



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Liderazgo y satisfacción laboral en personal de enfermería de  
hospitales de Lima Metropolitana, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Cangalaya Delgado, Jhoselyn (ORCID: 0000-0002-0741-9889)

Torres Chacaltana, Raysa Pamela (ORCID: 0000-0002-7676-4598)

**ASESOR:**

Dr. Garcia Garcia, Eddy Eugenio (ORCID: 0000-0003-3267-6980)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado a nuestras familias quienes han sido nuestro soporte durante este largo camino, a nuestros hijos quienes fueron nuestro motor para seguir a pesar de muchos obstáculos y no dejarnos vencer hasta culminar con este propósito.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, dar gracias a Dios por permitirnos llegar hasta aquí con buena salud a pesar de estas circunstancias que estamos pasando, a nuestras familias por su apoyo incondicional acompañándonos en este largo camino dándonos la fortaleza para no rendirnos.

Así mismo, agradecer al Dr. Eddy Eugenio García García, quién nos guió paso a paso en la elaboración de nuestra investigación y ha hecho posible con su apoyo superar todos los obstáculos para lograr nuestro objetivo, del mismo modo agradecer a nuestros docentes por todas sus enseñanzas que han hecho de nosotras unas verdaderas profesionales.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	2
III. METODOLOGÍA	7
3.2. Variables y Operacionalización	7
3.3. Población, muestra y muestreo	8
3.4. Técnicas e instrumentación de recolección de datos	9
3.5. Procedimiento	9
3.6. Método de análisis de datos	10
3.7. Aspectos Éticos	10
IV. RESULTADOS	11
V. DISCUSIÓN	14
VI. CONCLUSIONES	17
VII. RECOMENDACIONES	18
REFERENCIAS	21
ANEXOS	

## **Índice de tablas**

Tabla 1. Relación entre Liderazgo y satisfacción laboral	12
Tabla 2. Relación entre Liderazgo y satisfacción intrínseca	13
Tabla 3. Relación entre Liderazgo y satisfacción extrínseca	14

## Resumen

La presente investigación titulada Liderazgo y satisfacción laboral en personal de enfermería de Lima Metropolitana, 2022, tuvo por objetivo determinar la relación entre liderazgo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en hospitales de Lima Metropolitana, 2022. Dentro de la metodología fue de tipo básico, cuyo diseño que se empleó fue no experimental, cuenta con un nivel correlacional, de corte transversal. La población estuvo conformada por el personal de enfermería de hospitales de Lima metropolitana, a su vez la muestra estuvo conformada por 255 colaboradores del área de enfermería. En los resultados se halló una significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.214, por otro lado, se identificaron los niveles de liderazgo resaltando la prevalencia del nivel medio en un 87.5 % y en cuanto al nivel de satisfacción laboral la prevalencia del nivel bajo en un 74.1%. Se concluyó que existe una relación directa muy baja entre las variables de estudio.

**Palabras clave:** Liderazgo, Satisfacción laboral, Enfermería.

## **Abstract**

The present investigation entitled Leadership and job satisfaction in nursing staff in Metropolitan Lima, 2022, aimed to determine the relationship between leadership and job satisfaction in nursing staff in hospitals in Metropolitan Lima, 2022. Within the methodology, it was of type basic, whose design that was used was non-experimental, has a correlational level, cross-sectional. The population was made up of nursing staff from hospitals in metropolitan Lima, in turn the sample was made up of 255 collaborators from the nursing area. In the results, a significance of 0.000 and a Rho Spearman correlation coefficient of 0.214 were found, on the other hand, the levels of leadership were identified, highlighting the prevalence of the average level in 87.5% and in terms of the level of job satisfaction, the prevalence of the low level by 74.1%. It was concluded that there is a very low direct relationship between the study variables.

**Keywords:** leadership, job satisfaction, nursing.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el contexto actual, para toda organización que tiene como finalidad aumentar su producción, ejecutar las metas para el desenvolvimiento y crecimiento de la empresa, es necesario contar con un buen líder, es por ello por lo que, al hablar de liderazgo, se entiende que es una competencia sumamente importante en el ámbito organizacional, debido a que su práctica efectiva permite dirigir correctamente a equipos de trabajo haciendo cumplir adecuadamente los objetivos y metas propuestas (Organización Internacional del Trabajo , 2020).

Por otro lado, en el contexto internacional, la consultora Tower Watson (2020), logra precisar que la carencia de habilidades del ser humano en el ámbito laboral, mediante los principales problemas para poder formar a futuros líderes, ya que el 57% de las organizaciones internacionales estudiadas confirman dicho estudio, dando a conocer incertidumbre en las actuales organizaciones. Por otro lado, el panorama laboral reflejado por la Organización Internacional del Trabajo (2020) mencionó que la jornada laboral se ha visto afectada puesto que han surgido problemáticas de desempleo disminuyendo un 12%, ya que actualmente las estrategias de las organizaciones no están enfocadas a mejorar el rendimiento y satisfacción del personal, mediante factores motivacionales que permitan la autoeficacia, que es entendida como el dominio del trabajador para realizar una actividad de manera satisfactoria.

A nivel nacional, el Ministerio de Trabajo (2021) manifestó que alrededor de 7,6 millones de personas buscan generar nuevas oportunidades, ya que han surgido en los últimos años cambios organizacionales resaltando falta de factores como liderazgo de esta repercute significativamente en el equilibrio emocional del colaborador. Asimismo, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021) en la encuesta realizada a nivel nacional hallaron una deficiencia del 20% que ha disminuido en el último año, mencionando que el trabajo es una fuente importante para la economía; sin embargo, se vio visto afectado por el bajo rendimiento de las organizaciones tomando en cuenta que el factor humano no recibe los recursos adecuados para realizar sus actividades de esta manera sentirse satisfechos personal y profesionalmente.

En la realidad local se sabe que los hospitales están compuestos por un grupo de personas con diversas capacidades para asumir los retos que la empresa dispone, para lo cual se necesita la intervención de los altos mandos de la empresa como: los gerentes, directores y jefes, quienes se encuentran preparados para hacer cumplir los objetivos y generar en los trabajadores el compromiso, la empatía y trabajo en equipo, lo que les permitirá ser más competitivos. Ante lo mencionado si surge una dificultad la práctica del liderazgo en el contexto de la organización no generará líderes y colaboradores a vanguardia, así como brindar recursos personales y laborales para lograr una favorable satisfacción laboral en el capital humano. Es por ello por lo que se emplea el siguiente problema general: ¿Existe relación entre Liderazgo y Satisfacción laboral en el personal de enfermería en hospitales de Lima Metropolitana, 2022?

Con ello se hace referencia a la justificación a nivel teórico, ya que, se utilizó un compendio de teorías y aportes de las variables establecidas para un mayor conocimiento del tema, de modo que va a permitir apoyar los enfoques explicativos y la influencia que esto tiene en las organizaciones. Referente a la justificación social, el estudio se dio mediante el análisis del liderazgo y satisfacción laboral, pues los resultados van a permitir plantear estrategias que se orienten al crecimiento de la organización donde el incremento de la realización y compromiso de los empleados y con ello los diversos niveles de eficiencia. De dicha manera que en la presente investigación es de significancia social y en particular para el ámbito psicológico.

