



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo directivo y felicidad laboral en trabajadores del Área de Farmacia de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Hernandez Chacaliaza, Fiorella Paola (orcid.org/0000-0002-0643-8252)

ASESORES:

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

Mg. Ruiz Barrera, Lázaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi padre, Fredy Hernández Vega, y a mi madre, María Chacaliaza, por siempre creer en mí y darme su apoyo incondicional, durante toda la maestría.

A mi hermana, Geraldine Hernández, que siempre con sus ocurrencias y apoyo emocional.

A mi tío, Jesús Chacaliaza, que desde el cielo guía mi camino para cumplir con mis metas y objetivos.

Agradecimiento

A mis abuelos José y Margarita que han sido un gran apoyo durante mi carrera profesional.

Al Ingeniero Walter Alvites por sus enseñanzas y orientación adecuadas.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	45

Índice de Tablas

Tabla 1 Datos demográficos de los encuestados	20
Tabla 2 Análisis descriptivo “Liderazgo Directivo” y dimensiones	21
Tabla 3 Análisis descriptivo “Felicidad Laboral” y dimensiones	22
Tabla 4 Correlación liderazgo directivo y felicidad laboral	23
Tabla 5 Correlación dimensión relaciones interpersonales y felicidad laboral	24
Tabla 6 Correlación dimensión responsabilidad y felicidad laboral	25
Tabla 7 Correlación dimensión estimulación al cambio y felicidad laboral	26

Resumen

El objetivo principal de la investigación fue analizar la relación entre el liderazgo directivo y la felicidad laboral de los trabajadores del área de Farmacia en la Dirección de Redes Integradas de Salud (DIRIS) Lima Centro en 2023. Se utilizó una metodología cuantitativa con un enfoque correlacional, empleando un muestreo aleatorio simple que resultó en una muestra de 138 trabajadores. Los datos fueron procesados exhaustivamente mediante estadística inferencial, y los resultados mostraron un coeficiente Rho de Spearman de 0.951, lo que indicó una relación positiva significativa entre el liderazgo directivo y el nivel de felicidad laboral experimentado por los empleados.

Palabras clave: Liderazgo, felicidad, salud

Abstract

The main objective of the research was to analyze the relationship between managerial leadership and work happiness of workers in the Pharmacy area in the Directorate of Integrated Health Networks (DIRIS) Lima Centro in 2023. A quantitative methodology with a correlational approach was used. , using simple random sampling that resulted in a sample of 138 workers. The data were exhaustively processed using inferential statistics, and the results showed a Spearman's Rho coefficient of 0.951, which indicated a significant positive relationship between managerial leadership and the level of work happiness experienced by employees.

Keywords: Leadership, happiness, health

I. INTRODUCCIÓN

En busca del bienestar de la sociedad, las instituciones asumen la responsabilidad de velar y promover la buena salud de sus colaboradores (Mora et al., 2022) lo que implica crear un ambiente de trabajo adecuado, basado en relaciones interpersonales sólidas y un clima laboral donde prevalezca la confianza y el respeto mutuo (Alberto, 2021). En el contexto internacional, la Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como un estado completo de bienestar físico, mental y social, resaltando la importancia de considerar tanto los aspectos biológicos como los psicológicos para superar los desafíos en la vida cotidiana (Pérez et., al 2023).

Ramírez et al. (2023) para enfrentar los retos que presenta el sector salud a nivel mundial, es esencial contar con un liderazgo directivo coordinado y eficaz (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2015). De hecho, la falta de liderazgo ha sido identificada como un factor agravante para enfrentar crisis como pandemias (Gonzales et al., 2022), y se hace un llamado a ejercer un liderazgo responsable para superar cualquier dificultad (Diaz et al., 2023).

En el ámbito nacional, datos de la Encuesta Nacional de Satisfacción Laboral del 2020 revelan que solo el 24% de los empleados se sienten satisfechos con sus trabajos, lo cual destaca la necesidad de priorizar el desarrollo del liderazgo y la motivación de los equipos para alcanzar carreras exitosas (Celi, 2022).

Dentro del contexto de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro (DIRIS Lima Centro), diversos establecimientos de salud enfrentaron situaciones desafiantes, como lo evidenció la pandemia. En este sentido, el liderazgo se ha visto puesto a prueba para tomar decisiones y hacer frente a las adversidades actuales (Diaz et al., 2023). En el área de farmacia de la DIRIS Lima Centro, se ha detectado una carencia de apoyo y reconocimiento por parte de los directivos hacia el personal, lo que impacta negativamente en su desarrollo profesional y en la comprensión de sus funciones y metas de trabajo. Además, la falta de líderes que promuevan una comunicación efectiva dentro del equipo es un aspecto crítico que debe ser abordado (Carrillo y Bolívar, 2023).

Con base en esta problemática, esta investigación tuvo como objetivo explorar la relación entre el liderazgo directivo y la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia en la DIRIS Lima Centro en el año 2023. Se buscó identificar oportunidades de mejora y proponer acciones concretas que favorezcan un entorno laboral más satisfactorio y productivo para el bienestar de los colaboradores. Los resultados y conclusiones de este estudio aspiran a contribuir con conocimientos valiosos y recomendaciones prácticas que enriquezcan el ámbito del liderazgo directivo y la felicidad laboral en el sector de la salud, impulsando así el desarrollo y crecimiento tanto de los trabajadores como de las instituciones involucradas.

En tal virtud al atender esta problemática se analizó cómo influye el liderazgo directivo en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia. En este contexto, se planteó como problema general: PG.- ¿Cómo influye el liderazgo directivo en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de la DIRIS Lima Centro 2023? Para establecer los problemas específicos se consideraron: PE1.- ¿Cómo influye las relaciones Interpersonales en la felicidad laboral de los trabajadores?; PE2.- ¿Cómo influye la responsabilidad en la felicidad laboral de los trabajadores?; y, PE3.- ¿Cómo influye la estimulación al cambio en la felicidad laboral los trabajadores?

La justificación de la investigación tuvo una notable relevancia teórica al abordar los vacíos de conocimiento sobre la influencia del liderazgo directivo en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia. Este aporte teórico permitió identificar la relación entre el logro de metas, la comunicación efectiva de ideas, la toma de decisiones acertadas y la promoción del trabajo en equipo para alcanzar la felicidad laboral. Además, la investigación presentó una justificación práctica, ya que los datos empíricos obtenidos ofrecieron información real que ayudaría a los directivos a tomar decisiones orientadas a asegurar la felicidad laboral en el área de salud. Respecto a la justificación metodológica, se fundamentó en el uso de instrumentos válidos y confiables, que podrían ser aplicados en futuras investigaciones relacionadas con el liderazgo directivo en el área de farmacia.

Por lo expuesto el objetivo general de la investigación fue: OG. - Determinar en qué medida el liderazgo directivo influye en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de la DIRIS Lima Centro 2023. Los objetivos específicos fueron: OE1.- Determinar cómo influye las relaciones Interpersonales en la felicidad laboral de los trabajadores. OE2.- Determinar cómo influye la responsabilidad en la felicidad laboral de los trabajadores. Y, OE3.- Determinar cómo influye la estimulación al cambio en la felicidad laboral de los trabajadores. Por otro lado, la hipótesis general: HG. - El liderazgo directivo influye significativamente en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de DIRIS Lima Centro 2023; y como hipótesis específicas: H1.- Las relaciones Interpersonales influyen significativamente en la felicidad laboral de los trabajadores. H2.- La responsabilidad influye significativamente en la felicidad laboral de los trabajadores. H3.- La estimulación al cambio influye significativamente en la felicidad laboral de los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los trabajos previos respecto a las variables en estudio y su probable relación, es importante mencionar que son múltiples los trabajos tanto internacionales y nacionales en diversas instituciones, sin embargo, aún es escasa los reportes de la relación de las mismas en el sector salud aquí algunos referentes.

Se llevó a cabo una investigación, Muriel y García (2022) con el objetivo de evaluar el nivel actual de satisfacción en el ámbito laboral en Iberoamérica. Se determinó la necesidad de investigar más a fondo este tema utilizando un enfoque cualitativo descriptivo y un método de revisión sistemática de literatura. Los hallazgos indicaron que hay varias variables que afectan la satisfacción laboral, pero se reconoció que se necesitan investigaciones más extensas en el contexto iberoamericano. Por lo tanto, se recomienda que la investigación continúe para obtener una comprensión más completa del tema.

Duana y Polo (2021) se propusieron identificar las categorías de dirección y el ambiente organizacional en un centro de salud pública en México, así como cómo afectan las relaciones entre el personal. Se realizaron encuestas y cuestionarios a una muestra de 15 empleados y 16 directivos del centro. Se utilizaron metodologías cuantitativas, correlacionales, descriptivas y transaccionales. Los resultados mostraron una calidad laboral regular en el sector y un enfoque autoritario en la gestión. Por último, se sugiere que mejorar el entorno organizacional puede mejorar las relaciones laborales y promover un entorno laboral adecuado.

En el campo de la enfermería, Mohammad (2021) llevó a cabo una investigación llamada, que tuvo como objetivo examinar el bienestar laboral y sus diversos aspectos en hospitales públicos y psiquiátricos, utilizando una muestra de 280 enfermeras. Los hallazgos mostraron que el nivel de satisfacción laboral era moderadamente alto, pero también había insatisfacción con el salario y los horarios de trabajo. Sin embargo, aunque estos hallazgos representan un tema de gran preocupación, el estudio ofrece información útil para identificar áreas de mejora y, como resultado, mejorar la calidad de vida laboral de los profesionales de la atención médica.

En el mismo sentido, el estudio "Vínculo entre la adhesión a la organización, el bienestar laboral, la equidad y la confianza en la capacidad de logro en profesionales de enfermería en Irán", realizado por Chegini et al. (2019) examinó una muestra de 401 enfermeras con el propósito de investigar las relaciones entre los diferentes elementos. Los hallazgos mostraron una correlación positiva entre la adhesión a la organización y la confianza en la capacidad de logro ($\beta_3=0.28$, $P<0.001$) y la satisfacción laboral ($\beta_3=0.73$, $P<0.001$). En resumen, se recomienda que los administradores fomenten una mayor adhesión a la organización utilizando una variedad de estrategias basadas en la percepción de equidad organizacional para lograr resultados positivos y promover acciones que aborden las áreas de mejora existentes.

