.

**Tabla 6**

*Determinación del ajuste de los datos para el liderazgo transformacional en el compromiso organizativo afectivo.*

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
	13,812	2	,001	0.048
Compromiso organizativo afectivo				0.054
				0.023

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación consideró relevante entender la influencia del liderazgo transformacional en la felicidad en el trabajo del personal de salud de un hospital nacional de la ciudad del Cusco en el presente año, con este propósito de ver la influencia del liderazgo en una organización como es en este caso en una institución de salud, y ver formas de tomar en cuenta el liderazgo como influyente en la felicidad en el trabajo de un colaborador, aunque se debe considerar que también existen otros factores que influyen en la felicidad en el trabajo, pero en este caso se busca hallar tal influencia haciendo uso de la prueba de regresión logística ordinal, así mismo de la prueba de Chi cuadrado, la prueba de Pseudo R cuadrado, Nagelkerke.

En la presente tesis de maestría, por una parte, se analizan la relación entre el liderazgo que afectan al colaborador y su felicidad en el trabajo de personal de salud, como influye en el desempeño laboral de trabajadores en diferentes instituciones en tal sentido el liderazgo establece una interacción directa con la persona, organización determina (capítulo 2).

Dentro de los resultados se presenta el análisis de la información como resultado la investigación, después se hace una comparativa y un análisis crítico entre la información hallada, posteriormente la contrastación de la información obtenida con las investigaciones que se usaron como base para la investigación, nacionales e internacionales relacionadas además se presentan las limitaciones principales.

Con la investigación se llegó a conocer que el personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el año 2022 tiene como variable predictiva para la felicidad en el trabajo al liderazgo transformacional. Siendo que el objetivo fue determinar si la variable liderazgo transformacional influye en la felicidad en el trabajo del personal de salud. La hipótesis general de la investigación se demostró, a través de la aplicación de la prueba de Chi cuadrado se obtuvo el valor de 26,355 lo que permite traducir que existe dependencia entre ambas variables, por tanto la variable liderazgo transformacional ejerce influencia en la felicidad en el trabajo y al realizar el análisis estadístico mostró que el liderazgo transformacional influye en un 10.2%, y aunque este no es un porcentaje alto, si

influye en la felicidad en el trabajo, ya que el 75% del personal indico que tiene un nivel alto de felicidad a la hora de trabajar y siente un liderazgo transformacional de nivel medio el 41.1% del personal de salud, por tanto considerar de importancia trabajar en el liderazgo en una institución ya que como Bass y Avolio (2006) mencionan, el liderazgo transformacional es un proceso que ocurre entre el líder y seguidor, donde el líder motiva, estimula el desarrollo de habilidades de quienes lo siguen, proveyendo entendimiento, significado, apoyo, guía, y considerando a los subordinados de manera individual. Además, el liderazgo transformacional provoca una conducta efectiva en los empleados, y haciendo uso de sus habilidades permitirá ajustarse y producir cambios institucionales. Al contrastar el resultado, de la misma forma Abdullah, et al. (2017) demostraron, que el liderazgo transformacional tiene influencia directa hacia la felicidad laboral resaltando que la felicidad se convirtió como un predictor de compromiso, y que el liderazgo transformacional permita el desarrollo de vigor, disposición de tiempo y energía para ser felices y afectuosos, afirmando de esta manera la influencia del liderazgo transformacional en la felicidad en el trabajo del personal de salud.

Por su parte Daza-Plata (2020) encontró que el estilo de liderazgo influye en la felicidad laboral de sus trabajadores de sector tecnología ubicados en Bogotá, Cali, Tunja, y Huila debido a que su líder les brinda motivación inspiracional, así como motivación intelectual; y considera su individualidad por lo que se sienten apoyados por su empresa son colaborativos, tienen un buen clima laboral, permite mejorar sus habilidades, lo que provoca en ellos compromiso.

Referente a los aportes de esta investigación en lo que respecta a la hipótesis general, en donde se tiene datos como valor de significancia de ,000 < 0.05, que muestran el nivel de injerencia que tiene el liderazgo transformacional en la felicidad en el trabajo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco, entendiendo que son directamente proporcionales, lo que hace tomar en cuenta las probabilidades que presentan las variables, y lo que indica que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, aceptando una relación entre ambas variables.

En cuanto a la contrastación de las hipótesis específicas se encontró que la variable predictora liderazgo transformacional influye en las diferentes dimensiones de la felicidad en el trabajo, en 9.7% sobre el compromiso individual del personal de salud, siendo este compromiso individual de 83.2%, con el nivel de alto en el ámbito laboral, en 16.5% en la satisfacción laboral, siendo este de un 54.3%, con un nivel medio a la hora de trabajar y un 5.4% en el compromiso organizativo afectivo, siendo un 61.8%, con el nivel de alto a la hora de trabajar en el personal de salud de un hospital nacional del Cusco.