En el objetivo general se planteó: Determinar la relación entre liderazgo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en hospitales de Lima Metropolitana, 2022. Como objetivos específicos: Determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción intrínseca en el personal de enfermería en hospitales de Lima Metropolitana, 2022. Determinar la relación entre liderazgo y la satisfacción extrínseca en el personal de enfermería en hospitales de Lima Metropolitana, 2022. Como hipótesis general se plantea: Existe relación significativa entre liderazgo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en hospitales de Lima Metropolitana, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En base a los antecedentes internacionales, los autores Díaz y Díaz (2021), desarrollaron una investigación para encontrar la correlación de liderazgo y la efectividad laboral en coordinadores académicos de un colegio en México, se realizó un estudio de nivel correlacional, como muestra se contó con 40 coordinadores, se utilizaron instrumentos de medición en ambas variables para la recopilación de datos. En cuanto a los resultados, con un p valor de ,000 y una correlación de Pearson de 0,812, por ello se concluye que las dos variables tienen una correlación positiva alta.

Bueno y Orozco (2019), buscó determinar el vínculo entre el desarrollo del liderazgo y el clima organizacional de los colaboradores administrativos de la Universidad Tecnológica de Pereira. La investigación fue de tipo correlacional, la muestra estuvo compuesta en 256 colaboradores, se empleó de cuestionarios para medir ambas variables, con la finalidad de recopilar información de las variables. Asimismo, respecto a los resultados se obtuvo con un p valor de 0,033 y un nivel de correlación fuerte de 0.798. En conclusión, se evidencia una relación positiva moderada.

Silva (2020) en Ecuador realizó una investigación que buscó determinar la relación entre satisfacción laboral y desempeño en colaboradores de una empresa, se empleó una metodología de diseño correlacional, no experimental, participaron 225 trabajadores, además se halló en resultados un rho Spearman de 0.897. En conclusión, se evidencia que existe una correlación positiva alta entre las variables.

Rosales (2020) en Ecuador planteó una investigación la cual buscó determinar la relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral, se realizó un estudio de tipo correlacional, se tuvo como muestra a 1000 participantes de personal administrativo se administraron pruebas de medición para ambas variables. En cuanto a los resultados se obtuvo un p valor de 0,030 y un de Rho Spearman de 0.9915. En conclusión, se evidencia nivel de correlación positiva alta entre las variables.

En los antecedentes nacionales, el autor Tello (2021) en la ciudad de Lima desarrolló un estudio con la finalidad de encontrar la asociación de las variables satisfacción laboral y liderazgo, el estudio empleado fue de tipo aplicada cuyo diseño fue no experimental, correlacional, cuya muestra empleada fue de 30 colaboradores, respecto los resultados demostraron que existe una relación fuerte entre las variables mencionadas, con un Rho Spearman=0,922. En conclusión, se determina que ambas variables establecidas presentaron una correlación altamente significativa.

Valverde (2017) en la ciudad de Lima, elaboró un estudio con el fin de identificar la asociación entre satisfacción laboral y productividad en colaboradores, el método del estudio empleado fue de nivel correlacional, se contó con 55 participantes, el resultado se obtuvo con un p valor de ,030 y un nivel de correlación fuerte y positiva de 0,822. En conclusión, se evidencia una relación positiva alta entre las variables estudiadas.

Huamán y Quispe (2017) elaboraron un estudio en Huaytará el cual su objetivo fue investigar la asociación entre ergonomía y satisfacción laboral en empleados del área de administración, además su metodología fue correlacional, el personal encuestado estuvo conformado por 26, se administraron dos instrumentos para realizar una medición en base a las variables, como resultado se obtuvo con un p valor de ,001 y un nivel de correlación de Pearson 0.799. En conclusión, se evidencia una relación positiva moderada.

Bazán (2017) su estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales de un hospital, el estudio fue de metodología cuantitativa de diseño correlacional, participaron 80 trabajadores, con el empleo de encuestas, uno por cada variable. Como resultado se halló un Rho Spearman y se obtiene un valor igual a 0, 620. Se concluyó que existe una relación positiva alta entre el liderazgo y la satisfacción laboral.

Sánchez (2019) en su investigación planteó determinar la relación, entre liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de una municipalidad, el estudio se empleó una metodología correlacional, la muestra estuvo constituida por 241 colaboradores, en los resultados se halló un coeficiente de Pearson de 0,195, por lo que se concluye que existe una correlación baja entre las variables. Respecto a las definiciones de liderazgo se establece que el individuo influye sobre un conjunto de personas para lograr llegar a una meta que todos tienen en común; sin embargo, no se llega a un acuerdo en cuanto a la definición en particular del liderazgo refiere que existen más de 1000 definiciones sobre liderazgo (Maureira et al. 2014) Por otra parte, indica que existen diversas definiciones de liderazgo, como estudios sobre el tema (Chiavenato, 2011).

Algunas teorías base de la variable Liderazgo, según el autor Newstrom (2003) comprende que el liderazgo es un proceso para poder influenciar en los demás respecto a su toma de decisiones, con la finalidad de generar entusiasmo para que se logren las metas propuestas. Asimismo, son conocidas como del camino y la meta (House & Mitchell, 1974). El liderazgo hace énfasis a las acciones de liderazgo vinculadas con determinar las metas que son realistas, relevantes, ambiciosas y deben trazar metas y abrirse camino o buscar diversas formas de lograrlo, además de audacia, realidad y creatividad (Aparicio et al. 2020).

Estos conceptos tienen presencia dentro dos principales enfoques teóricos: el liderazgo enfocado en principios (Covey, 1992) y la teoría evolutiva del liderazgo (Van Vugt, 2006). La primera teoría está basada en el concepto que las personas a lo largo del transcurso de su vida afrontan constantemente tres episodios, estos son con relación al cambio, la toma de decisiones y principios personales, resaltándose los dos últimos ya que se requieren de ello para desempeñarse en el ámbito laboral y familiar (Contreras, 2016). El autor Franchi (2009) manifestó que el liderazgo laboral es conocido como la competencia influenciar en toma de decisiones de una entidad.

Como teoría central de liderazgo esta investigación se basa en lo planteado por Bass y Avolio (2006) manifestaron que la unión de los líderes y sus seguidores, en el cual se identifican características sobre su comportamiento y características personales del propio líder que les permite inspirar a los seguidores hasta el punto de replantear sus percepciones de diversos hechos, valores o expectativas, ocasionando admiración, respeto, lealtad, conllevando a un compromiso emocional y racional con los objetivos, los métodos y medios del líder.

Por lo que plantea tres dimensiones: Liderazgo Transformacional, es decir los que dirigen forman parte de un modelo para los próximos trabajadores, son admirados, respetados y fidedignos. Se determina una capacidad extraordinaria, persistencia y determinación, como características y componentes como el vínculo idealizado, generando admiración, transmitiendo intelectualidad, consideración a uno mismo.

Como segunda dimensión el Liderazgo Transaccional, el dirigente y el empleado aceptan el rol y las funciones para lograr las metas como grupo, se tiene presente las marcas a seguir el subordinado para tener resultado (puede ser objeto o no ser objeto). Están a la espera de que el líder los prepare para llegar a la meta, dándose el intercambio de beneficio transparente y adecuado para las dos partes. Como tercera dimensión el Liderazgo Laissez-Faire, este comprende aquellos líderes que tratan de no ser modelos para no influir a sus subordinados, no aceptan sus funciones como supervisor, no confía en su capacidad para liderar a su grupo. Abandona su responsabilidad y deja a cargo a sus empleados, que no tiene claros los objetivos y no ayuda al equipo a tener confianza en su función (Bass y Avolio, 2006).