Por su lado, Guerrero (2016) realizó la investigación "Impacto de la satisfacción laboral y el enfoque de liderazgo en la dedicación organizacional de los empleados en Guayaquil" con el objetivo de analizar cómo estos factores afectan el entorno laboral. El método de análisis estadístico, se utilizó a través de un enfoque cuantitativo correlacional. La muestra, compuesta por 385 personas, se seleccionó aleatoriamente. Los hallazgos mostraron que la satisfacción y el bienestar laboral están positivamente influenciados por el liderazgo transformador. Además, se encontró una relación significativa entre estos dos factores y la dedicación organizacional, con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.620. En resumen, se destaca la importancia de fomentar un enfoque de liderazgo transformador para aumentar la satisfacción laboral y el bienestar, lo que a su vez aumenta el compromiso organizacional.

La satisfacción laboral, el entorno organizacional, el compromiso organizacional y el liderazgo son temas que varios investigadores examinan desde una variedad de puntos de vista y escenarios. Muriel et al. (2022) se enfocaron en analizar de manera sistemática la satisfacción laboral en las organizaciones lberoamericanas, destacando la importancia de llevar a cabo investigaciones más exhaustivas. Duana y Polo (2021) analizaron la dirección y el clima organizacional en una institución de salud en México y sugieren mejorar el entorno laboral. Mohammad (2021) examina la felicidad laboral en los hospitales de Abha y destaca la importancia de resolver los problemas. Mientras, Chegini et al. (2019) estudiaron

cómo la adhesión a la organización, el bienestar laboral, la equidad y la confianza en la capacidad de logro en enfermería en Irán se relacionan entre sí, destacando la importancia de promover la adhesión a la organización.

En ese contexto, Guerrero (2016) analizó cómo la satisfacción laboral y el liderazgo afectan el compromiso organizacional en Guayaquil, destacando el liderazgo transformacional. Estos estudios enfatizan la importancia de aumentar la satisfacción y el bienestar laboral de los profesionales mediante la creación de entornos laborales satisfactorios, la promoción de un liderazgo efectivo y el fortalecimiento del compromiso organizacional.

Continuando con el apartado de antecedentes se presentan investigadores nacionales que expusieron sus investigaciones acerca de los temas a tratar en la presente investigación

Gámez (2021) en Trujillo, realizó un estudio para evaluar cómo afecta el liderazgo ejecutivo el bienestar organizacional en una clínica local. Se aplicaron cuestionarios a una muestra de 25 empleados utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal correlacional causal. El puntaje de confiabilidad fue de 0.829 y 0.866, respectivamente. Los hallazgos mostraron que el liderazgo ejecutivo tenía un nivel moderado del 64 % y el bienestar organizacional tenía un nivel regular del 60 %. Como resultado, se encuentra que el bienestar organizacional, se ve significativamente afectado por el liderazgo ejecutivo. Se recomienda que las empresas cuenten con líderes ejecutivos adecuadamente preparados para lidiar con los problemas que puedan surgir en el futuro.

Zuta (2020) investigó la relación entre estas dos variables en un estudio llamado "Relación entre el liderazgo de cambio y el ambiente organizacional en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II Vitarte 2019". Se empleó un método no experimental cuantitativo y correlacional para distribuir cuestionarios en una muestra de 130 enfermeras tituladas. El cuestionario de liderazgo multifactorial se utilizó. Los hallazgos indicaron una conexión débil y directa ($Rho=0.363$, $p=0.000$) entre el contexto organizacional y el liderazgo de cambio. Se ha llegado a la conclusión de que hay una conexión entre estas dos variables y se recomienda un liderazgo de cambio para mejorar el entorno

organizacional del servicio de emergencia del Hospital II Vitarte.

Duche y Rivera (2019) investigaron el vínculo entre la gratificación y el bienestar laboral en los empleados del servicio de enfermería de ESSALUD en Arequipa, Perú. Los hallazgos mostraron una correlación positiva entre la gratificación y el bienestar en el trabajo. Se ha demostrado que el logro de objetivos tanto personales como profesionales mejora la calidad de la experiencia laboral. Este estudio proporciona datos útiles para investigaciones futuras que aborden estas dos variables. Los hallazgos respaldan la importancia de aumentar la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados del servicio de enfermería.

La investigación de Ballón (2018) examinó la estrecha relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales en un centro de salud. Se aplicaron instrumentos en una muestra de ochenta profesionales utilizando un enfoque hipotético-deductivo, tipo aplicado y nivel correlacional. El estudio se llevó a cabo de manera no experimental y se empleó un método cuantitativo. Los hallazgos mostraron una fuerte correlación entre el liderazgo y la satisfacción laboral. Estos hallazgos demuestran que un buen liderazgo es esencial para aumentar la satisfacción en el lugar de trabajo.

Por su parte, Asenjo (2022) realizó un estudio en Piura con el objetivo de examinar la relación entre el liderazgo ejecutivo y la satisfacción laboral del personal en un centro de salud, con un enfoque específico en el servicio de ginecología y obstetricia. La investigación adoptó una metodología cuantitativa y correlacional, utilizando una encuesta para la recolección de datos y un cuestionario como herramienta principal. Los resultados mostraron una relación positiva significativa entre el liderazgo ejecutivo y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de ($r_s = 0.589$) y una significancia de 0.00. El estudio concluye que el liderazgo efectivo es crucial para crear un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio, subrayando la necesidad de que los líderes en el ámbito de la salud desarrollen habilidades que promuevan un entorno laboral favorable.

Merry et al. (2023) llevó a cabo un estudio con el objetivo de analizar cómo los diferentes estilos de liderazgo influyen en la satisfacción y el bienestar de los empleados, revisando una amplia gama de teorías y modelos existentes en la

literatura académica. El estudio abordó una serie de temas clave, incluyendo los diversos estilos de liderazgo que los directivos pueden adoptar, como el liderazgo transformacional, transaccional y laissez-faire. Los hallazgos destacan que el éxito y la sostenibilidad de estos sistemas dependen del liderazgo fuerte, la aceptación de las partes interesadas y un marco regulador bien definido. Los pasos clave para la implementación incluyen evaluar necesidades, redactar políticas, asegurar financiamiento, crear materiales adecuados, establecer una estrategia de comunicación y mantener un proceso de evaluación.

Asimismo, se examinaron los métodos de liderazgo gerencial y su relación con la satisfacción laboral en el Centro Integrado de Gestión de Red de Lima, en el ámbito especializado de los profesionales de farmacia. Este análisis teórico proporcionó una base esencial para la creación del presente estudio y para ampliar el conocimiento sobre cómo el liderazgo directivo influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en este contexto específico. Específicamente, la revisión analizó cómo factores como el salario, los beneficios y las condiciones laborales afectan la felicidad en el trabajo.

A continuación, se presenta las bases conceptuales de las variables utilizadas en la investigación, referente al “liderazgo directivo” es definido en la literatura actual por diferentes referentes a continuación algunos que se tomaron en cuenta para esta investigación.

Yi et al. (2022) define el liderazgo directivo como un componente fundamental en la gestión de una organización, describiéndolo como la capacidad de los altos directivos para guiar y orientar a sus equipos hacia el logro de los objetivos organizacionales. En este contexto, el liderazgo directivo abarca el papel crucial que desempeñan los líderes de alto nivel, quienes deben poseer un conjunto de habilidades y competencias clave para tomar decisiones estratégicas, comunicarse eficazmente con su personal y motivar a su equipo (Kantek et al., 2022).

Por consiguiente, para asegurar el éxito y el progreso a largo plazo de una empresa, estos líderes deben establecer una visión clara para la organización, así como definir metas y objetivos precisos. Además, están encargados de guiar y

apoyar a sus colaboradores, contribuyendo así a la creación de un entorno de trabajo constructivo y productivo que promueva la colaboración y la participación de los empleados (Snyder et al., 2023).

Juárez y Contreras (2012) indican el “Liderazgo Directivo” es la capacidad de los líderes para tomar decisiones fundamentadas y estratégicas se considera de suma importancia en el ámbito del liderazgo directivo. Estas decisiones pueden incluir la distribución de los recursos de la organización y la creación de normas organizativas, así como la implementación de tácticas para gestionar problemas y aprovechar oportunidades de mercado. Los líderes deben ser capaces de adaptarse a las situaciones cambiantes y llegar a conclusiones sólidas, incluso en situaciones de incertidumbre (Mayes & Cochran, 2023).

También, Alonso et al. (2020) lo define como la capacidad de comunicarse con los subordinados, esta es una habilidad importante para los puestos administrativos y de liderazgo. Según Monalisa et al. (2023) resalta que los líderes deben articular la visión y los objetivos de la organización de manera comprensible y persuasiva para los empleados de todos los niveles de la empresa. Una comunicación abierta y honesta ayuda a los empleados a desarrollar una cultura de confianza y compromiso y facilita que todos los miembros de un equipo trabajen juntos para lograr un objetivo común (De Sousa et al., 2023).

Siguiendo a Guerrero et al. (2018) el liderazgo puede entenderse como la capacidad de influir en otros para alcanzar objetivos comunes. Un líder es aquella persona capaz de guiar, orientar y motivar a su equipo hacia el logro de metas establecidas. Mientras, Javela y Maldonado (2021) lo definen como la capacidad de motivar a los demás es una de las habilidades clave de un líder de éxito. Es fundamental motivar e inspirar a los empleados para mantener su dedicación y pasión en su lugar de trabajo. Según McCormick et al. (202) señala que los líderes son responsables de garantizar que el trabajo de sus empleados se reconozca y valore, que brinden a los empleados retroalimentación constructiva y que brinden oportunidades para el desarrollo profesional y el progreso dentro de la empresa.

Por tanto, las dimensiones consideradas para esta variable fueron:

La habilidad de un líder para establecer y mantener relaciones positivas con los miembros de su equipo y otros miembros de la organización se conoce como relaciones interpersonales en el contexto del liderazgo directivo (Cramer et al., 2023). Un líder que tiene buenas relaciones interpersonales demuestra empatía, escucha activamente y fomenta un entorno de trabajo basado en la confianza y el respeto mutuo. Las relaciones sólidas promueven la cohesión y la colaboración en el equipo de trabajo al permitir una comunicación abierta y transparente (Díaz y Vargas, 2021).