Entonces, tomando en cuenta estos datos y considerando el primer objetivo específico, se buscó determinar la influencia del liderazgo transformacional en el compromiso individual del personal de salud, donde se planteó la hipótesis específica para ver tal influencia, y al realizar el análisis, la prueba de Chi cuadrado tiene el valor de 24,988 y la prueba de pseudo R cuadrado que da como resultado de Nagelkerke 0.097, lo que indica dependencia del compromiso individual del liderazgo transformacional y mostrando de manera porcentual en 9.7%, por lo que se entiende que hay influencia del liderazgo transformacional en el compromiso individual del personal de salud de hospital en estudio.

Actualmente en el hospital nacional de Cusco de acuerdo al resultado, el compromiso individual del personal de salud, es alto, lo que puede aprovecharse para el desarrollo y fortalecimiento de la organización y como Salas Vallina, et al. (2017) mencionan, el compromiso individual está interpretado por sentimientos a la dedicación e ímpetu en el trabajo, donde uno conscientemente no se da cuenta del pasar del tiempo mientras trabaja además por su lado Schaufeli et al. (2002), indican que el compromiso individual en el trabajo viene a ser un estado mental positivo conectado con el trabajo, donde involucra la dedicación, vigor y absorción, refiriéndose a un estado afectivo y cognitivo persistente y no solo a un estado momentáneo, por lo que se está a gusto en el trabajo, sin darse cuenta de que el tiempo pasa muy rápido, hasta dificultando para desconectarse del trabajo.

En cuanto al segundo objetivo se consideró determinar la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral del personal de salud, en donde se planteó la hipótesis específica para ver tal influencia, de la variable

independiente en la dimensión mencionada, aplicando la prueba de Chi cuadrado se obtuvo el valor de 44,032 y la prueba de pseudo R cuadrado que dio como resultado de Nagelkerke 0.165, lo que indica dependencia de esta dimensión de la variable liderazgo transformacional quedando demostrando de manera porcentual que hay influencia del liderazgo transformacional en un 16.5%, en la satisfacción laboral del personal de salud de hospital en estudio, por tanto permitiendo rechazar una hipótesis nula y confirmar la hipótesis alterna.

En tal razón la satisfacción laboral puede seguir mejorando si existe una mejora en el liderazgo transformacional, lo cual se refleja en la satisfacción laboral del personal de salud y como Salas Vallina, et al. (2017) refieren sobre esta dimensión, valora objetivamente condiciones como salario, oportunidades de promoción, armonía de la vida familiar y laboral y por su parte, Cranny et al. (1992) mencionan que, satisfacción laboral es “la reacción afectiva del empleado frente a un trabajo basándose en la comparación entre los resultados actuales y los resultados deseados” (p. 36).

Del mismo modo Leyva Quezada (2020) en su búsqueda de establecer relación existente entre la capacidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en enfermeras de la Red Trujillo, demuestro que existe relación significativa entre estas variables puesto que el 60.8% de enfermeras tienen buena capacidad de liderazgo y 70.6% de enfermeras gozan de buena satisfacción laboral, así mismo Cjehua y Lopez (2019) con el propósito de analizar la relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral de 150 enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren ESSALUD-Callao en el 2018, demostraron que existe relación directa entre estas variables, en esta entidad estudiada predomina el liderazgo transaccional, por los enfermeros se encuentran insatisfechos laboralmente, por lo que se permite confirmar que el liderazgo influye en la satisfacción laboral del personal estudiado.

En la actualidad todavía es una necesidad equilibrar, fortalecer el liderazgo en una organización para influir en la satisfacción laboral de sus colaboradores, este factor es importante ya que con la existencia de un liderazgo transformacional y de manera adecuada el porcentaje de satisfacción en el

personal podría incrementar lo cual también incrementar su nivel de felicidad en el trabajo.

En referencia al tercer objetivo se consideró también determinar la influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizativo afectivo del personal en estudio, de acuerdo a ello se planteó la hipótesis específica para ver tal influencia, aplicando la prueba de Chi cuadrado se tuvo el valor de 13,812 donde se evidencia la dependencia de esta dimensión de la variable liderazgo transformacional y con la prueba de pseudo R cuadrado que dio como resultado de Nagelkerke 0.054, lo que indica que queda demostrado de manera porcentual que hay influencia del liderazgo transformacional en un 5.4% en el compromiso organizativo afectivo del personal de salud de hospital en estudio, el valor de significancia obtenido fue de ,001 < 0.05, por lo que se permitió rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alterna, aunque parezca un porcentaje bajo. Por lo que, confirma a como Burns (1978) dice que el liderazgo transformacional, es cuando el líder motiva a sus seguidores haciendo que desarrollen sus capacidades y generando compromiso en ellos.