En cuanto a las conceptualizaciones de satisfacción laboral, (Raziq y Maulabakhsh, 2015), el término se amplía a como el colaborador se siente satisfecho y comprometido con las funciones que ejerce, muchas veces el desgaste del colaborador puede llegar a repercutir en su estado emocional,

relacionado en diversos síndromes o fases de trastornos mentales, como la depresión y ansiedad; además provoca daño en la parte física y de la salud, también Hills et al., (2012), menciona que esta relaciona la desvalorización con la persona dañada así como a la empresa y así mismo (Chiang 2017).

Se presentan varios conceptos sobre la satisfacción, a su vez la satisfacción es un tema preciso por que varios autores mencionan que tiene carácter multidimensional en el que observamos un elemento genérico o global Ali (2016). Por otro lado, son factores correctamente identificados y básicos en los estudios (Hee et al., 2019) así también es un estado genérico que aporta elementos esenciales que promueve el bienestar, es el resultado de un estudio de la realidad apreciada y las expectativas que tienen los partícipes (Fainshmidt & Frazier, 2017).

La Satisfacción Laboral es un vínculo con el trabajo, en un medio emocional favorable o agradable en la que se da el estudio del trabajo o experiencia laboral, la satisfacción Laboral es la disposición en cumplir con el trabajo, enfocado en creencias y valores ejecutadas en relación con sus vivencias laborales (Montoya y Boyero, 2016).

Existen varias teorías que analizan la satisfacción laboral, cada elemento son distintos conceptos, el más importante fue estudiado aplicando la Teoría de Higiene Motivacional Herzberg (1968) quien menciona que los componentes son elementos de satisfacción a su vez son intrínsecos a la labor (el elemento del trabajo, el alcance de metas). A su vez son componentes que provocan malestar e incomodidad (Kurtessis, et al. 2017).

Se señala como elementos de higiene y son extrínsecos al elaborar las condiciones de labor (Griffin y Mason, 2002). Como teoría central para la satisfacción laboral los autores, Warr et al. (1979) la definieron como el nivel en la que una persona transmite su satisfacción por medio de las características intrínsecas y extrínsecas del trabajo. La cual se divide en dos dimensiones:

La Satisfacción Intrínseca que comprende a su vez tres componentes: a) El progreso personal; aquel proceso de cambio donde alcanzan conocimientos e ideas nuevas que te apoyan a crecer personalmente. b) La motivación; aquel impulso que te permite alcanzar tus metas planteadas. c) los vínculos interpersonales; son interacciones que persisten con gente de su ambiente, tales como en el ámbito laboral, personal, familiar, etc. La satisfacción extrínseca abarca, los siguientes aspectos: a) Sueldo; dinero que se adquiere por realizar actividades propuestas o asignadas. b) Ambiente laboral; medio físico y humano que está presente en el avance laboral. c) La Ergonomía; proceso de mejora y adaptación para que un colaborador logre desarrollar sus funciones (Warr et al., 1979).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básico, puesto la finalidad fue agrandar y profundizar los datos recolectados para las variables empleadas mediante teoría, aportes y constructos, de esta forma se obtuvo una amplia información en relación con las variables establecidas (Muñoz, 2018).

##### Diseño de investigación

Se empleó el diseño no experimental, debido a que las variables no serán manipuladas en ningún caso, así mismo, cuenta con un nivel correlacional, puesto que, tiene como objetivo detallar las variables, estudiarlas durante determinadas circunstancias y su relación (Muñoz, 2018).

#### 3.2. Variables y Operacionalización Variable

##### 1: Liderazgo

**Definición conceptual:** Bass y Avolio (2006) manifestaron que la relación de los líderes y sus seguidores, en el cual se identifican características sobre su comportamiento y características personales del propio líder que les permite inspirar a los seguidores.

**Definición operacional:** Bass y Avolio (2006) mencionaron que está compuesto por tres dimensiones: Liderazgo transformacional, es aquel que es guía para el trabajador, además comprende influencia, como segunda dimensión el liderazgo transaccional, comprende aceptar las funciones para alcanzar las metas, y como tercera dimensión el laissez faire, es cuando el líder deja sus responsabilidades a cargo de sus colaboradores.

**Indicadores:** valores, creencias, propósito, misión, interés, perspectivas, enseñanza, habilidades, aspiraciones, metas, estándares, grupo.

**Escala de medición:** Intervalo

## **Variable 2: Satisfacción laboral**

**Definición conceptual:** Warr et al. (1979) expresaron que es el nivel de bienestar de una persona que expresa su bienestar por medio de intrínsecas y extrínsecas en el trabajo, además, la satisfacción laboral plena es el vínculo de elementos antes tratadas, y la satisfacción laboral general se manifiesta como satisfacción el centro de labor en su totalidad.

**Definición Operacional:** Warr et al. (1979) expresaron que está compuesto por dos dimensiones, la satisfacción intrínseca, enfocada a los recursos internos del colaborador para llegar a la meta y la satisfacción extrínseca son aquellos recursos que la organización brinda al colaborador para llegar a las metas

**Indicadores:** Desarrollo personal, motivación, relaciones interpersonales, sueldo, ambiente laboral, ergonomía.

**Escala de medición:** Intervalo

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

#### **Población**

La presente investigación estuvo conformada por el personal de enfermería son un total de 700. En este sentido se define como población a un conjunto de personas que pertenecen al estudio (Muñoz, 2018).

**Criterios de inclusión:** Se consideró a trabajadores de ambos sexos, trabajadores pertenecientes hospitales de Lima metropolitana, trabajadores que conformen el área de enfermería, que acepten el consentimiento informado.

**Criterios de exclusión:** no se consideró a aquellos trabajadores que no completaron los cuestionarios, trabajadores que no deseen participar en la investigación, trabajadores que no se encuentren presente en la evaluación.

## **Muestra**

Para esta investigación se obtuvo mediante una fórmula finita, una muestra final de 255 enfermeros, de modo que de acuerdo con el autor Bernal (2006) menciona que la muestra es un subgrupo de la población con diversas características y según el resultado obtenido a través de la fórmula.

## **Muestreo**

El tipo de muestreo que se utilizó en el estudio es no probabilístico, ya que de acuerdo con Bernal (2010) menciona que es una técnica donde se selecciona los individuos que participaran del estudio.

### **3.4. Técnicas e instrumentación de recolección de datos**

#### **Técnica**

La técnica que se empleó fue la encuesta, según el autor Márquez (2016) refiere que la encuesta es un elemento preciso que permite obtener resultados relevantes por medio de las siguientes herramientas como test, escalas, cuestionarios.

#### **Instrumentos**

Para la variable liderazgo se empleó el instrumento Questionnaire Multifactor Leadership Short (5X) de los autores Bass y Avolio (2006) adaptado por Ríos y Mendoza (2018) en una versión corta, el instrumento cuenta con 45 ítems en tipo escala Likert, la administración es individual, dirigido a personas mayores a 20 años, en cuanto a las propiedades psicométricas, presenta una validez mayor a 0.8, asimismo presenta estimaciones aceptables. Sobre la confiabilidad se halla un alfa de Cronbach de 0,88.

Para la variable de satisfacción laboral se empleó, la escala de Satisfacción versión en español de los autores Paz y Pereda (2020) quienes hallaron las propiedades psicométricas del instrumento, está conformada por dos dimensiones propiamente interrelacionadas, el tipo de administración es individual y grupal, tiene una duración de 10-15 minutos, a su vez, cuenta con una validez de 0,914 hallada mediante el análisis exploratorio, y una confiabilidad de ,883.