La toma de decisiones, el establecimiento de objetivos claros y el seguimiento del desempeño del equipo son responsabilidades que se asumen en el liderazgo directivo. Un líder responsable es consciente de la influencia que tiene sobre sus colaboradores y es consciente de que sus acciones tienen un gran impacto en el resultado (Wei et al., 2023). Además, fomenta la responsabilidad individual en los miembros del equipo, lo que aumenta la motivación y el compromiso al fomentar la autonomía y el sentido de pertenencia (Díaz y Vargas, 2021).

El liderazgo directivo estimula el cambio, lo que significa que los líderes pueden cambiar la organización. Un líder directivo que fomenta el cambio alienta a su equipo a presentar nuevas perspectivas y métodos para mejorar los procesos y enfrentar los desafíos (Chen et al., 2023). Este tipo de líder fomenta la creatividad y la adaptabilidad, inspirando a sus colaboradores a ver los cambios como oportunidades para crecer y mejorar. Además, estar dispuesto a cuestionar las prácticas tradicionales en busca de la eficiencia y la excelencia son requisitos para estimular el cambio (Díaz y Vargas, 2021).

Las relaciones interpersonales, la responsabilidad y la estimulación del cambio son aspectos importantes del liderazgo directivo que contribuyen al desarrollo de un líder efectivo y comprometido (Aggarwal y Abdelhalim, 2023). Un líder que valora y cultiva relaciones interpersonales saludables, asume la responsabilidad de sus acciones y decisiones y estimula un entorno propicio para la innovación y la adaptación tiene el potencial de inspirar a su equipo y llevar a la

organización hacia el éxito y la excelencia (Membrillo-Pillpe et al., 2023).

Con respecto a la variable “felicidad laboral” se presentan los siguientes referentes.

Para Álvarez et al. (2023) se explica como un estado positivo resultante de condiciones organizacionales que fomentan el bienestar y la satisfacción del empleado. Es la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo y engloba una visión favorable hacia su puesto de trabajo y las actividades realizadas en la empresa. La satisfacción laboral se logra al satisfacer requerimientos individuales y colectivos relacionados con el trabajo (Li y Zhou, 2023). Asimismo, destacan la relevancia de que las organizaciones se preocupen por mantener a su personal satisfecho y en buenas condiciones laborales, ya que la insatisfacción puede afectar la productividad y el desempeño de los empleados, siendo un problema común en diversas empresas tanto a nivel internacional como nacional.

Por su parte Díaz et al. (2023) concuerda con que la felicidad en el trabajo como un estado emocional positivo que se basa en la actitud del empleado hacia su propio trabajo y se ve afectada por sus creencias, valores y experiencias laborales. Influye en la capacidad del empleado para mantener su puesto, su productividad y su conducta. Los factores individuales, organizativos y laborales influyen en la satisfacción laboral, destacando como aspectos esenciales el entorno de trabajo, el reconocimiento personal, la oportunidad de superación personal y el apoyo de los compañeros.

También se señala que hay variables higiénicas y motivadoras que repercuten en el ambiente de trabajo y en el nivel de éxito que puede alcanzarse (Araya et al., 2023) indica una forma de evaluar el nivel de satisfacción laboral de un empleado es considerar en qué medida el puesto permite al trabajador ver satisfechas sus necesidades y deseos, al tiempo que permite alinear sus intereses con los de la organización (Ramírez et al., 2023). Esto se refleja en la actitud positiva del empleado hacia las responsabilidades del puesto, haciendo especial hincapié en el ambiente de trabajo, el apoyo de los compañeros y el reconocimiento personal.

En otra investigación Araya et al. (2023) mencionaron que debe quedar claro que los objetivos de rendimiento influyen tanto en la satisfacción laboral como en el compromiso organizativo. Mientras que, Carrillo y Bolívar (2023) mencionaron que son varios los indicadores y dimensiones que intervienen en la felicidad laboral y este puede ser abordado por la jerarquía de necesidades de Maslow, en entre los cuales para el estudio fueron: las condiciones físicas, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales y relación personal.

El bienestar y la satisfacción de los empleados dentro de su entorno de trabajo dependen de una variedad de factores dentro del marco de la felicidad laboral. En primer lugar, se examinan las “condiciones físicas”, que hacen referencia al entorno en el que los empleados realizan sus actividades laborales (Hakovirta et al., 2023). Estas incluyen factores como la comodidad del espacio, la iluminación, la ventilación, la temperatura y la seguridad laboral. Un lugar de trabajo adecuado y seguro hace que los empleados se sientan cómodos y satisfechos en su trabajo, lo que aumenta su felicidad laboral (Csizmadia y Chillogallo, 2017).

Además, los “beneficios laborales y las ganancias” son una parte importante de la satisfacción laboral. Esta parte incluye los beneficios y recompensas que los empleados reciben como parte de su relación laboral, como salarios, prestaciones sociales, incentivos y oportunidades de crecimiento profesional. Los trabajadores que se sienten valorados y reconocidos por su trabajo y contribución pueden aumentar significativamente su felicidad laboral con un paquete de beneficios y remuneración justo y competitivo (Csizmadia y Chillogallo, 2017).

“La política de gestión de recursos humanos” es otra dimensión importante, y abarca las políticas y prácticas establecidas por la organización en este ámbito. Esto incluye políticas de conciliación laboral, programas de flexibilidad horaria, promoción interna, reconocimiento y otras prácticas de gestión de talento humano. Una gestión de recursos humanos efectiva y enfocada en el bienestar de los empleados puede aumentar la satisfacción laboral y fomentar un entorno laboral más positivo (Csizmadia y Chillogallo, 2017).

Mashayekhi y Mafinejad (2023) destacan que “las relaciones interpersonales” son un componente crucial de la satisfacción laboral. Este aspecto se refiere a la calidad de las relaciones que los empleados desarrollan con sus compañeros, superiores y otros miembros de la organización. Un entorno laboral caracterizado por una comunicación efectiva, apoyo mutuo y trabajo en equipo puede fomentar un sentido de pertenencia y satisfacción en el lugar de trabajo, lo que a su vez eleva la satisfacción laboral (Csizmadia y Chillogallo, 2017).

Por último, pero no menos importante, la dimensión de la “relación personal” se centra en la relación que tiene un empleado consigo mismo en el contexto de su trabajo. Incluye factores como el nivel de autoestima, la percepción de la competencia y la realización personal obtenida a través del trabajo. Un sentido de propósito y logro personal en el trabajo puede aumentar la felicidad laboral de los empleados porque los hace sentir realizados y motivados para hacer lo que hacen todos los días. En conjunto, estas áreas ofrecen una perspectiva completa para comprender y fomentar la satisfacción laboral de los empleados en cualquier organización (Csizmadia y Chillogallo, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Para Nieto (2018) la investigación que se clasifica como investigación correlacional descriptiva básica es una estrategia que no interviene en el contexto e intenta describir rasgos o fenómenos y crear relaciones o correlaciones entre variables. Concretamente, este tipo de estudio se conoce como investigación correlacional descriptiva básica. Los datos se recogen a través de métodos como las encuestas, las observaciones o el examen de pruebas documentales, y posteriormente se someten a análisis estadísticos para determinar la existencia de las correlaciones investigadas, así como el grado de dichas relaciones. Este tipo de investigación fue apropiado dado el contexto de esta investigación dado que se pretendió investigar la conexión entre el liderazgo y la felicidad laboral de la DIRIS Lima Centro.

Para Hernández (2014) un diseño no experimental es un método de estudio que se define por la observación y medición de variables sin manipularlas directamente en un entorno controlado. Este enfoque también se conoce como diseño observacional. Los datos se recogen utilizando métodos como encuestas, entrevistas o el examen de documentos, y luego se analizan para investigar los vínculos o correlaciones que puedan existir entre las variables. Esta metodología permite adquirir información descriptiva y exploratoria en entornos naturales, sin necesidad de intervenir o manipular intencionadamente las variables que se examinan. En la investigación se pretendió demostrar la relación de las variables sin la necesidad de manipulación o intervención, por lo que el diseño no experimental se ajusta a las necesidades de este documento.

3.2. Variables y operacionalización

Primera variable: "Liderazgo Directivo"

El liderazgo ejecutivo implica comprometerse y aplicar enfoques que asistan a los empleados en el fomento de su desarrollo profesional, habilidades y capacidades, así como en las condiciones laborales en las que desempeñan sus funciones (Anell & Glennard, 2023) quienes lo dividieron en tres aspectos: dimensión establecer direcciones; dimensión desarrollar personas; y dimensión

rediseñar la organización.

Segunda variable: "Felicidad laboral"

Se hace referencia al bienestar emocional logrado por los empleados gracias a diversos factores influyentes, esta satisfacción debe ser construida, generada y cultivada (Lin et al., 2023). Siguiendo el enfoque del modelo de la teoría de la felicidad, la dividieron en tres aspectos: dimensión sentido positivo de la vida; dimensión satisfacción con la vida; y dimensión realización personal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

El término "población" se refiere a toda la colección de elementos o individuos que tienen algo en común, como un atributo o rasgo, y que son de interés para la investigación. Se refiere a toda la población que se va a investigar o de la que se va a extraer información para recopilar datos y generalizar los resultados. Para el contexto de esta investigación se consideró al personal de farmacia de los 70 distintos puestos y centros de salud pertenecientes a la DIRIS Lima Centro los cuales son un total de 215 personas. Los criterios de inclusión y exclusión para la investigación fueron:

Los criterios de inclusión:

- Trabajadores del área de Farmacia de la DIRIS Lima Centro.
- Estar activo laboralmente durante el período de estudio.
- Haber estado empleados en la organización durante al menos seis meses.

Los criterios de exclusión:

- Trabajadores del área de Farmacia que no estén dispuestos a participar en la investigación.
- Aquellos que se encuentren de licencia o vacaciones durante el período de recolección de datos.
- Aquellos que no puedan proporcionar información completa y precisa

en las encuestas.

3.3.2 Muestra

Se trata de un segmento indicativo del conjunto y con el que es más fácil trabajar que con los individuos o factores que interesan en el estudio. La muestra se selecciona mediante procedimientos de muestreo y permite llegar a conclusiones y generalizaciones sobre el conjunto de la población a partir del análisis y los resultados obtenidos de los datos recogidos en la muestra. En el caso de esta investigación se usó la fórmula de cálculo de muestras para población finita la cual establece el número en 138.08 (ver anexo 4), que al redondear se tomó como 138 entero.