De acuerdo a Salas Vallina et al. (2017) compromiso organizativo afectivo se refiere a sentimientos de pertenencia del colaborador a la organización, conduciendo su integración y fidelidad a esta. Además, es considerado relevante por investigadores al ver que el empleado se envuelve e identifica en la organización, aceptando valores y objetivos de ella.

En cuanto a los resultados descriptivos, en general se encontró que en un 44.1% del personal encuestado considera que el liderazgo transformacional es de nivel medio, mientras que un 33.9% lo considera alto y solo un 25% lo considera como bajo, concordando con Torres (2019) ya que el 81.7% del personal estudiado considera como mediano el liderazgo transformacional, también Medina (2020) mostró que el liderazgo transformacional es considerado alto en un 75%, por el profesional de enfermería, considerando lo que como bien Kumar (2013) indica que el liderazgo transformacional es donde el líder influye a otros a lograr una meta haciendo uso de sus habilidades, destrezas y conocimientos para alcanzar crecimiento gradual, entonces esta situación es un poco preocupante puesto que el personal lo considera en un nivel medio, por lo

cual la organización debe desarrollar acciones con el fin de mejorar el liderazgo transformacional y de esta manera seguir contribuyendo en el crecimiento personal del colaborador.

En lo que respecta a las dimensiones del liderazgo transformacional se halló que las dimensiones de influencia idealizada (conducta y atribución), motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada, fueron consideradas por 39.3%, 37.9%, 41.8% y 42.9% el personal de salud del hospital en estudio como medio respectivamente, esto significa que el personal de salud considera que estas dimensiones requieren ser mejoradas para contribuir en el alcance de objetivos de la organización, como Bass y Avolio (1994), menciona que haciendo uso de estas dimensiones, el líder transformacional genera cambios ya sea directa o indirectamente, en la organización.

En necesario mencionar que solo la dimensión consideración individualizada la que tiene calificación más bajo en la calificación de alto por el 26.1% del personal de salud encuestado, lo que significa que el personal de salud requiere de atención de manera individualizada en cuanto a sus carencias además de ser considerado como persona y no como un empleado como sostiene (Bass y Avolio, 2006).

Referente a los resultados de la variable felicidad en el trabajo, en general se encontró que en un 75% del personal encuestado considera que su felicidad en el trabajo es de nivel alto, mientras que un 22.5% lo considera como medio y solo un 2.5% lo considera como bajo, Apaza (2022) obtuvo similares resultados donde el 54.3% de los trabajadores indica que es alto y solo un 5.7% indica que es bajo. Esta realidad permite aseverar lo que Salas Vallina et al. (2017) dicen que la felicidad en el trabajo es una impresión que va más allá de satisfacción laboral, promoviendo, unión, entusiasmo, responsabilidad, y pertenencia a la organización. Por ello es importante considerarlo ya que se puede decir que el trabajador al poseer un nivel de felicidad alto, puede ser motivado por los directivos y encaminado a desarrollar acciones que contribuyan en el crecimiento de la organización.



Tomando en cuenta las dimensiones de la felicidad en el trabajo se ve que las dimensiones compromiso individual y compromiso organizativo afectivo, también son considerados como alto por el 83.2% y 61.8% del personal de salud respectivamente, lo que significa que el personal de salud en estas dos dimensiones tiene en claro el compromiso respecto al hospital en el que labora, además que también se puede aprovechar estos resultados para desarrollar acciones que conduzcan al personal a que su compromiso sea mayor y conlleven a futuro el desarrollo y crecimiento de la institución.

Además, la dimensión satisfacción laboral tiene su mayor calificación en el nivel medio por el 54.3% del personal, por tanto, en la institución se debe considerar este punto para realizar seguimiento y desarrollar acciones que mejoren la satisfacción laboral del personal.

Entre las limitantes que se presentaron en el desarrollo del trabajo de investigación: Se puede mencionar que existen escasos trabajos de investigación referentes al tema, variables de estudio, en cuanto a la aplicación del instrumento no se tuvo mayor dificultad puesto que era digital, y al laborar en la institución se pudo obtener de manera colaborativa por el personal de salud.

Con el presente estudio se analizó el liderazgo transformacional que se tiene en la institución de salud del Cusco, ya que, aunque los resultados de influencia en la felicidad en el trabajo del personal de salud obtenidos no sean altos se debe ser considerada, y seguir mejorando, puesto que el nivel de felicidad en el trabajo que posea un trabajador influirá en su compromiso individual y organizativo.