### **3.5.Procedimiento**

Se procedió a enviar una carta de presentación emitida por la Universidad a los hospitales María Auxiliadora, Hospital de Vitarte y Hospital de San Juan de Lurigancho, los cuales brindaron la autorización para la aplicación del proyecto con el personal de enfermería, siendo los jefes del departamento quienes emitieron los permisos. Así mismo, se les hizo llegar a los participantes el enlace del formulario Google con las preguntas del cuestionario. Por otro lado, se presentó una carta de compromiso por parte de las investigadoras, para dejar como evidencia que se enviará al hospital dos ejemplares de la tesis terminada como prueba de su ejecución.

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

Después de haber recopilado la información, se procedió a trasladar los datos a una base de datos de Excel, después de ello se pasó al programa SPSS 26 donde se procesó los datos para hallar la prueba de normalidad, el método de correlación que se utilizó es el Rho Spearman, lo cual permitió la elaboración de tablas estadísticas.

### **3.7. Aspectos Éticos**

La presente investigación se desarrolló teniendo en consideración el principio de beneficencia, ya que, al obtener los resultados, estos mejoraron factores en los hospitales, además el principio de no maleficencia a través de la confidencialidad de datos, respetando su identidad, el principio de autonomía, ya que se dio conocimiento que la investigación que es de manera voluntaria, de la cual brindaron su aprobación a través del consentimiento informado, por último se aplicó el principio de justicia, respetando los derechos de los participantes (Código de Ética y Deontología, 2018).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre Liderazgo y satisfacción laboral*

---

*Rho de Spearman entre Liderazgo y satisfacción laboral*

---

Coeficiente de correlación	.214
Sig. (bilateral)	0.001
N	255

---

En la tabla 1, se aprecia que la Sig= 0,001 lo que indica que es menor 0,05, por lo tanto, existe relación. El coeficiente de correlación es 0,214, lo que indica que la relación es directa y muy baja entre liderazgo y satisfacción laboral; por lo que se entiende que, a mayor presencia de liderazgo, mayor será la satisfacción laboral. Se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 2***Relación entre Liderazgo y satisfacción intrínseca*

---

Rho de Spearman entre Liderazgo y satisfacción intrínseca	
Coeficiente de correlación	.184
Sig. (bilateral)	0.003
N	255

---

En la tabla 2 se observa que la Sig= 0,03 lo que indica que es menor 0,05 por lo tanto, existe relación entre liderazgo y satisfacción intrínseca, el grado de correlación es 0.184 es directa y muy baja entre liderazgo y satisfacción intrínseca por lo que se entiende que, a mayor presencia de liderazgo, mayor será la satisfacción intrínseca.

**Tabla 3***Relación entre Liderazgo y satisfacción extrínseca*

---

Rho de Spearman entre Liderazgo y satisfacción extrínseca	
Coeficiente de correlación	.269
Sig. (bilateral)	0.000
N	255

---

En la tabla 3 se observa que la Sig= 0,00 lo que indica que es menor 0,05 por lo tanto, existe relación entre liderazgo y satisfacción extrínseca, obteniendo un coeficiente de correlación = 0,269 es directa y muy baja entre liderazgo y satisfacción intrínseca por lo que se entiende que, a mayor presencia de liderazgo, mayor será la satisfacción extrínseca.

## V.DISCUSIÓN

En la investigación se pudo evidenciar la relación directa y muy baja, entre las variables liderazgo y satisfacción, por lo cual, a mayores niveles de Liderazgo, mejores niveles de satisfacción laboral. Estos resultados coinciden con los hallados en Chile, Tello (2021), donde concluyó que existe una relación positiva entre los constructos estudiados. De la misma manera en una investigación realizada por Bazán (2017) determinaron la relación del liderazgo en la satisfacción laboral y se encuentran relacionadas, por lo que según lo mencionado por los autores Bas y Avolio (2006) el liderazgo es un factor clave puesto repercute en el comportamiento del colaborador hacia su grupo de trabajo. De la misma con respecto a la investigación de Sanchez (2019) estos coinciden con la correlación de variables que se halló en la presente investigación en base a las variables de liderazgo y satisfacción, por lo que es relevante mencionar lo que refirieron los autores Warr et al. (1979) los colaboradores que están satisfechos ayudan voluntariamente al resto de sus compañeros de trabajo. Por lo que se identifica que los colaboradores del área de enfermería presentan dificultades para llevar a cabo el liderazgo en la organización practicando la escucha activa, resolución de conflictos, mostrando disciplina y respetando las reglas de modo que la satisfacción de pertenecer al área aumenta y se ve reflejado en el desempeño del colaborador, lo cual si no se desarrolla un adecuado liderazgo dentro del área, los colaboradores no presentan motivación respecto al trabajo, así como también se evidencia evidenciar un inadecuado clima laboral, esto se debe a factores como la adaptación y trabajo en grupo, a mayor colaboración grupal, mayor es la proactividad del colaborador llevando a cabo sus funciones de manera eficaz y proponiendo nuevas ideas.

En cuanto al primer objetivo específico planteado en la investigación, se determinó la relación directa y muy baja entre el liderazgo y la satisfacción intrínseca en el personal de enfermería, estos resultados se asemejan a los hallados por Silva (2020), cabe resaltar que el autor Velásquez (2015) la motivación intrínseca está vinculada con la determinación puesto-propicia un adecuado rendimiento.

Por el contrario, una gestión basada en las recompensas extrínsecas difícilmente mejora la productividad, de la misma manera no logra sentirse satisfecho en su centro de trabajo. A su vez los autores Warr et, al. (1979) refirieron que la satisfacción intrínseca se basa en los recursos personales del colaborador, puesto se emplea como herramienta e implicación en sus funciones diarias. Por lo que en el personal de enfermería se identifica que se necesita promover uno de los puntos claves para conseguir un adecuado desempeño es la satisfacción intrínseca mediante la realización de acciones personales que cubran sus expectativas, lo cual conlleva a que desarrollen un buen rendimiento en la organización, la motivación laboral intrínseca permite que los colaboradores del área de enfermería, puedan trabajar cómodamente en sus puestos de trabajo, para lograr nuevas mejoras en el área es importante promover el liderazgo lo que permite trabajar de muchas formas para conseguir que el ambiente de la empresa sea el idóneo para conseguir los objetivos marcados, de esta manera se trabaja paralelamente en el desarrollo personal del colaborador así como también en las metas planteadas en el área y organización. De esta manera existen factores intrínsecos que permitan al colaborador tomar la iniciativa y buscar sinergia dentro del área de modo que todos aporten, y se perciba en ellos la realización personal.

Respecto al segundo objetivo específico planteado en la investigación, se determinó la relación directa y muy baja entre el liderazgo y la satisfacción extrínseca en el personal de enfermería, los resultados se asemejan a los hallados por Valverde (2017) así también con la investigación de Bueno y Orozco (2019) quienes hallaron una correlación positiva, esto se sustenta en lo mencionado por el autor Newstrom (2003) comprende que el liderazgo es un proceso para poder influenciar en los demás respecto a su toma de decisiones, con la finalidad de generar entusiasmo para que se logren las metas propuestas. Asimismo, House & Mitchell (1974), hicieron énfasis en las acciones de liderazgo vinculadas con determinar las metas.