3.3.3 Muestreo

En esta investigación, se utilizó un muestreo aleatorio simple. Se utilizó esta técnica para elegir de manera aleatoria 138 personas o componentes de la población de interés, asegurando la representatividad en la muestra, cada miembro de la población tendrá la misma probabilidad de ser elegido. Este método permitió la obtención de datos confiables y la realización de inferencias válidas, lo que permitieron extrapolar los hallazgos de la muestra a toda la población de trabajadores farmacéuticos.

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis en esta investigación se refiere a los trabajadores del área de Farmacia de la DIRIS Lima Centro. Estos individuos constituyen la unidad de estudio y son el enfoque principal para recopilar datos y obtener información relevante. Al centrarse en esta unidad de análisis, se busca comprender y analizar las características, percepciones y experiencias laborales de los trabajadores del área de Farmacia en relación con el liderazgo directivo y la felicidad laboral. Los datos recopilados de esta unidad de análisis permitirán obtener resultados y conclusiones significativas para el estudio en cuestión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La encuesta, por su capacidad para recopilar información de manera sistemática y eficiente, ha sido seleccionada como la técnica de recolección de datos más adecuada para este estudio. El cuestionario, diseñado específicamente para medir las variables de interés, permitirá obtener una visión precisa de la situación actual.

Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron dos cuestionarios elaborados por Asenjo (2020). El primero abarcó tres dimensiones: relaciones interpersonales, responsabilidad y estimulación al cambio. Cada dimensión incluyó ítems relacionados con el liderazgo directivo en la institución. Por ejemplo, la dimensión de relaciones interpersonales evaluó la comunicación fluida, la generación de confianza y el fomento del trabajo en equipo. La dimensión de responsabilidad exploró el reconocimiento de logros, la asignación de responsabilidades y los incentivos. Por último, la dimensión de estimulación al cambio abordó el ejemplo de los directivos, la aplicación de premios y sanciones, y la motivación de los trabajadores. Este cuestionario permitió recopilar información sobre la percepción de los trabajadores respecto al liderazgo directivo en la institución.

El segundo cuestionario, relacionado con la variable de Felicidad Laboral, se estructuró en cuatro dimensiones: condiciones físicas, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, y relaciones interpersonales. Cada dimensión incluyó ítems que exploraron distintos aspectos de la satisfacción y bienestar en el entorno laboral. La dimensión de condiciones físicas evaluó el espacio de trabajo y la disponibilidad de materiales. La de beneficios laborales y remunerativos investigó la meritocracia en la asignación de salarios y la formalización de bonos. Las políticas administrativas se analizaron en cuanto a la distribución de horarios y la supervisión. Finalmente, la dimensión de relaciones interpersonales examinó la comunicación entre trabajadores, el respeto a la jerarquía, y los mecanismos de control. Estos ítems permitieron recopilar

información sobre la percepción de los trabajadores respecto a los factores que contribuyen a su felicidad laboral.

En cuanto a la escala de medición del instrumento este será determinado por la escala de Likert del 1 al 5, por último, la validez y confiabilidad del instrumento fue determinada por el autor por lo cual el instrumento cuenta con validez y confiabilidad aceptada por la comunidad científica (ver anexo 3).

3.5. Procedimientos

El procedimiento para esta investigación consistió en varias etapas. En primer lugar, se realizó una revisión bibliográfica exhaustiva sobre el liderazgo directivo y la felicidad laboral en el ámbito de los trabajadores del área de Farmacia. Esto permitió establecer el marco teórico y contextualizar el estudio. A continuación, se llevó la selección del instrumento que cumpliera con las dimensiones determinadas. El cuestionario constó de ítems relacionados con las dimensiones de liderazgo directivo y felicidad laboral. Una vez que el cuestionario estuvo listo, se procedió a la selección de la muestra, siguiendo criterios de inclusión previamente establecidos. Se administró el cuestionario a los participantes seleccionados, utilizando métodos apropiados como la distribución en persona o a través de medios electrónicos. Posteriormente, se recopilaron y registraron los datos obtenidos.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos recolectados, se emplearon técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales. Utilizando el software SPSS 25, se llevó a cabo un procesamiento exhaustivo de los datos, incluyendo la creación de tablas de frecuencia y explorando la distribución de las variables mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov. En una fase posterior, se llevaron a cabo pruebas de inferencia estadística para evaluar hipótesis y establecer relaciones entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

Para garantizar la integridad ética de la investigación, se siguieron los estándares éticos nacionales e internacionales. Los principios éticos fundamentales que se aplicaron incluyeron la beneficencia, que garantiza el bienestar de los participantes y de la sociedad en general; la no maleficencia, que evita causar daño o perjuicio; la autonomía, que respeta la voluntad y la capacidad de decisión de los participantes; y la justicia, que garantiza la equidad en la selección de muestra y el tratamiento de los datos. Previo a su participación, se informó a todos los sujetos de investigación sobre los objetivos, procedimientos y posibles riesgos del estudio. Se garantizó el derecho de los participantes a retirar su consentimiento en cualquier momento sin repercusiones negativas, y se adoptaron medidas rigurosas para proteger la confidencialidad y el anonimato de los datos.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Datos demográficos

Tabla 1 *Datos demográficos de los encuestados*

Variable	Categoría	Frecuencia absoluta (fi)	Frecuencia acumulada	Frecuencia porcentual
Sexo	Hombres	87	87	63%
	Mujeres	52	138	37%
			total	100.00%
Edad	20-30 años	51	51	37%
	31-40 años	38	89	28%
	41-50 años	32	121	23%
	51-60 años	12	133	9%
	Más de 60 años	5	138	4%
			total	100.00%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1, se presentan los datos recopilados sobre dos variables: Sexo y Edad, analizados en una muestra de participantes. En cuanto a la variable Sexo, se encontró que el 63% de los participantes eran hombres, mientras que el 37% eran mujeres. En relación a la variable Edad, se observó una distribución heterogénea en distintos rangos. El grupo más numeroso correspondió a participantes entre 20 y 30 años, representando el 37% del total. Le siguió el grupo de 31 a 40 años con el 28%, luego el rango de 41 a 50 años con el 23%. Los grupos de 51 a 60 años y Más de 60 años fueron menos representados, con un 9% y 4% respectivamente. Estos hallazgos brindan una perspectiva detallada sobre la composición de la muestra en términos de sexo y edad, lo que resulta relevante para el análisis y conclusiones del estudio.

Tabla 2 Análisis descriptivo “Liderazgo Directivo” y dimensiones

Nivel	Liderazgo Directivo		Relaciones Interpersonales		Responsabilidad		Estimulación al Cambio	
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
alto	37	27%	31	22%	35	25%	35	25%
medio	57	41%	57	41%	50	36%	55	40%
bajo	44	32%	50	36%	53	38%	48	35%
Total	138	100%	138	100%	138	100%	138	100%

Fuente: Elaboración propia

La tabla 2 muestra la distribución de respuestas en diferentes niveles de cuatro dimensiones de liderazgo: Liderazgo Directivo, Relaciones Interpersonales, Responsabilidad y Estimulación al Cambio. Los datos se presentan en frecuencias absolutas (fi) y frecuencias relativas (f%) para cada nivel de liderazgo. Los niveles de liderazgo se dividen en "alto", "medio" y "bajo". El total de participantes en el estudio es de 138, y cada dimensión tiene el mismo número de respuestas debido a la misma cantidad de participantes. Por ejemplo, en la dimensión de Liderazgo Directivo, 27% de los participantes tienen un nivel alto, 41% un nivel medio y 32% un nivel bajo. Lo mismo se aplica a las otras dimensiones de liderazgo.

Tabla 3 Análisis descriptivo “Felicidad Laboral” y dimensiones

Nivel	Beneficios											
	Felicidad Laboral		Condiciones Físicas		Laborales y remunerativos		Políticas Administrativas		Relaciones Interpersonales		Relación Personal	
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
alto	35	25%	36	26%	35	25%	32	23%	32	23%	35	25%
medio	60	43%	43	31%	43	31%	49	36%	48	35%	51	37%
bajo	43	31%	59	43%	60	43%	57	41%	58	42%	52	38%
total	138	100%	138	100%	138	100%	138	100%	138	100%	138	100%

Fuente: Elaboración propia

Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores experimentan niveles medios o bajos de felicidad laboral, con un 43% en un nivel medio y un 31% en un nivel bajo. Las condiciones físicas y los beneficios laborales y remunerativos son particularmente problemáticos, con un 43% de los empleados evaluándolos negativamente. Las políticas administrativas y las relaciones interpersonales también presentan desafíos, ya que un 41% y 42% de los trabajadores, respectivamente, las consideran insuficientes. En cuanto a la relación personal en el entorno laboral, aunque un 37% la valora como media, un 38% la percibe de manera negativa. Esto sugiere un entorno laboral con múltiples áreas de mejora para aumentar la satisfacción y el bienestar de los empleados.

Análisis Inferencial

Constatación de hipótesis general

Ha. El liderazgo directivo influye significativamente en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de DIRIS Lima Centro 2023.

H0. El liderazgo directivo no influye significativamente en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de DIRIS Lima Centro 2023

p-valor (Significancia) <0.05 Se Rechaza H₀

Tabla 4 *Correlación liderazgo directivo y felicidad laboral*

	Correlaciones	Felicidad laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo Directivo	Coefficiente de correlación	,951**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	138

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados del estudio respaldan la hipótesis propuesta (Ha), de que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y la felicidad laboral ($p < 0.05$). El coeficiente de correlación de Pearson, de 0.951, indica una asociación muy fuerte entre ambas variables analizadas.

Constatación de hipótesis específica 1

Ha. Las relaciones Interpersonales influyen significativamente en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de la Diris Lima Centro 2023.

H0. Las relaciones Interpersonales no influyen significativamente en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de la Diris Lima Centro 2023.

p-valor (Significancia) < 0.05 Se Rechaza H₀

Tabla 5 Correlación dimensión relaciones interpersonales y felicidad laboral

		Felicidad laboral	
Rho de	Relaciones	Coefficiente de	,935**
Spearman	interpersonales	correlación	
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	138

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados del estudio respaldan la hipótesis propuesta (Ha), de que existe una relación directa y significativa entre relaciones interpersonales y la felicidad laboral ($p < 0.05$). El coeficiente de correlación de Pearson, de 0.935, indica una asociación muy fuerte entre ambos elementos analizados.