El estudio aporta a la investigación puesto que los instrumentos utilizados ya fueron validados por otros investigadores además al ser aplicados muestran un Alfa de Cronbach de ,965 y ,975 lo que indica fiabilidad de dichos instrumentos, y que pueden ser aplicados en posteriores estudios que estén relacionados con estas variables estudiadas. Además, que se debe considerar que la felicidad en el trabajo es una variable poco estudiada, en diferentes organizaciones y más aún en el sector salud, por lo cual, este trabajo de investigación servirá como material de apoyo para quienes realizan estudios

similares, puesto que aporta información significativa, no solo al sector salud, también a otras entidades. Así mismo, que permitirá que las autoridades de las instituciones de salud tomen como referencia el estudio para conocer y tomar en cuenta que la felicidad en el trabajo de su colaborador puede ser influenciada por el liderazgo que se ejerce y que puede ser aprovechado en beneficio del desarrollo de la institución. Hoy en día se busca que un colaborador de una determinada institución siempre este motivado, encuentre un grado de felicidad en el trabajo mientras se desenvuelve laboralmente, sea participe, comprometido con su institución, etc. Por ello se puede decir que este trabajo de investigación se constituirá una herramienta útil para quienes lo tomen como referencia.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera** : El liderazgo transformacional influye en un 10.2% en la felicidad en el trabajo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022, la hipótesis alterna planteada queda demostrada.
- Segunda** : El liderazgo transformacional influye en un 9.7% en el compromiso individual del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022, también se demuestra la hipótesis específica planteada.
- Tercera** : El liderazgo transformacional influye en un 16.5% en la satisfacción laboral del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022, siendo esta dimensión cuya influencia tiene mayor porcentaje a las otras, se demuestra la hipótesis específica planteada
- Cuarta** : El liderazgo transformacional influye solo en un 5.4% en el compromiso organizativo afectivo del personal de salud de un hospital nacional de Cusco en el 2022, queda demostrada la hipótesis específica planteada.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Considerando la influencia del liderazgo transformacional sobre la felicidad en el trabajo en un 10.2% se recomienda a los directivos del hospital en estudio seguir con investigaciones de otros factores que puedan influenciar en la felicidad en el trabajo del personal de salud, así mismo revisar los documentos de gestión que tiene la institución.
- Segunda** : La influencia del liderazgo transformacional sobre el compromiso individual es baja, a pesar que el mismo personal manifestó poseer un nivel alto de compromiso individual por lo cual se recomienda a los directivos tomar en consideración esta dimensión para poder fortalecer lazos de compromiso del personal en beneficio de la institución.
- Tercera** : Considerando que la satisfacción laboral es una dimensión de la felicidad en el trabajo donde hay un poco más de influencia del liderazgo transformacional, la institución investigada, puede tomar acciones para fortalecer y mejorar de acuerdo a normatividad establecida, así mismo, profundizar y desarrollar estudios a nivel de salud, para contribuir con el crecimiento y desarrollo institucional.
- Cuarta** : El liderazgo transformacional no ejerce mayor influencia sobre el compromiso organizativo afectivo por lo cual los directivos, deben valorar y considerar factores como puede ser el tipo de contrato que tiene el personal y así desarrollar un liderazgo transformacional.

## REFERENCIAS

- Abdullah, A., Ling, Y., & Ping, C. (2017). Workplace happiness, transformational leadership and affective commitment. *Workplace happiness, transformational leadership and affective commitment*, 23(4), 2872-2875. Obtenido de <https://doi.org/10.1166/asl.2017.7588>
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. doi:<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Apaza Mamani, J. J. (2022). *Engagement y felicidad en el trabajo de una entidad financiera. Arequipa - 2021*. Tesis. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88997>
- Bass, B. (1985). Transformational Leadership Theory. *StudiousGuy*, 15(6). Obtenido de <https://studiousguy.com/bass-transformational-leadership-theory/>
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership* (segunda edición ed.). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B., & Avolio, B. (2006). *Model Improvement of organizational effectiveness*. Palo Alto, California, Estados Unidos.
- Bass, B., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage, California.
- Beytía, P., & Calvo, E. (2011). ¿CÓMO MEDIR LA FELICIDAD? *Claves para Políticas Públicas*(4). Obtenido de <https://www.researchgate.net>
- Boamah, S., Laschinger, H., Wong, C., & Clarke, S. (2018). Effect of transformational leadership on job satisfaction and patient safety outcomes. *Nursing outlook*,(2), 180-189. doi:10.1016/j.outlook.2017.10.004
- Caravedo, B. (2013). Es posible el Liderazgo en el Perú actual. *Revista de la Universidad del Pacífico*. Obtenido de <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/972/CaravedoBaltazar.pdf;jsessionid=D0455E03D4A9D52557172855ECD70098?sequence=1>
- CEPAL. (2020). *Medidas y acciones impulsadas por los Gobiernos de América Latina y el Caribe frente al COVID-19 en áreas clave para la autonomía de las mujeres y la igualdad de género*. New York: ONU MUJERES. Obtenido de [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/220222\\_documento\\_ma\\_peo\\_medidas\\_covid-19\\_rev\\_dag\\_002.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/220222_documento_ma_peo_medidas_covid-19_rev_dag_002.pdf)