Por otro lado, según lo referido por el autor Van Vugt (2006) los colaboradores afrontan con relación al cambio, la toma de decisiones y principios personales, resaltando los dos últimos ya que se requieren de ello para desempeñarse en el ámbito laboral y familiar. Así también se cita a la Teoría de Higiene Motivacional Herzberg (1968) la cual propone factores que son fuente de satisfacción son intrínsecos al trabajo, denominados como motivacionales. Por lo que los colaboradores del área de enfermería necesitan reforzar aquellos factores como la tolerancia, empatía, competencia para proveer retos y oportunidades relacionados al liderazgo, si no se presentan dificultades en el comportamiento del colaborador, que se ve motivado por recompensas externas, los elementos que promueve el entusiasmo, el compromiso, la atención y la pasión por algo llegan desde el exterior, ya que es relevante el proceso en el cual los colaboradores se nutren de conocimientos, habilidades y cualidades para ser más competentes y capaces para obtener línea de carrera dentro del área. Además de ello los colaboradores cuentan con las competencias y conocimientos que demanda el trabajo, sin embargo, el área debe brindar recursos laborales basándose en las aspiraciones y metas, de esta manera se evidencia la satisfacción laboral.

En la relación al liderazgo y satisfacción laboral, los colaboradores identifican características personales del propio líder, que les permite influenciar en el grupo de trabajo, de esta manera se pueda replantear sus percepciones, generar retroalimentación de diversos hechos, reforzar sus valores o expectativas, ocasionando admiración, respeto, lealtad, conllevando a una satisfacción emocional y racional con los objetivos, ello da relevancia a la mejora continua de la satisfacción laboral en sus dimensiones intrínseca y extrínseca ya que el colaborador cuenta con las herramientas adecuadas para realizar sus actividades, asimismo genera un equilibrio en su vida cotidiana, ya que es de su identificación con los principios, su intención es mantenerse con su organización y esforzarse continuamente.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera. Se determinó una relación muy baja entre liderazgo y satisfacción laboral, es decir, que en el área de enfermería se presentan dificultades para promover el liderazgo para obtener buenos resultados en los trabajadores, lo que no permite establecer un grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo.

Segunda. Se determinó la relación baja entre liderazgo y satisfacción intrínseca, es decir, los trabajadores del área de enfermería no refuerzan la motivación, organización para un adecuado liderazgo, evidenciando así un bajo desempeño en el espacio de trabajo y su entorno.

Tercera. Se determinó la existencia de una relación baja entre liderazgo y satisfacción extrínseca, es decir, promueven tareas de líder como comunicación, trabajo en equipo para el logro de metas y cumplir su trabajo para que se sientan motivados.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera. Se recomienda llevar a cabo planes de capacitación a los profesionales de salud en el área de enfermería, respecto a las variables estudiadas y alcanzar mayores niveles en el liderazgo y satisfacción.

Segunda. Se recomienda a los futuros investigadores trabajar con una muestra con mayores participantes, en las organizaciones y hospitales para identificar factores que repercuten en las variables.

Tercera. Se recomienda aplicar nuevos instrumentos que midan las variables, de esta manera realizar una comparación con los resultados que se hallaron en la presente investigación.

Cuarta. Se recomienda extender el estudio de las variables a otras poblaciones, en regiones del país, así como también empleando otras unidades de análisis como colaboradores de distintas entidades.

## REFERENCIAS

- Ali, W. (2016), Understanding the concept of job satisfaction, easurements, theories and its significance in the recent organizational environment: a theoretical framework. *Archives of Business Research*, Vol. 4 ( 1) 100- 111. doi: 10.14738/abr.41.1735
- Aparicio, C., Sepúlveda, F., Valverde, X., Cárdenas, V., Contreras Sanzana, G., & Valenzuela, M. (2020). Directive Leadership and Educational Change: An Analysis of a Collective. *Páginas de Educación*. <https://doi.org/10.22235/pe.v13i1.1915>
- Bass, B., & Avolio, B. (2006). *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. California, Estador Unidos: Consulting Psychologist Press. [B. M. Bass and B. J. Avolio, "Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire," Consulting Psychologists Press, Palo Alto, 1989. - References - Scientific Research Publishing \(scirp.org\)](#)
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006), *Transformational Leadership* (Segunda ed.). Mahwah, N. J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bazan, M. (2017). *Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia 2016*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15075>
- Bernal, C. (2006) *Metodología de la investigación*. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bueno, D., y Orozco, L. (2019). *Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira*. Universidad Tecnológica de Pereira (Tesis de grado <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsair&AN=edsair.od2144..9ac3a6acb26da5a162f8d9917fc871a2&lang=es&site=eds-live>).
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. Paseo de

[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_re cursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_re cursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

Chiang, M., Gómez, N. & Hidalgo, J. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración*, 33(57), 48- 60  
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v33n57/0120-4645-cuadm- 33-57-00048.pdf>

Consejo Directivo Nacional: Colegio de Psicólogos del Perú (2018, julio). *Código de Ética y Deontología*. Colegio de Psicólogos del Perú.  
[http://api.cpsp.io/public/documents/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)

Consultora Tower (2020). *Retribución, Liderazgo*.  
<https://willistowerswatsonupdate.es/talento-y-retribucion/>

Contreras, T. (2016). Pedagogical Leadership, Teaching Leadership and their Role in School Improvement: A Theoretical Approach. *Propósitos y Representaciones*. <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/123>

Covey, S. (1992). *Principles centered leadership*. New York: Fireside Books, Simon and Schuster. [Principle-centered Leadership - Stephen R. Covey - Google Libros](#)

Del Castillo, O., y Bojórquez, O. (2010). *Comportamiento humano en las organizaciones*.  
[https://issuu.com/didaktica/docs/comportamiento\\_humano\\_enlas\\_organiza](https://issuu.com/didaktica/docs/comportamiento_humano_enlas_organiza)

Díaz, G. y Díaz L. (2021). Competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los coordinadores académicos en una institución de educación superior de México. *Revista Región y sociedad*. 33 (1412)  
<https://doaj.org/article/22061394af48482888a55ef56df571f3>

Fainshmidt, S. & Frazier, M. (2017). What facilitates dynamic capabilities? The role of organizational climate for trust. *Long Range Planning*, 50, 550- 566.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.lrp.2016.05.005>.