Constatación de hipótesis específica 2

H_a: La responsabilidad influye significativamente en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de la Diris Lima Centro 2023.

H₀: La responsabilidad no influye significativamente en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de la Diris Lima Centro 2023.

p-valor (Significancia) < 0.05 Se Rechaza H₀

Tabla 6 Correlación dimensión responsabilidad y felicidad laboral

Correlaciones		Felicidad laboral	
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	,948**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	138

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados del estudio respaldan la hipótesis propuesta (H_a), de que existe una relación directa y significativa entre la responsabilidad y la felicidad laboral ($p < 0.05$). El coeficiente de correlación de Pearson, de 0.948, indica una asociación muy fuerte entre ambos elementos analizados.

Constatación de hipótesis específica 3

H₃: La estimulación al cambio influye significativamente en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de la Diris Lima Centro 2023

H₀: La estimulación al cambio no influye significativamente en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de la Diris Lima Centro 2023

p-valor (Significancia) < 0.05 Se Rechaza H₀

Tabla 7 Correlación dimensión estimulación al cambio y felicidad laboral

		Felicidad laboral	
Rho de	Estimulación al cambio	Coeficiente de correlación	,943**
Spearman		Sig. (bilateral)	0.000
		N	138

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados del estudio respaldan la hipótesis propuesta (H_a), de que existe una relación directa y significativa entre la estimulación al cambio y la felicidad laboral ($p < 0.05$). El coeficiente de correlación de Pearson, de 0.935, indica una asociación muy fuerte entre ambos elementos analizados.

V. DISCUSIÓN

Se profundiza en la conclusión obtenida en la hipótesis general como consecuencia de la investigación de antecedentes tanto internacionales como nacionales. Dentro del grupo de 138 personas que participaron en el estudio, existe un vínculo positivo amplio y sólido entre el liderazgo directivo y la felicidad laboral. Este hallazgo tiene importantes repercusiones para el estudio de la psicología organizacional y demuestra la importancia de un liderazgo fuerte para fomentar la felicidad y el bienestar de los empleados en el contexto del lugar de trabajo.

Este resultado está respaldado por precedentes internacionales, que demuestran la influencia que tiene el liderazgo directivo en los niveles de disfrute de los empleados en el trabajo. De acuerdo con la revisión sistemática realizada por Muriel et al. (2022) es necesario realizar más investigaciones que profundicen en el tema de la felicidad laboral en las empresas iberoamericanas. El presente estudio contribuye al corpus de datos al ilustrar la conexión positiva y estrecha que existe entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral. Este hallazgo da credibilidad a la importancia de llevar a cabo futuras investigaciones sobre este tema.

Los estudios realizados a escala nacional también aportan puntos de vista coherentes con las conclusiones del estudio. Según los resultados de la investigación realizada por Gámez (2021) el liderazgo directivo tiene un gran impacto en la salud organizativa de una clínica, lo que podría tener una influencia indirecta en el nivel de satisfacción que los trabajadores experimentan en sus puestos de trabajo. Esta conexión pone de manifiesto la importancia del liderazgo directivo en el proceso de cultivar un ambiente de trabajo saludable que sea beneficioso para el bienestar de los empleados.

Además, los antecedentes arrojan luz sobre la relación que existe entre el liderazgo y las características que se le asocian, como el clima organizativo, el compromiso organizativo y la satisfacción laboral. Según la investigación llevada a cabo por Duana y Polo (2021) existe una necesidad significativa de mejorar el clima organizacional para mejorar las relaciones laborales y fomentar un entorno adecuado para trabajar. Esto coincide con las conclusiones del presente estudio,

que muestra que el liderazgo de la dirección es un componente importante de la felicidad en el lugar de trabajo, lo que a su vez puede repercutir en el clima de una empresa.

Cuando se trata de ser feliz en el propio entorno laboral, los antecedentes nacionales ofrecen más apoyo. El hallazgo de que existe una asociación positiva entre la satisfacción laboral y la felicidad en el servicio de enfermería se apoya en el resultado obtenido en el presente estudio, al que llegaron Duche y Rivera (2019) en su investigación. En un sentido similar, la investigación que fue realizada por Guerrero (2016) destacó la influencia positiva que tiene el liderazgo transformacional sobre la felicidad y la satisfacción laboral. Estos hallazgos concuerdan con el descubrimiento de una asociación sustancial entre el liderazgo directivo y la felicidad laboral.

Considerados en su conjunto, los antecedentes internacionales y nacionales ofrecen una base sólida sobre la que examinar el resultado que se obtuvo en la hipótesis general. La relevancia del liderazgo directivo en el fomento de la felicidad laboral, el clima organizativo positivo, el compromiso organizativo y la satisfacción laboral se ve respaldada por los resultados de estas investigaciones. Estos resultados tuvieron importantes repercusiones para las empresas en el mundo real, ya que apuntan a la necesidad de cultivar un liderazgo que sea a la vez competente y dedicado, así como de desarrollar un entorno de trabajo que sea a la vez saludable y favorable para el bienestar y la satisfacción de los empleados.

La primera hipótesis específica analizó el modo en que las relaciones interpersonales influyen en el nivel de satisfacción en el lugar de trabajo. Los resultados mostraron una relación sustancial y relevante entre ambas variables, lo que respalda la idea de que los empleados satisfechos tienen más probabilidades de mantener relaciones interpersonales positivas en el trabajo.

Estos resultados son coherentes con otros antecedentes internacionales y nacionales que se han explorado en el pasado. La investigación realizada por Chegini et al. (2019) analizó a 401 enfermeras en Irán y descubrió que el compromiso organizacional tiene una correlación positiva tanto con la satisfacción laboral como con la autoeficacia. Esta investigación se llevó a cabo a nivel

internacional. Esto sugiere que cuando las personas tienen interacciones fuertes y positivas entre sí en el lugar de trabajo, es probable que tengan mayores niveles de dedicación y placer en sus trabajos.

La investigación realizada por Duche y Rivera (2019) analizó la conexión entre la felicidad y la satisfacción laboral en el contexto del servicio de enfermería de ESSALUD en Arequipa, Perú. Esta investigación se realizó a nivel nacional. Los hallazgos indicaron una conexión positiva entre ambos factores, lo que puso en evidencia la importancia de cumplir con las metas tanto personales como profesionales para aumentar el nivel de satisfacción en el lugar de trabajo. Esto demuestra que tener relaciones positivas con otras personas puede contribuir al nivel de satisfacción laboral y felicidad que los profesionales de enfermería experimentan en sus carreras.

Mientras, el estudio de Zuta (2020) estudió la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería de un servicio de urgencias de un hospital de Perú. Más concretamente, el estudio se centró en un hospital de Perú. Según los resultados, existía una conexión definida -aunque débil- entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Esto sugiere que un liderazgo eficaz que fomente interacciones interpersonales saludables puede establecer un clima organizativo favorable, que está relacionado con mejores niveles de placer y satisfacción laboral en los empleados.

Cuando se consideran en su conjunto, los resultados que se obtuvieron de la hipótesis particular 1 se ven respaldados y reforzados por estos antecedentes mundiales y nacionales. La hipótesis de que la calidad de las conexiones interpersonales en el lugar de trabajo tiene un impacto directo en el bienestar y la satisfacción de los empleados se ve respaldada por la correlación positiva y sustancial que se estableció entre las relaciones interpersonales y la felicidad laboral en la muestra de 138 participantes. Estas conclusiones tienen importantes repercusiones para las empresas y para los profesionales que trabajan en entornos relacionados con el trabajo. En primer lugar, subrayan la necesidad de crear una cultura en el trabajo que fomente y apoye el desarrollo de conexiones sólidas y productivas entre los empleados.

Por ende, para cubrir estas necesidades, es necesario establecer políticas y prácticas que promuevan la comunicación abierta, la cooperación entre los empleados y un ambiente de apoyo mutuo. Asimismo, es fundamental desarrollar un liderazgo transformacional que fomente relaciones interpersonales positivas y eleve los niveles de satisfacción laboral.

Sobre, el análisis de correlación realizado sobre la hipótesis específica 2 demostró que existe una relación significativa y favorable entre la responsabilidad y la felicidad en el entorno laboral. El valor del coeficiente de correlación de Spearman hallado fue de 0.948, lo que establece que existe una asociación sólida y favorable entre. Estos resultados subrayan la importancia de asignar funciones adecuadas y reconocer el esfuerzo individual en el contexto del entorno laboral para cultivar un mayor grado de satisfacción y bienestar de los empleados.

Estos resultados concuerdan con diversos precedentes, tanto nacionales como internacionales, que abordan la cuestión de la conexión entre la responsabilidad y el disfrute en el ámbito laboral. En ese sentido, Chegini et al. (2019) examinaron la relación entre el compromiso con la organización y la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras iraníes. Sus resultados sugieren que las enfermeras que se sienten más comprometidas con su lugar de trabajo también reportan niveles más altos de satisfacción laboral.

Por otro lado, el estudio que fue realizado por Guerrero (2016) indagó sobre la relación entre el compromiso organizacional de los trabajadores de Guayaquil y los factores de satisfacción laboral y liderazgo. Según la investigación, existe una conexión considerable entre el liderazgo transformacional y las emociones positivas, incluyendo el placer y la satisfacción en el trabajo. Esto da crédito a la idea de que el liderazgo que anima a las personas a responsabilizarse de sus actos y a ser reconocidas por ellos puede tener un efecto beneficioso en la felicidad y la salud generales de los trabajadores en su lugar de empleo.

El impacto del liderazgo directivo en la salud organizacional en una clínica de Trujillo fue objeto de una investigación realizada por Gámez (2021) a nivel nacional. Los hallazgos indicaron una conexión entre el liderazgo gerencial y la salud organizacional, lo que sugiere que un liderazgo responsable y dedicado

puede tener un impacto en el bienestar de los empleados y, consecuentemente, en el grado de placer que sienten por su trabajo.

Sobre la base de la información presentada anteriormente, se puede llegar a la conclusión de que la responsabilidad personal desempeña un papel importante en el nivel de satisfacción que experimentan los trabajadores en sus puestos de trabajo. Según los resultados de investigaciones anteriores, los empleados que aceptan un nivel adecuado de responsabilidad y que creen que sus contribuciones son reconocidas tienen más probabilidades de declarar mayores niveles de satisfacción laboral y bienestar general. En consecuencia, las empresas deberían fomentar una cultura de responsabilidad y reconocimiento entre sus empleados, dándoles la oportunidad de participar en proyectos de gran importancia y haciéndoles sentir valorados por las contribuciones que realizan.