- Chacon-Luna, G. (2016). *Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral*. Tesis. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/7439>
- Cjahua Huanachi, Z., & Lopez Terrones, R. (2019). *ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL NACIONAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN ESSALUD-CALLAO 2018*. Tesis para optar el grado académico de maestro, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO ESCUELA DE POSGRADO, Callao. Obtenido de <http://repositorio.unac.edu.pe>
- Daza-Plata, L. (2020). *Influencia de los estilos de liderazgos en la felicidad laboral en los trabajadores de sector tecnología: El caso de SQDM*. Tesis doctoral. Obtenido de <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/4713>
- Deming, E. (2020). W. Edwards Deming: Theory & Concept. *Study.com*. Obtenido de <https://study.com/academy/lesson/w-edwards-deming-theory-lesson-quiz.html>
- Downton, J. (2014). liderazgo transformacional. *STU online*. Obtenido de <https://online.stu.edu/degrees/education/what-is-transformational-leadership/>
- Druckers, P. (2022). 4 Ways to Implement Peter Drucker's Theory of Management. *Business New Daily*. Obtenido de <https://www.businessnewsdaily.com/10634-peter-drucker-management-theory.html>
- Fisher, C. (2010). *Happiness at work*. (I. J. of, Ed.)
- García Crespo, M. (2018). ECONOMÍA Y FELICIDAD. *Real Academia de doctores de España*. Obtenido de <https://www.radoctores.es/doc/2018-05-22%20Garc%C3%ADa%20Crespo.pdf>
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*,, págs. 692 -694. Obtenido de <https://idoc.pub>
- Kumar Sharma, M., & Jain, S. (2013). Leadership Management: Principles, Models and Theories. *Revista Global de Gestión y Estudios Empresariales, Volumen 3(3)*. Obtenido de [https://www.ripublication.com/gjmb\\_spl/gjmb\\_spl\\_3n3spl\\_14.pdf](https://www.ripublication.com/gjmb_spl/gjmb_spl_3n3spl_14.pdf)
- Lee, N. (2020). Is too much happiness at work a bad thing? *Perceptive*. Obtenido de <https://www.customermonitor.com/blog/is-too-much-happiness-at-work-a-bad-thing>
- León Vasquez, D. D. (2021). *La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Marco Marketing Consultant SAC*. Tesis, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9564>

- Leyva Quezada, F. M. (2020). *Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de la red Trujillo*. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18845>
- Lezama Polanco, K., & Baltodano Nontol, L. (2020). *Felicidad en el trabajo de mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo en el año 2019*. Tesis, Universidad el Bosque, Trujillo. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12495/5922>
- MacGregor Burns, J. (2015). <https://www.domingovalhondo.com/el-liderazgo-transformacional-implica-transformacion-por-eso-es-tan-atractivo-y-consistente/>. In *Potenciando emociones con razón*. Obtenido de <https://www.domingovalhondo.com/el-liderazgo-transformacional-implica-transformacion-por-eso-es-tan-atractivo-y-consistente/>
- Mashlow. (2012). La Pirámide de Maslow. *Escuela de Organización Industrial*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>
- Mckee, A. (05 de septiembre de 2017). *How to be happy at work: The Power of Purpose, Hope, and Friendship*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review. Obtenido de <https://www.amazon.com/-/es/Annie-McKee>
- Medina León, M. E. (2020). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020*. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Enfermería con Mención en Administración y Gestión, Lima. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe>
- Montenegro Cubas, M. (2018). *Liderazgo transformacional directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa César Vallejo, la Victoria - 2018*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- Morales Gonzales, J., Pastor Ramírez, L., Vargas Marquina, P. R., & Vásquez Pérez, G. C. (2018). *La felicidad en hospitales del Minsa en Lima Metropolitana*. Tesis, Lima. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/13176>
- Organización Mundial de Salud. (2000). *The World Health Report 2000 - Health Systems: Improving Performance*. Ginebra.
- Organización Panamericana de la Salud. (2015). *Sistemas de salud fuertes, liderazgo efectivo y acceso universal resultan clave para enfrentar los desafíos de salud en las Américas*. Organización Panamericana de la Salud, OPS, Washington, D.C. Obtenido de <https://www3.paho.org/hq/index.php>
- Peppercorn, S. (2019). Why You Should Stop Trying to Be Happy at Work. *Harvard Business Review*. Obtenido de <https://hbr.org/2019/07/why-you-should-stop-trying-to-be-happy-at-work>