- Franchi, R. R. (2009). Organizaciones que viven y organizaciones que funcionan: trascendencia del liderazgo en la vida organizacional. Buenos Aires, AR: Editorial Nobuko. <http://www.ebrary.com.up.idm.oclc.org>
- Griffin, M., y Mason, C. (2002). Group task satisfaction: Applying the construct of job satisfaction to groups. *Small Group Research*, 33(3), 271-303. <https://doi.org/10.1177/10496402033003001>
- Hee, C., Ong, H., Ping, L., Kowang, O., & Fei, C. (2019). Factors influencing job satisfaction in the Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 10–20. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v9-i2/5510>
- Hills, D., Joyce, C., & Humphreys, J. (2012). Validation of a Job Satisfaction Scale in the Australian Clinical Medical Workforce. *Evaluation & the Health Professions*, 35(1), 47 - 76. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21411473>
- House, R. & Mitchell, T. (1974). Path-goal theory of leadership. *In Journal of Contemporary Business*, 3: 81-97. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1614>
- Huamán, A, y Quispe, J.(2017). *Ergonomía Y Satisfacción laboral de los trabajadores de La Municipalidad Distrital De Pilpichaca Provincia Huaytará Región Huancavelica, Periodo 2016.*[tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica] <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1614>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2018). *Evolución de los indicadores de empleo e ingreso por departamento.* [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1678/libro.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). *Encuesta nacional de mercado laboral* [https://www.inei.gob.pe/media/encuestas/documentos/Ficha\\_Tecnica20\\_21.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/encuestas/documentos/Ficha_Tecnica20_21.pdf)

- Kurtessis, J., Eisenberger, R., Ford, M., Buffardi, L., Stewart, K., & Adis, C. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal Of Management*, 43(6), 1854-1884. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206315575554>
- Maureira, O., Moforte, C., & González, G. (2014). More distributed leadership and less leadership. New perspectives to characterize processes of influence in schools. *Perfiles Educativo*. 368146). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982014000400009](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982014000400009)
- Montoya, C., y Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de la calidad y competitividad organizacional. *Visión de futuro*, 20(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Muñoz, C. (2018). *Metodología de Investigación*. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Panorama laboral*. América Latina y el Caribe. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_764630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf)
- Paz, E. y Perez, A. (2020). *Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en colaboradores de una empresa privada de telecomunicaciones en Lima metropolitana*. (Tesis de pregrado, Repositorio de la Universidad César Vallejo). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51078/Paz\\_PET-Pereda\\_RAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51078/Paz_PET-Pereda_RAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on JobSatisfaction. *ScienceDirect*, 717 - 725. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115005249>
- Ríos, D. y Mendoza, M. (2018). *Propiedades psicométricas del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ -5X) en empresas de servicios legales*.

- en Lima 2018. (Tesis de pregrado, Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30130>
- Rosales, G. (2020). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los Colaboradores del área administrativa del gad provincial De cotopax*. Repositorio Universidad técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32381/1/TESIS%20FINAL%20Geovanna%20Rosales%20firmas%20%281%29firma%20electronica-signed.pdf>
- Sanchez, S. (2019). *Liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, año 2019*. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76482>
- Silva (2020). *Relación de la satisfacción laboral y el desempeño del personal en la empresa LUMINEX RESOURCES*. Repositorio Universidd Andina Simon Bolíva . <http://hdl.handle.net/10644/7627>
- Tello, A. (2021). *Liderazgo y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 80386, Chepén, 2021*. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69739/Mendieta\\_ASM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69739/Mendieta_ASM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valverde, G. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad en el personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas en el año 2017*. (Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3842>
- Van Vugt, M. (2006), Evolutionary origins of leadership and followership. *Personality and Social Psychology Review*, 10: 354-372 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17201593/>
- Velásquez, S. (2015). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Los Empleados De Hitachi Chemical, En Montemorelos*. Nuevo León, México: Universidad De Montemorelos. [Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de Hitachi Chemical, en Montemorelos, Nuevo León, México | Semantic Scholar](#)

Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.  
[https://www.researchgate.net/publication/232573383\\_Scales\\_for\\_the\\_Measurement\\_of\\_Some\\_Work\\_Attitudes\\_and\\_Aspects\\_of\\_Psychological](https://www.researchgate.net/publication/232573383_Scales_for_the_Measurement_of_Some_Work_Attitudes_and_Aspects_of_Psychological)

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Operacionalización de las Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Liderazgo	Bass y Avolio (2006) citados por Ríos y Mendoza (2018) manifiestan que la relación de los líderes y sus seguidores, en el cual se identifican características sobre su comportamiento y características personales del propio líder que les permite inspirar a los seguidores.	Se medirá mediante la Escala de liderazgo Multifactorial que cuenta con 3 dimensiones.	Liderazgo Transformacional  Liderazgo transaccional  Resultado de Líder	Construcción de Liderazgo: Influencia Idealizada (Conducta), Construcción de liderazgo: influencia idealizada (atribuido), Construcción de Liderazgo: Motivación Inspiracional, Construcción de Liderazgo: Estimulación Intelectual, Construcción de Liderazgo: Consideración individual, Construcción de liderazgo:	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,  16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28  29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45	Nunca (1) Casi nunca (2) Casi siempre (3) Siempre (4)

---

Recompensa  
contingente,  
Construcción de  
liderazgo: Dirección  
por Excepción  
(Activo),  
Construcción de  
Liderazgo: Dirección  
por Excepción  
(Pasiva),  
Construcción de  
Liderazgo: Laissez-  
faire, Construcción  
de Liderazgo:  
Esfuerzo adicional,  
Construcción de  
Liderazgo:  
Satisfacción,  
Construcción de  
Liderazgo: Efectivo.

---

---

Satisfacción laboral	Warr, Cook y Wall (1979) citados por Paz y Pereda (2020) definieron la satisfacción laboral como el grado en la cual un individuo comunica su satisfacción a través de las características intrínsecas y extrínsecas del trabajo, a su vez, la satisfacción laboral total es el conjunto de estas características antes mencionadas, y la satisfacción laboral general se informa satisfacción con el trabajo en su conjunto.	La variable del estudio será calculada mediante la Escala de Satisfacción Laboral, consta de dos dimensiones, la satisfacción extrínseca y la satisfacción intrínseca	Intrínseca	Desarrollo Personal - Motivación - Relaciones interpersonales	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Muy insatisfecho=1 Moderadamente Insatisfecho=2 Ni satisfecho ni insatisfecho=3 Moderadamente satisfecho=4 Satisfecho=6 Muy satisfecho=7
			Extrínseca	Sueldo – Ambiente Laboral - Ergonomía	10,11,12,13,14,15	

## Anexo2: Autorizaciones



Decenio de la igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombre  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

### CARTA DE COMPROMISO DEL PSICOLOGO (A) SUPERVISOR DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA PARA EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

**M.C. Luz Parra Galván**  
**Jefe de la Oficina de Docencia e Investigación Universitaria**  
**Hospital Maria Auxiliadora**

Presente -

Por medio del presente saludo a usted y al mismo tiempo comunicarle que quien suscribe Psic. Mgtr. Desiree Salazar Ramirez con número de colegiatura C.Ps.P. 4037 se compromete a supervisar el trabajo de investigación: **"Liderazgo y satisfacción laboral en personal de enfermería en hospitales de Lima Metropolitana 2022"**, de las alumnas: Torres Chacaltana, Raysa Pamela identificada con DNI 72853870 y Cangalaya Delgado, Jhoselyn con DNI 60072917 procedentes de la Universidad Cesar Vallejo.

Así mismo respetar las normas éticas y hacer cumplir con la presentación y entrega de 02 formatos terminados de la tesis.

Atentamente,

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA  
  
PSIC. DEBORA SALAZAR RAMIREZ  
C.P.S.P. 4037  
CALLE SAN JUAN DE LOS RIOS 2024

DSR/ldr  
c.c  
archivo



**"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"**

Ate, 23 de Abril del 2022.

Mg:

**EDITH HONORIA JARA AMES**

Coordinadora de la escuela profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo sede Ate.