Ahora bien. el análisis de correlación que se hizo sobre la hipótesis específica 3 demostró una asociación sustancial y favorable entre el estímulo al cambio y la satisfacción en el trabajo. El valor del coeficiente de correlación de Spearman encontrado, que fue de 0.943, demostró que existe una asociación robusta y favorable entre las dos variables.

Los antecedentes mundiales y nacionales que se analizaron respaldan estos hallazgos, por lo que se les puede tomar la palabra. El vínculo entre el compromiso organizacional, la satisfacción ocupacional, las percepciones de justicia y la autoeficacia entre los profesionales de enfermería en Irán se investigó en una investigación que llevaron a cabo Chegini et al. (2019). Los resultados indicaron una asociación positiva entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, lo que sugiere que los individuos que se dedican a sus organizaciones y que están contentos en sus trabajos tienen más probabilidades de sentir un mayor grado de placer mientras trabajan. Además, la investigación de Guerrero (2016) destacó el efecto beneficioso que el liderazgo transformacional tiene sobre la felicidad y la satisfacción laboral. Esto indica que un entorno de trabajo que fomente el cambio y la innovación puede tener un gran impacto en la felicidad de los empleados.

Estos antecedentes dieron crédito a la idea de que ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo es un componente esencial para garantizar la satisfacción

de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Se puede fomentar un entorno de trabajo más edificante y satisfactorio fomentando en una empresa una cultura que valore la innovación, la adaptabilidad y la mejora constante de sus operaciones. Esto requiere la aplicación de métodos en el lugar de trabajo que estimulen la innovación, el cambio y la búsqueda continua del progreso.

Los hallazgos descubiertos en la hipótesis específica 3, confirmados por los análisis de los antecedentes tanto a escala mundial como nacional, arrojan luz sobre la importancia de fomentar una cultura organizativa abierta a la innovación y la adaptación. Según estos resultados, apoyar la innovación, el cambio y el desarrollo continuo puede influir favorablemente en el nivel de felicidad que experimentan los trabajadores mientras están en el trabajo. Un entorno más gratificante y enriquecedor puede tener una buena influencia en la productividad y el compromiso de los empleados, a lo que puede contribuir la aplicación de técnicas que fomenten la innovación y la adaptabilidad en el lugar de trabajo.

El presente estudio ha desenterrado datos dignos de mención que aportan pruebas de la relación entre elementos esenciales en el lugar de trabajo, en particular el efecto que el liderazgo de la dirección, las relaciones interpersonales, la responsabilidad y el estímulo al cambio tienen en la satisfacción de los trabajadores mientras están en el trabajo. La validez y aplicabilidad de los resultados obtenidos se ven reforzadas gracias a los numerosos antecedentes mundiales y nacionales que respaldan los resultados obtenidos.

Para empezar, se descubrió una asociación sólidamente positiva entre el liderazgo directivo y los niveles de disfrute de los empleados en el trabajo. Esto sugiere que un liderazgo a la vez competente y dedicado tiene el potencial de afectar significativamente a la salud y la felicidad de los trabajadores en sus respectivos entornos laborales. Estos resultados coinciden con los de investigaciones anteriores, que han destacado la importancia del liderazgo a la hora de determinar los niveles de satisfacción y placer en el trabajo experimentados por los empleados.

Además, se descubrió un vínculo estadísticamente significativo y favorablemente correlacionado entre las buenas interacciones interpersonales y la

satisfacción laboral. Esto sugiere que la cantidad de placer experimentado por los trabajadores aumentará a la par que la calidad de los vínculos interpersonales presentes en el lugar de trabajo. Estos resultados dan crédito a la idea de que es fundamental cultivar un ambiente constructivo en el lugar de trabajo fomentando la buena comunicación, la colaboración y el apoyo mutuo.

Por otra parte, se descubrió una asociación amplia y favorable entre la responsabilidad y la satisfacción en el propio entorno laboral. Esto sugiere que cuando las personas asumen mayores responsabilidades en su trabajo, también sienten mayores niveles de satisfacción mientras están en él. Como consecuencia de estos hallazgos, está claro que una de las formas más eficaces de promover la felicidad y la salud de la plantilla es designar tareas adecuadas para cada persona y reconocer sus esfuerzos particulares.

Se descubrió una asociación sustancial y favorable entre el fomento del cambio y el nivel de satisfacción en el entorno laboral. Esto sugiere que se observa un aumento del placer experimentado por los trabajadores cuando el entorno laboral fomenta la creatividad, la adaptabilidad y el desarrollo continuo. Estos resultados ponen de relieve lo importante que es para una empresa promover una cultura de cambio e innovación dentro del lugar de trabajo para impulsar el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados.

En cuanto a las ventajas e inconvenientes de la técnica utilizada, es relevante destacar que la investigación se basó en una muestra de 138 participantes, un número suficiente para generar conclusiones significativas y fiables. Sin embargo, el estudio se llevó a cabo en un entorno específico, por lo que los resultados podrían no ser aplicables a otros tipos de lugares de trabajo.

Este estudio aportó al conocimiento sobre los factores que influyen en el grado de satisfacción que los trabajadores experimentan en su entorno laboral, lo que subraya su relevancia en el ámbito socio-científico. Los datos recogidos confirmaron la importancia de establecer prácticas de liderazgo eficaces, construir fuertes conexiones interpersonales, asignar correctamente las tareas y fomentar una cultura de cambio inspiradora dentro de las empresas. Estas características son esenciales para desarrollar entornos de trabajo satisfactorios que beneficien el

bienestar de los empleados.

Finalmente, este estudio enriqueció el conjunto de evidencias existentes, ya que sus resultados fueron consistentes con los hallazgos de otras investigaciones. Además, se consideraron antecedentes tanto nacionales como internacionales, lo que amplió la perspectiva y la aplicabilidad de los resultados. Al interpretar y aplicar los resultados en contextos científicos y sociales, es fundamental tener en cuenta estas consideraciones. No obstante, es crucial recordar que cada investigación tiene sus propios límites y particularidades, los cuales deben ser considerados.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Los hallazgos obtenidos dieron respuesta al objetivo general, determinando que existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral en el personal farmacéutico. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.951 refuerza esta afirmación.

Segundo. Los hallazgos obtenidos dieron respuesta al objetivo específico 1, determinando que existe una relación significativa y positiva entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el personal farmacéutico. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.935 refuerza esta afirmación.

Tercera. Los hallazgos obtenidos dieron respuesta al objetivo específico 2, determinando que existe una relación significativa y positiva entre la responsabilidad y la felicidad laboral en el personal farmacéutico. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.948 refuerza esta afirmación.

Cuarto. Los hallazgos obtenidos dieron respuesta al objetivo específico 3, determinando que existe una relación significativa y positiva entre el estímulo al cambio y la satisfacción laboral en el personal farmacéutico. El coeficiente de correlación de Spearman de 0.943 refuerza esta afirmación.

VI. RECOMENDACIONES

Primero. Para mejorar el liderazgo directivo, se aconseja que las empresas inviertan en la formación y el desarrollo de las capacidades de liderazgo del personal directivo. Esto puede lograrse mediante la aplicación de programas de formación y entrenamiento que proporcionen a los participantes las herramientas necesarias para desarrollar sus habilidades de comunicación, fomentar la participación de los empleados y cultivar un ambiente agradable en el lugar de trabajo.

Segundo. Se aconseja fomentar el establecimiento de relaciones sanas en el entorno laboral para mejorar las conexiones interpersonales y el ambiente de trabajo en general. Es posible que las empresas aumenten las interacciones entre los trabajadores organizando actos destinados a desarrollar equipos, promoviendo una comunicación clara y eficaz y fomentando la cooperación.

Tercera. Es importante asegurarse de que las tareas y deberes que se asignan a los trabajadores están en consonancia con sus talentos y habilidades. También es buena idea asignar obligaciones adecuadas. Además, se aconseja tomar medidas como reconocer y apreciar su trabajo, darles autonomía en la toma de decisiones y crear oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Cuarta. Debe fomentarse la innovación y la adaptabilidad, y se recomienda promover una cultura organizativa que valore la innovación, la creatividad y la flexibilidad. La producción de nuevas ideas, la aplicación de métodos de mejora continua y la provisión de lugares para experimentar y encontrar soluciones a los problemas son cosas que las organizaciones pueden hacer.

REFERENCIAS

- Adjognon, O. L., Cohen-Bearak, A., Kaitz, J., Bokhour, B. G., Chatelain, L., Charns, M. P., & Mohr, D. C. (2023). Factors affecting the implementation of employee whole health in the veterans health administration: a qualitative evaluation. *BMC Health Services Research*, 23(1).
<https://doi.org/10.1186/s12913-023-09450-3>
- Aggarwal, M., & Abdelhalim, R. (2023). Are early career family physicians prepared for practice in Canada? A qualitative study. *BMC Medical Education*, 23(1).
<https://doi.org/10.1186/s12909-023-04250-z>
- Álvarez, E., Vargas, A. N., & Martínez, C. E. (2023). Escala de medición de la satisfacción laboral. *HUMAN REVIEW. International Humanities Review / Revista Internacional de Humanidades*, 12(3), 1–11.
<https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4730>
- Anell, A., & Glenngård, A. (2023). Better with GPs as managers? — Variation in perceptions of feedback messages, goal-clarity and performance across manager´s in Swedish primary care. *BMC Health Services Research*, 23(1).
<https://doi.org/10.1186/s12913-023-09586-2>
- Antonacci, G., Whitney, J., Harris, M., & Reed, J. E. (2023). How do healthcare providers use national audit data for improvement? *BMC Health Services Research*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09334-6>
- Ariani, D. W. (2023). Exploring relationship of job satisfaction, organizational culture, and employee performance in small medium enterprise. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), e0876.
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.876>
- Araya-Guzmán, S., Aldea-Asencio, C., & Salazar-Concha, C. (2023). Efectos del liderazgo auténtico en el teletrabajo y su incidencia en la satisfacción laboral y en el compromiso organizativo en administrativos universitarios. *RISTI* -

Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías De Informacao, (E56), 553-566.
https://www.researchgate.net/publication/376378250_Efectos_del_liderazgo_o_autentico_en_el_teletrabajo_y_su_incidencia_en_la_satisfaccion_laboral_y_en_el_compromiso_organizativo_en_administrativos_universitarios

Javela, L. T. J., & Maldonado, A. J. M. (2021). *Relación de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional en el clima organizacional: una revisión de la literatura*. XII Jornada de Investigación.