- Perot, R. (2020). Ross Perot — the father of Trump. *Politico Future Pulse*. Obtenido de <https://www.politico.com/story/2019/07/09/ross-perot-the-father-of-trump-1404720>
- Pescador, C. (2020). happiness at work. *Revista Internacional de Revisiones de Gestión*. doi: 10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x
- Pinto Morales, P. (2019). *FELICIDAD EN EL TRABAJO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA EN EL AÑO 2018*. UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, TACNA. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12969/1016>
- Rodriguez Heavey, P. (2018). Los 7 problemas mas importantes del liderazgo de hoy. *Liderazgo*. Obtenido de <https://lideres5g.com/2018/10/liderazgo/los-7-problemas-mas-importantes-del-liderazgo-de-hoy/>
- Rooney Paredes, M. (2015). <https://investigacion.pucp.edu.pe/>. Obtenido de <https://investigacion.pucp.edu.pe/>: <https://investigacion.pucp.edu.pe/grupos/gior/tesina/el-rol-del-liderazgo-politico-en-la-construccion-del-regionalismo-latinoamericano-los-casos-del-alba-la-unasur-y-la-alianza-del-pacifico/>
- Rovira Jurado, I. (2020). *Liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño docente*. masterThesis, UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50586>
- Salas Vallina, A., Alegre Vidal, J., & Fernández Guerrero, R. (2013). La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes un estudio empírico en el área de alergología de los hospitales públicos españoles. *Revista iberoamericana de relaciones laborales*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4799757>
- Salas Vallina, A., Alegre Vidal, J., & Fernández Guerrero, R. (2013). *LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, CAPACIDAD DE APRENDIZAJE ORGANIZATIVO Y FELICIDAD EN EL TRABAJO*. Dirección de empresas, Valencia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10550/29078>
- Salas Vallina, A., López Cabrales, Á., & Alegre Vidal, J. (marzo de 2017). En el camino hacia la felicidad en el trabajo (HAW): liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional como impulsores de HAW en un contexto de atención médica. *46(2)*, 314-338. doi:<https://doi.org/10.1108/PR-06-2015-0186>
- Salas-Vallina, A. (2017). La felicidad en el trabajo: un reto alcanzable para las empresas. . *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos(30)*, 74-79. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/320800369>



- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, págs. 71-92. doi:<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Seligman, M., & Royzman, E. (2003). Authentic Happiness. *Penn University of Pennsylvania*. Obtenido de <https://www.authentichappiness.sas.upenn.edu/newsletters/authentichappiness/happiness>
- Silva Cáceres, W. (2020). Tesis para optar al grado de maestro. *RELACION DE SATISFACCION DEL PERSONAL DE SALUD CON LA GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO DE EMERGENCIHOSPITAL NACIONAL ADOLFO GUEVARA VELASCO ESSALUD CUSCO A DEL PERIODO ABRIL 2018*. Cusco. Obtenido de [https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5701/253\\_T20201035\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5701/253_T20201035_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Simbron, S. (2019). *Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente*. doi:DOI 10.35381/cm.v6i10.295
- Toribio Cayo, K. (2017). *Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal del área de inspección y fiscalización de la oficina de normalización previsional, Lima 2016*. Tesis para optar grado académico de magister. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- Torres Ramirez, S. (2019). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal del establecimiento de salud I4-Los Algarrobos, Piura 2019*. Tesis de Maestría, Piura. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43750>
- Valhondo, D. (2015). El Liderazgo Transformacional implica transformación, por eso es tan atractivo y consistente. *IN Potenciado emociones con razón*. Obtenido de <https://www.domingovalhondo.com/el-liderazgo-transformacional-implica-transformacion-por-eso-es-tan-atractivo-y-consistente/>
- Veenhoven, R. (2003). NOTIONS OF ART-OF-LIVING Introduction to this special issue. *Journal of Happiness Studies*, 345-349. Obtenido de <https://personal.eur.nl/veenhoven/Pub2000s/2003i-full.pdf>
- Zavala Delgadillo, O. L. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Nivel IV Adolfo Guevara Velasco EsSalud Cusco. *Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Nivel IV Adolfo Guevara Velasco EsSalud Cusco*. Lima: Repositorio Universidad Nacional Agraria La Molina. Obtenido de <https://repositorio.lamolina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12996/3238/zavala-delgadillo-oscar-lizandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional en la felicidad en el trabajo del personal de salud en un hospital nacional del Cusco, 2022.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema General:</b>	<b>Objetivo general:</b>	<b>Hipótesis general:</b>	<b>Variable 1/Independiente:</b> Liderazgo Transformacional				
¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la felicidad en el trabajo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022?	Determinar cuál es la influencia del liderazgo en la felicidad en el trabajo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022.	<p>El liderazgo transformacional influye significativamente en la felicidad en el trabajo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022.</p> <p>El liderazgo transformacional no influye en la felicidad en el trabajo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022.</p>	Dimensiones	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Influencia idealizada (II) conducta - atribución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso.</li> <li>Credibilidad.</li> </ul>	1-5	Likert	Nunca De vez en cuando A veces Bastante Siempre
			Motivación Inspiradora (MI).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Logro de objetivos</li> </ul>	6-7	Lickert	Nunca De vez en cuando A veces Bastante Siempre
			Estimulación Intelectual (EI).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cambio.</li> <li>Esfuerzo mayor.</li> </ul>	8-14	Lickert	Nunca De vez en cuando A veces Bastante Siempre
			Consideración individualizada (IC).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabajo personalizado.</li> <li>Apoyo incondicional.</li> </ul>	15-20	Lickert	Nunca De vez en cuando A veces Bastante Siempre
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable 2/Dependiente:</b> Felicidad en el trabajo				
¿Cómo influye el liderazgo transformacional en el compromiso individual del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022?	Determinar cómo influye el liderazgo transformacional en el compromiso individual del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022.	El liderazgo transformacional influye significativamente en el compromiso del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Compromiso individual	1 Compromiso físico. 2 Compromiso emocional	1 - 17	Lickert	Nunca De vez en cuando A veces Bastante Siempre

¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022?	Comprobar cómo influye el liderazgo transformacional en la satisfacción laboral del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022.	El liderazgo transformacional influye significativamente en la satisfacción laboral del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022.	Satisfacción laboral	1 Motivación 2. Remuneración	18 - 23	Lickert	Nunca De vez en cuando A veces Bastante Siempre
¿Cómo influye el liderazgo transformacional en el compromiso organizativo afectivo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022?	Comprobar cómo influye el liderazgo transformacional en el compromiso organizativo afectivo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022.	El liderazgo transformacional influye significativamente en el compromiso organizativo afectivo del personal de salud de un hospital nacional del Cusco en el 2022.	Compromiso organizativo afectivo	1 Compromiso corporativo. 2. Compromiso afectivo.	24 - 31	Lickert	Nunca De vez en cuando A veces Bastante Siempre
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Método: Analítico Diseño: Descriptivo, regresional, transversal. Incluir tabla baremos		Población: personal de salud quienes laboran en un hospital nacional del Cusco.  Muestra: 280	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios		Descriptiva: estadística descriptiva, análisis de frecuencias. Inferencial: Prueba de hipótesis y regresión logística.		

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Liderazgo transformacional	Bass y Avolio (2006) definen el liderazgo transformacional como un proceso que acontece entre el líder y seguidor, se caracteriza por ser carismático, y es así que los que siguen al líder se identifican y desean imitarlo; el líder es motivante, estimulando desarrollo de habilidades de quienes lo siguen, puede ser a través de retos, persuasión, así como proveyendo entendimiento, significado, apoyo, guía, entrenamiento y considerando a los subordinados de manera individual.	Variable que nos permitirá conocer como el líder influye en los colaboradores, trabajadores de una organización determinada considerando lo que Bass y Avolio nos refieren.	Influencia idealizada Conducta - Influencia idealizada atribución	1. Compromiso. 2. Creatividad	Likert
			Motivación Inspiradora.	1. Logro de objetivos	Likert
			Consideración individualizada.	1. Trabajo personalizado 2. Apoyo desinteresado	Likert
			Estimulación intelectual	1. Cambio 2. Esfuerzo mayor	Likert

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Felicidad en el trabajo	La felicidad en el trabajo viene a ser un sentimiento que va más allá de la satisfacción laboral, produciendo, unión, entusiasmo, responsabilidad, y pertenencia a la organización. Que se puede medir a través de tres indicadores claves: compromiso individual, satisfacción laboral y compromiso organizativo afectivo según Salas Vallina et al. (2017)	Operacionalmente podemos definir a la felicidad en el trabajo como un concepto que se viene construyendo en concordancia con los aspectos que determinan el mismo.	Compromiso individual	D1. 1Compromiso físico D1. 2Compromiso emocional	Likert
			Satisfacción laboral	D2. 1 Motivación D2.2 Remuneración	Likert
			Compromiso organizativo afectivo	D3. 1 Compromiso corporativo. D3.2 Compromiso afectivo	Likert

### Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado trabajador a continuación encontrará en este cuestionario unas frases que sirve para describir el liderazgo de su líder inmediato. Se presentan veinte frases. Indique el grado en que cada frase se ajusta al líder que está describiendo.