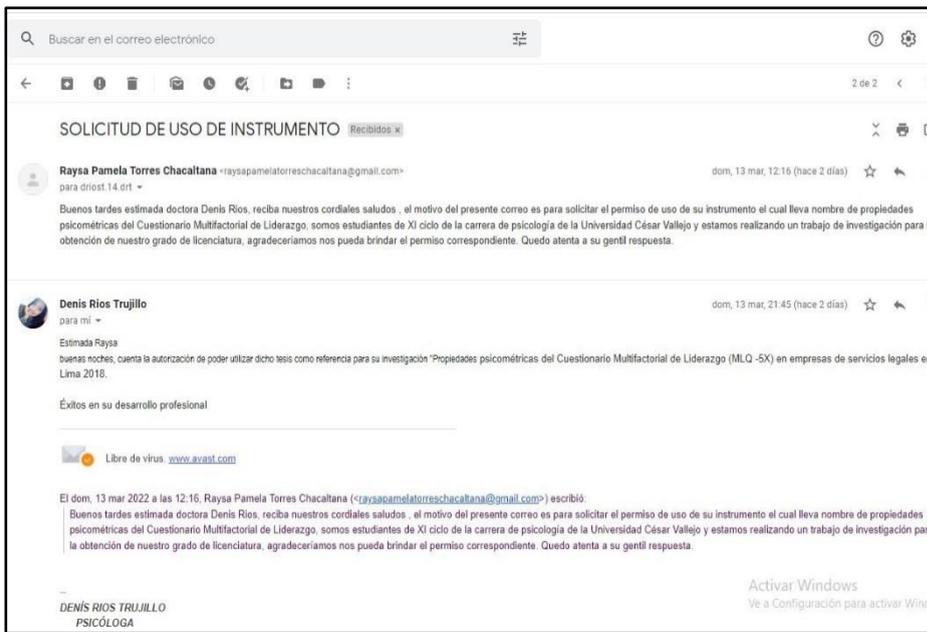
Yo, Mg. Flor Jeanette Blas Vergara jefe del departamento de enfermería del Hospital de San Juan de Lurigancho, en respuesta al escrito en el que solicita la autorización para la realización de su proyecto de investigación, mediante la firma de este documento en respuesta a su solicitud declaro:

Que doy mi consentimiento para que las alumnas Jhoselyn Cangalaya Delgado y Raysa Pamela Torres Chacaltana realicen su trabajo de investigación titulada "Liderazgo y Satisfacción laboral en personal de enfermería de Hospitales de Lima Metropolitana, 2022", en el servicio de enfermería, comprobando que este es un requisito para la titulación en la licenciatura de Psicología.

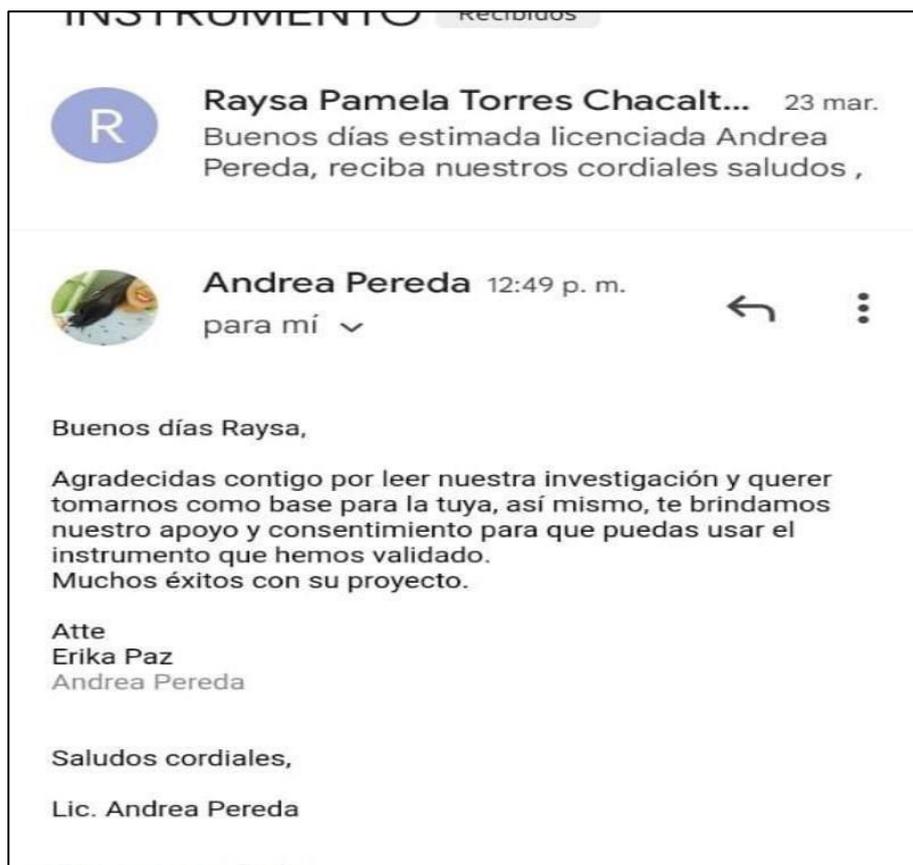
Atentamente

Mg. Flor Jeanette Blas Vergara  
Jefe del departamento de Enfermería  
Hospital de San Juan de Lurigancho

### Anexo 3: Autorización de la escala de liderazgo



## Anexo 4: Autorización de la escala de satisfacción laboral



**Anexo 5: Instrumento de liderazgo- MLQ FORMA 5X corta adaptado**

PUESTO QUE EVALUARA (DEL JEFE INMEDIATO):

Este cuestionario intenta describir el estilo de liderazgo de la persona la cual estas a cargo (tu responsable) tal como es percibida por Ud. Por favor responda todos los ítems de este cuadernillo. En las siguientes páginas se presentan 45 afirmaciones descriptivas. Juzgue cuan frecuentemente cada afirmación se ajusta con la persona que Ud. esta describiendo. Use la siguiente escala de la clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente a su preferencia con una cruz o un círculo.

<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

1. Habla sobre sus valores y creencias más importantes.	1	2	3	4
2. Especifica la importancia de tener un propósito.	1	2	3	4
3. Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones.	1	2	3	4
4. Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión.	1	2	3	4
5. Hace que las personas se sientan orgullosas por trabajar con él /ella.	1	2	3	4
6. Va más allá del interés propio para el bien del grupo.	1	2	3	4
7. Actúa de formas que genera respeto.	1	2	3	4
8. Muestra un sentido de poder y confianza en las decisiones.	1	2	3	4
9. Habla con optimismo sobre el futuro.	1	2	3	4
10. Habla con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr.	1	2	3	4
11. Expresa con claridad una visión convincente del futuro.	1	2	3	4
12. Expresa su confianza sobre el logro de objetivos.	1	2	3	4
13. Reexamina supuestos críticos para ver si son apropiados.	1	2	3	4
14. Busca perspectivas diversas al momento de resolver problemas.	1	2	3	4
15. Hace que vea los problemas desde distintos ángulos.	1	2	3	4
16. Sugiere nuevas formas de realizar los deberes asignados.	1	2	3	4
17. Genera espacios de tiempo para la enseñanza y el entrenamiento.	1	2	3	4
18. Me trata como una persona y no únicamente como un miembro de su grupo.	1	2	3	4
19. Considera que tengo diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones que los demás.	1	2	3	4
20. Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.	1	2	3	4
21. Me brinda apoyo por mis esfuerzos.	1	2	3	4
22. Debate en términos específicos respecto de quien es el responsable de lograr los objetivos de rendimiento.	1	2	3	4
23. Esclarece lo que uno puede recibir cuando se logran las metas de desempeño.	1	2	3	4
24. Expresa satisfacción cuando cumpla con las expectativas.	1	2	3	4
25. Centra la atención en irregularidades, errores excepciones y desviaciones de las normas.	1	2	3	4
26. Concentra toda su atención en el tratamiento de errores, quejas y fallas.	1	2	3	4
27. Hace un seguimiento de mis errores.	1	2	3	4
28. Dirige mi atención a los fracasos para cumplir con los estándares.	1	2	3	4
29. No interfiere hasta que los problemas se toman serios.	1	2	3	4