<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/79a71ccd-796e-4c2c-b993-d98bba4e1536/content#page=203>

Asenjo, A. (2022). *Liderazgo directivo y satisfacción laboral del profesional del servicio de ginecología y obstetricia en un hospital de la región Piura* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93321>

Ausserhofer, D., Tappeiner, W., Wieser, H., Serdaly, C., Simon, M., Zúñiga, F., & Favez, L. (2023). Administrative burden in Swiss nursing homes and its association with care workers' outcomes—a multicenter cross-sectional study. *BMC Geriatrics*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12877-023-04022-w>

Ballón, M. (2018). *Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima – 2016* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16999>

Ballvé, A. M., & Fontana, A. (2021). *El propósito de la empresa: Hacia un liderazgo directivo centrado en el bien común*. Lid Editorial.

Carrillo-Carreño, K. S., & Bolívar-León, R. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad pública en Colombia. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 11(1), 8–19.

<https://doi.org/10.15649/2346030x.3120>

Chen, M., Wang, A., & Zhou, B. (2023). Exploring the core competencies of clinical nurses in chinese tertiary hospitals: a qualitative content analysis. *BMC Nursing*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01337-2>

Celi, M. (19 de marzo del 2022). *Aportemos felicidad a los colaboradores*. Diario el Peruano.

<https://elperuano.pe/noticia/141631-aportemos-felicidad-a-los-colaboradores>

Cosentino, C., De Luca, E., Sulla, F., Uccelli, S., Sarli, L., & Artioli, G. (2023). Leadership styles' influence on ICU nurses' quality of professional life: A cross-sectional study. *Nursing in Critical Care*, 28(2), 193–201. <https://doi.org/10.1111/nicc.12738>

Cramer, E., Stucky, C. H., Stobinski, J. X., Wymer, J. A., & Boyle, D. K. (2023). Differences in perioperative nurse job satisfaction by specialty certification status. *Journal of Perianesthesia Nursing*, 38(2), 246–252. <https://doi.org/10.1016/j.jopan.2022.04.018>

De Sousa Figueira, A., Reis Costa, S. R., Ferraz, F. T., Rampasso, I. S., & Resende, D. N. (2023). An analysis of teleworking management practices. *Work (Reading, Mass.)*, 74(3), 1135–1148. <https://doi.org/10.3233/wor-211401>

Del Carmen Gonzales-Sánchez, A., Quiroz, R. G. R., Pazos, M. J. A., Sanjinéz, G. E. M., & Salazar, J. V. S. (2022). Relación del liderazgo directivo y las competencias emocionales en tiempos de COVID-19. *AVFT Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 41(1). <https://doi.org/10.5281/ZENODO.6370344>

Diaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., & Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista*

venezolana de gerencia, 28(101),158–170.

<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>

Duche, A., & Rivera, G. L. (2019). Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses. *Enfermería global*, 18(2), 353–373.

<https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>

Ebrahimi Rigi, Z., Namjoo, Z., Jabarpour, M., Ahmadinejad, M., Ahmadipour, M., Mangolian Shahrabaki, P., & Dehghan, M. (2023). Hospital challenges and managerial approaches to combat COVID-19 outbreak: a qualitative study in southeastern Iran. *BMC Health Services Research*, 23(1).

<https://doi.org/10.1186/s12913-023-09631-0>

Gómez Radas, M. E. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en la salud organizacional de la Clínica Materno Infantil del Norte S.A., Trujillo-2021* [Tesis de grado. Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/85788>

Gil-Cordero, E., Ledesma-Chaves, P., Ortega-Gutierrez, J., & Han, H. (2023). Organizational value and participatory leadership for sustaining the competitive advantages of hospitality and tourism companies. *Humanities & Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01881-x>

Gómez-García, C., Fernández-García, C.-M., & Inda-Caro, M. (2022). Evaluación de la satisfacción laboral docente. Revisión teórica y estudio comparativo. *Revista española de educación comparada*, 42, 359–377.

<https://doi.org/10.5944/reec.42.2023.35600>

Guerrero, M., Añazco, K., Valdivieso, R., & Sánchez, O. (2018). Los Estilos de Liderazgo y su efecto en la Satisfacción Laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 142–148. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>

Hakovirta, M., Denuwara, N., Topping, P., & Eloranta, J. (2023). The corporate executive leadership team and its diversity: impact on innovativeness and

sustainability of the bioeconomy. *Humanities & Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01635-9>

Juárez, F., & Contreras, F. (2012). Influence of the perceived quality of life of Colombian executives on their leadership practices. *Acta Colombiana de Psicología*, 15(1), 119-130.

Kantek, F., Yesilbas, H., & Aytur Ozen, T. (2023). Leadership and care in nursing research: A bibliometric analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 79(3), 1119–1128. <https://doi.org/10.1111/jan.15527>

Li, H., & Zhou, C. (2023). The influence mechanisms of inclusive leadership on job satisfaction: Evidence from young university employees in China. *PloS One*, 18(6), e0287678. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287678>

Lilian, R. L. F., Rodríguez, B., Limón, Patricia, H., Ortiz-Ortiz, Hernández-Molinar, & Lucero-Reyes. (2019). Prevalencia de Enfermedades Bucales en 2016 - 2017 en la clínica de admisión de la. *Rev Mex Med Forense*, 66, 66. <https://www.medigraphic.com/pdfs/forense/mmf-2019/mmfs191v.pdf>

Lin, C.-Y., Meagher, K., Bricknell, M., Patel, P., El Achi, N., Kutluk, T., Harding, R., Kienzler, H., Giacaman, R., Mukherji, D., Shamieh, O., & Sullivan, R. (2023). The challenges of international collaboration in conflict and health research: experience from the Research for Health in Conflict-Middle East and North África (R4HC-MENA) partnership. *Conflict and Health*, 17(1). <https://doi.org/10.1186/s13031-023-00527-8>

Mashayekhi, J. & Mafinejad, M. (2023). Mapping the core competencies and entrustable professional activities of medical ethics for faculty members. *BMC Medical Education*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04305-1>

Mayes, C. & Cochran, K. (2023). Factors influencing perioperative nurse turnover: A classic grounded theory study. *AORN Journal*, 117(3), 161–174.

<https://doi.org/10.1002/aorn.13880>

McCormick, E., Devine, S., Crilly, J., Brough, P., & Greenslade, J. (2023). Measuring occupational stress in emergency departments. *Emergency Medicine Australasia: EMA*, 35(2), 234–241.

<https://doi.org/10.1111/1742-6723.14101>

Membrillo-Pillpe, N. J., Zeladita-Huaman, J. A., Jauregui-Soriano, K., Zegarra-Chapoñan, R., Franco-Chalco, E., & Samillan-Yncio, G. (2023). Association between the nursing practice environment and safety perception with patient safety culture during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(10), 5909.

<https://doi.org/10.3390/ijerph20105909>

Merry, L., Castiglione, S. A., Rouleau, G., Létourneau, D., Larue, C., Deschênes, M.-F., Gonsalves, D. M., & Ahmed, L. (2023). Continuing professional development (CPD) system development, implementation, evaluation and sustainability for healthcare professionals in low- and lower-middle-income countries: a rapid scoping review. *BMC Medical Education*, 23(1).

<https://doi.org/10.1186/s12909-023-04427-6>

Monalisa, M., & Department of Nursing, Health Polytechnic. (2023). Factors involved in missed nursing care: A systematic review. *Journal of client-centered nursing care*, 9(2), 89–102. <https://doi.org/10.32598/jccnc.9.2.418>

Mora, O., Guerrero, M. A., Manosalvas, C. A., & Pedraza, M. (2022). Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista venezolana de gerencia*, 27(8), 956–974.

<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.15>

Muriel, C. A., García, J., & Ibáñez, E. (2022). Revisión sistemática de la felicidad en el ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas. *RAN*, 8(2), 261–278. <https://doi.org/10.29393/ran8-20rsce30020>

Nieto, N. (2018). *TIPOS DE INVESTIGACIÓN*. Universidad santo Domingo de Guzman.

https://core.ac.uk/outputs/250080756/?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1

Olin, K., Klinga, C., Ekstedt, M., & Pukk-Härenstam, K. (2023). Exploring everyday work as a dynamic non-event and adaptations to manage safety in intraoperative anaesthesia care: an interview study. *BMC Health Services Research*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09674-3>

Park, J. E., & Song, M. R. (2023). Effects of emergency nurses' experiences of violence, resilience, and nursing work environment on turnover intention: A cross-sectional survey. *Journal of Emergency Nursing: JEN: Official Publication of the Emergency Department Nurses Association*, 49(3), 461–469. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2022.10.001>

Ramírez-Lozano, J., Peñaflores-Guerra, R., & Sanagustín-Fons, V. (2023). Leadership, communication, and job satisfaction for employee engagement and sustainability of family businesses in Latin America. *Administrative Sciences*, 13(6), 137. <https://doi.org/10.3390/admsci13060137>

Romero, R., Montt, B., Pino, B., Riquelme, I., & Gracia, M. E. (2020). Evaluar la transferencia de la formación en liderazgo directivo: un caso chileno. *Revista electrónica de investigación educativa*, 22, 1–13. <https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e19.2683>

Isuiza Pérez, D. D., Carhuancho Mendoza, I. M., Mejía Guerrero, H., & Miranda Guevara, B. G. (2023). Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(1), 344-356. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39755>

Snyder, A., Whiteman, K., DiCuccio, M., Swanson-Biearman, B., & Stephens, K.