**INSTRUCCIONES:** Lea atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente.

Género	Masculino		Femenino							
Edad	20-30		31-40		41-50	51 a más				
Condición laboral	Contratado		Nombrado		CAS	Otro				
Grado de instrucción	Técnico profesional		Profesional							
	Maestro(a)		Doctor (a)							
ESCALA DE FRECUENCIA			VALORACION							
Nunca			1							
De vez en cuando			2							
A veces			3							
Bastante			4							
Siempre			5							
Nº	ITEMS					1	2	3	4	5
01	Mi líder reexamina las suposiciones críticas para ver si son adecuadas.									
02	Mi líder nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella.									
03	Mi líder busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas.									
04	Mi líder habla del futuro con optimismo.									
05	Mi líder me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella.									
06	Mi líder habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse.									
07	Mi líder hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.									
08	Mi líder dedica tiempo a la enseñanza y a la formación									
09	Mi líder va más allá de su propio interés en beneficio del grupo									
10	Mi líder me trata más como persona individual que como miembro de un grupo									
11	Mi líder actúa de tal forma que se gana mi respeto									
12	Mi líder considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones									
13	Mi líder da muestras de poder y confianza en sí mismo									
14	Mi líder presenta una convincente visión de futuro									
15	Mi líder considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones en relación a otras personas.									
16	Mi líder me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes.									
17	Mi líder me ayuda a desarrollar mis capacidades.									
18	Mi líder sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado.									
19	Mi líder enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar.									
20	Mi líder muestra confianza en que se conseguirán los objetivos.									

**CUESTIONARIO SOBRE ESCALA DE FELICIDAD EN EL TRABAJO**

Elaborado por Salas, Alegre, y Fernández (2013)

Estimado trabajador a continuación se formulan un conjunto de preguntas que tienen por propósito conocer acerca de las percepciones que usted tiene, en su centro laboral, sobre su nivel de felicidad en el trabajo. Desde ya agradecemos su participación.

INSTRUCCIONES: Lea atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente.

Género		Masculino		Femenino						
Edad		20-30		31-40		41-50	51 a más			
Condición laboral		Contratado		Nombrado		CAS	Otro			
Grado de instrucción		Técnico profesional		Profesional						
		Maestro(a)		Doctor (a)						
ESCALA DE FRECUENCIA				VALORACIÓN						
Nunca				1						
De vez en cuando				2						
A veces				3						
Bastante				4						
Siempre				5						
Nº	ITEMS					1	2	3	4	5
01	En mi trabajo me siento lleno de energía.									
02	Mi trabajo está lleno de significado y propósito.									
03	El tiempo vuela cuando estoy trabajando.									
04	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo									
05	Estoy entusiasmado con mi trabajo.									
06	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.									
07	Mi trabajo me inspira									
08	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.									
09	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.									
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago									
11	Estoy inmerso en mi trabajo									
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo									
13	Mi trabajo es retador									
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo.									
15	Soy muy persistente en mi trabajo.									
16	Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo									
17	Incluso cuando las cosas no van bien continuo trabajando									
18	¿Qué tan satisfecho está usted con la naturaleza del trabajo que realiza?									
19	¿Qué tan satisfecho está usted con la persona que lo supervisa?									
20	¿Qué tan satisfecho está usted con sus relaciones con otros miembros de la organización con la que trabaja?									
21	¿Qué tan satisfecho está con la paga que recibe por su trabajo?									
22	¿Qué tan satisfecho está usted con la existencia de oportunidades de promoción en esta organización?									
23	¿Qué tan satisfecho está con su situación actual?									
24	Yo sería muy feliz de pasar el resto de mi carrera con esta organización									
25	Disfruto hablar sobre mi organización con gente fuera de ella.									
26	Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran míos.									
27	Creo que fácilmente podría comprometerme con otra organización como estoy con esta.									
28	Me siento como parte de la familia en mi organización.									
29	Me siento emocionalmente apegado a esta organización.									
30	Esta organización tiene una gran cantidad de significado personal para mí.									
31	Tengo un fuerte sentido de pertenencia con mi organización.									



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA FELICIDAD EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DE SALUD EN UN HOSPITAL NACIONAL DEL CUSCO, 2022.", cuyo autor es YAPURA BAYONA CELIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO <b>DNI:</b> 28284526 <b>ORCID</b> 0000-0002-0268-3250	Firmado digitalmente por: MROSARIOVG el 01-08- 2022 13:44:37

Código documento Trilce: TRI - 0384561