<b>30.</b> Espera que las cosas vayan mal antes de tomar medidas.	1	2	3	4
<b>31.</b> Demuestra que cree en la frase "si funciona, no lo arregles".	1	2	3	4
<b>32.</b> Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar medidas.	1	2	3	4
<b>33.</b> Evita involucrarse cuando surgen problemas importantes.	1	2	3	4
<b>34.</b> Está ausente cuando se le necesita.	1	2	3	4
<b>35.</b> Evita tomar decisiones.	1	2	3	4
<b>36.</b> Retrasa las respuestas a preguntas urgentes.	1	2	3	4
<b>37.</b> Consigue que haga más de los que se esperaban que haga	1	2	3	4
<b>38.</b> Aumenta mi deseo de tener éxito.	1	2	3	4
<b>39.</b> Aumenta mi disposición a esforzarme más.	1	2	3	4
<b>40.</b> Utiliza métodos satisfactorios de liderazgo.	1	2	3	4
<b>41.</b> Trabaja conmigo de manera satisfactoria.	1	2	3	4
<b>42.</b> Es eficaz al satisfacer mis necesidades laborales.	1	2	3	4
<b>43.</b> Es eficaz al representarme ante una autoridad superior.	1	2	3	4
<b>44.</b> Es eficaz en el cumplimiento de los requisitos de organización.	1	2	3	4
<b>45.</b> Dirige un grupo que es efectivo.	1	2	3	4

## Anexo 6: Instrumento de satisfacción laboral

En este cuestionario encontrarás 15 preguntas, las cuales tienen diferentes opciones de acuerdo a cómo te sientes en tu ámbito laboral, las Opciones que encontrar a continuación son:

Muy insatisfecho

Insatisfecho=1

Moderadamente Insatisfecho=2

Ni satisfecho ni insatisfecho=3

Moderadamente satisfecho=4

Satisfecho=6

Muy satisfecho=7

Ítem	1	2	3	4	5	6	7
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te asignado							
7. Tu sueldo							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relación entre dirección y trabajadores de tu empresa							
10. Tú posibilidades de crecer profesionalmente							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas							
15. Tu estabilidad en el empleo							

## Anexo 7: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral

### "Liderazgo y Satisfacción laboral en el personal de enfermería en hospitales de Lima Metropolitana, 2022"

Nos presentamos ante ustedes con el debido respeto, somos las alumnas Jhoselyn Cangalaya Delgado y Raysa Pamela Torres Chacaltana, estudiantes del X ciclo de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo. El presente formulario forma parte del recojo de información ya que nos encontramos realizando un trabajo de investigación para obtener el grado de Licenciadas en Psicología, todo esto se llevará a cabo para fines académicos. El objetivo de esto es determinar la relación entre liderazgo y satisfacción laboral en el personal de enfermería. Para lo cual se requiere cumplir con los siguientes criterios y pueda ser participe de este trabajo de investigación, de antemano muchas gracias por su apoyo y participación.

1. Trabajadores de hospitales
2. Ambos sexos
3. Ser personal de enfermería

Los datos que nos brinde será de total confidencialidad, en caso tenga alguna duda puede escribirnos al correo: rtorresc9@ucvvirtual.edu.pe  
ccangalayade@ucvvirtual.edu.pe

Acepto participar voluntariamente de la investigación \*

Si

No

## Anexo 8: Prueba de normalidad de las variables en estudio

### *Pruebas de normalidad*

Dimensiones	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0.120	255	0.000
Transformacional	0.175	255	0.000
Transaccional	0.128	255	0.000
Resultado de líder	0.148	255	0.000
Satisfacción laboral	0.233	255	0.000
Intrínseca	0.265	255	0.000
Extrínseca	0.188	255	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Anexo 9: Nivel de Liderazgo en personal de enfermería

Categoría	Liderazgo		L. Transformacional		L. Transaccional		Resultado de Líder	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	3	1.2	13	5.1	14	5.5	4	1.6
Medio	120	47.1	24	9.4	79	31.0	223	87.5
Alto	132	51.8	218	85.5	162	63.5	28	11.0
Total	255	100.0	255	100.0	255	100.0	255	100.0

En la tabla 4, en el nivel alto se aprecia un porcentaje de 51.8% que corresponde a 132 trabajadores del área de enfermería, en cuanto al nivel medio se encuentra un porcentaje de 47.1 % lo que equivale a 120 trabajadores, así también se refleja que el nivel de liderazgo en un nivel bajo es equivalente al 1.2 % es decir 3 trabajadores. Por otro lado, en cuanto a la dimensión de liderazgo transformacional se ubican en un nivel alto el 5.1% es decir 13 trabajadores, en el nivel medio el 9.4% equivalente a 24 trabajadores y en un nivel bajo el 85.5% que equivale a 218 trabajadores. Respecto a la dimensión de Liderazgo transaccional se ubican en un nivel alto el 5.5% es decir 14 trabajadores, en el nivel medio el 31% equivalente a 79 trabajadores y en un nivel bajo el 63.5% que equivale a 162 trabajadores. Por último, respecto a la dimensión de Resultado de Líder se encuentran en un nivel alto el 1.6% es decir 4 trabajadores, en el nivel medio el 87.5 % equivalente a 223 trabajadores y en un nivel bajo el 11% que equivale a 28 trabajadores.

## Anexo 10: Nivel de satisfacción laboral en personal de enfermería

Categoría	Satisfacción Laboral		Intrínseca		Extrínseca	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	9	3.5	9	3.5	10	3.9
Medio	29	11.4	28	11.0	56	22.0
Alto	217	85.1	218	85.5	189	74.1
Total	255	100.0	255	100.0	255	100.0

En la tabla 5, se refleja que el nivel de satisfacción laboral en un nivel alto se aprecia un porcentaje de 85.1% que corresponde a 217 trabajadores del área de enfermería, en cuanto al nivel medio se encuentra un porcentaje de 11.4% lo que equivale a 29 trabajadores, respecto nivel bajo es equivalente al 3.5% es decir 9 trabajadores. Por otro lado, en cuanto a la dimensión de satisfacción intrínseca se ubican en un nivel alto el 3.5 % es decir 9 trabajadores, en el nivel medio el 11% equivalente a 28 trabajadores y en un nivel bajo el 85.5% que equivale a 218 trabajadores. Respecto a la dimensión de satisfacción extrínseca se ubican en un nivel alto el 3.9% es decir 10 trabajadores, en el nivel medio el 22% equivalente a 56 trabajadores y en un nivel bajo el 74.1% que equivale a 189 trabajadores.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GARCIA GARCIA EDDY EUGENIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y satisfacción laboral en personal de enfermería de hospitales de Lima Metropolitana, 2022", cuyos autores son TORRES CHACALTANA RAYSA PAMELA, CANGALAYA DELGADO JHOSELYN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 24 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GARCIA GARCIA EDDY EUGENIO <b>DNI:</b> 07840149 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3267-6980	Firmado electrónicamente por: EGARCIAGA el 19- 08-2022 09:36:32

Código documento Trilce: TRI - 0366330