- (2023). Why they stay and why they leave: Stay interviews with registered nurses to hear what matters the most. *The Journal of Nursing Administration, Publish Ahead of Print*, 53(3), p 154-160.
<https://doi.org/10.1097/nna.0000000000001261>
- Varela, N. & Marín, G. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en el sentido de pertenencia laboral. Una revisión literaria en el contexto organizacional. *NOVARUA*, 13(22), 85–101.
<https://doi.org/10.20983/novarua.2021.22.5>
- Varga, A. I., Spehar, I., & Skirbekk, H. (2023). Trustworthy management in hospital settings: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 23(1).
<https://doi.org/10.1186/s12913-023-09610-5>
- Vásquez, L., & Daniel, D. (2021). *La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Marco Marketing Consultant S.A.C.* [Tesis de grado, Universidad de San Martín de Porres].
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/9564>
- Wei, H., Haddad, L. M., Nwokocha, T. A., Powers, M., Wei, A., Carroll, Q., & Ballard, N. (2023). Organizational culture and roles in promoting nurse specialty certifications: A qualitative study in the United States. *International Journal of Nursing Sciences*, 10(2), 189–198. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.03.003>
- Yi, Y., Chen, Y., & He, X. (2022). CEO leadership, strategic decision comprehensiveness, and firm performance: The moderating role of TMT cognitive conflict. *Management and Organization Review*, 18(1), 131–166.
<https://doi.org/10.1017/mor.2021.10>
- Zuta, N. (2020). *Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vitarte, 2019* [Tesis de grado, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3329>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo directivo	El liderazgo es la influencia que se ejerce sobre otra persona. Se define como la habilidad de una persona para dirigir, pensar, delegar e incentivar a las personas que están bajo su responsabilidad a realizar su trabajo de manera adecuada, correcta y con responsabilidad (Guerrero et. al 2018)	La operacionalización del liderazgo se reduce a la evaluación de sus indicadores respecto a la evaluación de los involucrados de la gestión	Relaciones Interpersonales	Ítem 1 al 6	Ordinal
			Responsabilidad	Ítem 7 al 12	
			Estimulación al Cambio	Ítem 13 al 18	
Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Felicidad laboral	Definen la satisfacción laboral como un estado positivo o placentero alcanzado a través de factores que propician la felicidad y comodidad del trabajador dentro de la organización (Álvarez et al. 2023)	La felicidad laboral se establece por la percepción de los distintos indicadores y dimensiones que esta posee	Beneficios Laborales Y Remunerativos	Ítem 1 al 3	Ordinal
			Condiciones Físicas	Ítem 4 al 6	
			Políticas Administrativas	Ítem 7 al 9	
			Relaciones Interpersonales	Ítem 10 al 12	
			Relación Personal		

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis
	General	
¿Cómo influye el liderazgo directivo en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de la Dirección de redes integradas de salud Lima Centro 2023?	Determinar en qué medida el liderazgo directivo influye en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de la Diris Lima Centro 2023.	El liderazgo directivo influye significativamente en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de Diris Lima Centro 2023.
	Específicas	
¿Cómo influye las relaciones Interpersonales en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de la Diris Lima Centro?	Determinar Cómo influye las relaciones Interpersonales en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de la Diris Lima Centro 2023.	Las relaciones Interpersonales influyen significativamente en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de la Diris Lima Centro 2023.
¿Cómo influye la responsabilidad en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de la Diris Lima Centro?	Determinar cómo influye la responsabilidad en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de la Diris Lima Centro 2023.	La responsabilidad influye significativamente en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de la Diris Lima Centro 2023.
¿Cómo influye la estimulación al cambio en la felicidad laboral los trabajadores del área de farmacia de la Diris Lima Centro?	Determinar cómo influye estimulación al cambio en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de la Diris Lima Centro 2023.	La estimulación al cambio influye significativamente en la felicidad laboral de los trabajadores del área de farmacia de la Diris Lima Centro 2023.

Anexo 3. instrumento de recolección de datos cuestionarios para variables

ítem	Cuestionario liderazgo directivo				
1	La institución cuenta con espacios suficientes para el desarrollo de sus funciones.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) de acuerdo	e) totalmente de acuerdo
2	Se hace entrega de todos los materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) de acuerdo	e) totalmente de acuerdo
3	Se cuenta con equipamiento necesario para el desarrollo de sus funciones.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) de acuerdo	e) totalmente de acuerdo
4	La asignación de salarios en la institución obedece a criterios meritocráticos.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) de acuerdo	e) totalmente de acuerdo
5	Los trabajadores de la institución cuentan con contratos laborales.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) de acuerdo	e) totalmente de acuerdo
6	Los bonos y premios en la institución están formalizados en la institución.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) de acuerdo	e) totalmente de acuerdo
7	La distribución de horarios entre los trabajadores permite una atención adecuada de parte de los trabajadores de las diferentes áreas.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) de acuerdo	e) totalmente de acuerdo
8	Los directivos de la institución implementan mecanismos para la supervisión y control de las actividades				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) de acuerdo	e) totalmente de acuerdo
9	Los directivos de la institución mejoran los procesos en los trámites administrativos				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) de acuerdo	e) totalmente de acuerdo
10	Existe una adecuada comunicación entre los trabajadores de la institución.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) de acuerdo	e) totalmente de acuerdo
11	Los directivos de la institución respetan y hacen respetar los niveles de subordinación				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) de acuerdo	e) totalmente de acuerdo
12	Se cuenta con mecanismos de control al cumplimiento de las funciones				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) de acuerdo	e) totalmente de acuerdo

13	Los trabajadores de la institución consideran que sus funciones son de utilidad para el logro de las metas institucionales.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) de acuerdo	e) totalmente de acuerdo
14	Los trabajadores de la institución se sienten satisfechos por la función que realizan en cada área.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) de acuerdo	e) totalmente de acuerdo
15	Los trabajadores muestran una actitud favorable ante la disposición de los directivos de la institución.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) de acuerdo	e) totalmente de acuerdo

ítem	Cuestionario Felicidad laboral				
1	La institución cuenta con mecanismos claros de comunicación formal e informal, entre directivos y personal de las diferentes áreas				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) deacuerdo	e) totalmente deacuerdo
2	Los directivos de la institución se comunican de manera fluida con los trabajadores de diferentes áreas				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) deacuerdo	e) totalmente deacuerdo
3	El flujo de información en la institución genera confianza en las labores realizadas				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) deacuerdo	e) totalmente deacuerdo
4	Los directivos de la institución incentivan a los trabajadores a informar sus resultados constantemente.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) deacuerdo	e) totalmente deacuerdo
5	Los resultados alcanzados por los trabajadores se deben al trabajo en equipo de cada área.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) deacuerdo	e) totalmente deacuerdo
6	Los directivos de la institución generan ambientes de trabajo en equipo en cada área.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) deacuerdo	e) totalmente deacuerdo
7	El logro de metas y objetivos institucionales es reconocido públicamente por los directivos de la institución.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) deacuerdo	e) totalmente deacuerdo
8	Existe una adecuada designación de responsabilidades en cada carga de la institución.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) deacuerdo	e) totalmente deacuerdo
9	La institución establece incentivos para el logro de las metas				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) deacuerdo	e) totalmente deacuerdo
10	Los directivos de la institución promueven el logro de metas institucionales.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) deacuerdo	e) totalmente deacuerdo
11	Los trabajadores de las diferentes áreas se involucran en las actividades para el logro de las metas trazadas				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) deacuerdo	e) totalmente deacuerdo
12	Los directivos de la institución participan de manera activa de las actividades programadas.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) deacuerdo	e) totalmente deacuerdo
13	Las acciones realizadas por los directivos de la institución se consideran ejemplares para los trabajadores de diferentes áreas.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) deacuerdo	e) totalmente deacuerdo
14	Los directivos de la institución aplican premios y sanciones ante las acciones realizadas, según corresponda				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) deacuerdo	e) totalmente deacuerdo

15	El trabajo en equipo de los trabajadores ayuda al logro de las metas institucionales				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) deacuerdo	e) totalmente deacuerdo
16	Los directivos de la institución promueven la generación de equipos de trabajo				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) deacuerdo	e) totalmente deacuerdo
17	Los directivos de la institución estimulan el logro de las metas mediante incentivos.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) deacuerdo	e) totalmente deacuerdo
18	Los directivos de la institución se preocupan por mantener motivado a los trabajadores de las diferentes áreas.				
	a) total desacuerdo	b) desacuerdo	c) neutral	d) deacuerdo	e) totalmente deacuerdo

Anexo 4. Cálculo de muestra

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

Donde:

N: Tamaño de muestra

Z: nivel de confianza=1.96%

(95%) E: Error máximo

permisible =5% P: Nivel de

aceptación = 50%

Q: Nivel de rechazo =50%

N: Tamaño de la población = 345

REEMPLAZANDO "N"

$$\frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 345}{0.05^2 \times (345 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = \frac{206.49}{1.4954} = 138.08$$

Anexo 5. Pruebas de normalidad

Pruebas de normalidad variables y dimensiones de liderazgo directivo y felicidad laboral en trabajadores del área de farmacia de la dirección de redes integradas Lima Centro 2023

Kolmogorov-Smirnov				
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico
Felicidad Laboral	0.115	138	0.000	0.925
Relaciones Interpersonales	0.102	138	0.001	0.946
Responsabilidad	0.122	138	0.000	0.937
Estimulación al Cambio	0.122	138	0.000	0.938
Condiciones Físicas	0.113	138	0.000	0.947
Beneficios Laborales Y Remunerativos	0.120	138	0.000	0.933
Políticas Administrativas	0.111	138	0.000	0.949
Relaciones Interpersonales	0.104	138	0.001	0.949
Relación Personal	0.118	138	0.000	0.955

Fuente: Elaboración propia

Las pruebas de normalidad presentadas, fue realizada mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, mostraron que todas las variables y dimensiones analizadas (felicidad laboral, relaciones interpersonales, responsabilidad, estimulación al cambio, condiciones físicas, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales y relación personal) correspondientes a los trabajadores del área de farmacia de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro en 2023, no siguen una distribución normal ($p < 0.001$). Estos resultados indican que las variables no se distribuyen simétricamente alrededor de la media, lo que sugiere la presencia de sesgos o asimetrías en sus distribuciones. Por lo tanto, al interpretar los resultados de las correlaciones y otras pruebas estadísticas, es esencial considerar esta falta de normalidad en los datos y utilizar métodos estadísticos no paramétricos apropiados para su análisis.



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 directivo y felicidad laboral en trabajadores del área de farmacia de la dirección de redes integradas Lima centro 2023", cuyo autor es HERNANDEZ CHACALIAZA FIORELLA PAOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24%, 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, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 05- 08-2023 09:14:14

