



Universidad César Vallejo

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

Liderazgo organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de UCI de un hospital de Lima, 2024

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

AUTOR:

Paredes Huaricallo, Jose Luis (orcid.org/0009-0007-9386-3620)

ASESORES:

Dr. Ruiz Villavicencio, Ricardo Edmundo (orcid.org/0000-0002-1353-1463)

Mg. Romani Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ
2024**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ VILLAVICENCIO RICARDO EDMUNDO, 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 organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de UCI de un hospital de Lima, 2024", cuyo autor es PAREDES HUARICALLO JOSE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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, 10 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ VILLAVICENCIO RICARDO EDMUNDO DNI: 09809744 ORCID: 0000-0002-1353-1463	Firmado electrónicamente por: RERUIZVI el 16-08- 2024 17:07:51

Código documento Trilce: TRI - 0856946





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PAREDES HUARICALLO JOSE LUIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de UCI de un hospital de Lima, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JOSE LUIS PAREDES HUARICALLO DNI: 44644359 ORCID: 0009-0007-9386-3620	Firmado electrónicamente por: JPAREDESHUAR el 10-08-2024 17:17:37

Código documento Trilce: TRI - 0856945

Dedicatoria:

Este trabajo está dedicado a mis amados padres, por el apoyo incondicional. Así mismo a mis hijos y esposa por ser el pilar de mi vida y motivación para lograr mi objetivo en cada fase de mi vida, logrando así mis metas, propósitos personales y profesionales.

Agradecimiento:

Agradezco infinitamente a los docentes de la Universidad César Vallejo, por bríndame conocimiento para poder seguir superándome día a día y así cumplir con mis metas de superación personal y profesional. A mi asesor Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio por la paciencia, excelente misión como docentes para guiar mi aprendizaje durante esta etapa de posgrado.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGIA	12
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES.....	32
VI. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1 Liderazgo Organizacional	17
Tabla 2 Dimensiones de Liderazgo Organizacional	17
Tabla 3 Satisfacción Laboral.....	18
Tabla 4 Dimensiones de Satisfacción Laboral	18
Tabla 5 Prueba de Normalidad	19
Tabla 6 Prueba de Hipótesis General	20
Tabla 7 Prueba de Hipótesis Específica 1.....	21
Tabla 8 Prueba de Hipótesis Específica 2.....	22
Tabla 9 Prueba de Hipótesis Específica 3.....	23
Tabla 10 Prueba de Hipótesis Específica 4.....	24
Tabla 11 Prueba de Hipótesis Específica 5.....	25
Tabla 12 Prueba de Hipótesis Específica 6.....	26

Resumen

La investigación está relacionada con el ODS 3 donde el objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de profesionales de enfermería del servicio de UCI de un hospital en Lima. Es un estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo-correlacional y transversal. Con una población de 353 profesionales de enfermería, se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, obteniendo una muestra de 153 profesionales. Se aplicaron dos cuestionarios: uno de liderazgo organizacional con 52 ítems y otro de Satisfacción Laboral con 23 ítems, ambos con respuestas tipo Likert y confiabilidad de Alfa Cronbach de 0.958 y 0.963 respectivamente. Los resultados mostraron que el 68.6% de los participantes percibían el liderazgo organizacional en un nivel alto, mientras que el 44.4% consideraba la satisfacción laboral en un nivel regular. Se halló una relación significativa y positiva entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.395 y una significancia de 0.000, aceptando así la hipótesis alternativa. En conclusión, mejoras en el liderazgo organizacional podrían estar asociadas con mejoras en la satisfacción laboral.

Palabras clave: Liderazgo organizacional, satisfacción laboral, calidad de atención.

Abstract

The research is related to ODS 3 where the objective was to determine the relationship between organizational leadership and job satisfaction of nursing professionals in the ICU service of a hospital in Lima. It is a quantitative, non-experimental, descriptive-correlational and cross-sectional study. With a population of 353 nursing professionals, a simple random probability sampling was used, obtaining a sample of 153 professionals. Two questionnaires were applied: one of organizational leadership with 52 items and another of Job Satisfaction with 23 items, both with Likert-type responses and Cronbach's Alpha reliability of 0.958 and 0.963 respectively. The results showed that 68.6% of the participants perceived organizational leadership at a high level, while 44.4% considered job satisfaction at a regular level. A significant and positive relationship was found between organizational leadership and job satisfaction, with a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.395 and a significance of 0.000, thus accepting the alternative hypothesis. In conclusion, improvements in organizational leadership could be associated with improvements in job satisfaction.

Keywords: organizational leadership, job satisfaction, quality of care.

I. INTRODUCCIÓN

La importancia de la investigación sobre la interrelación entre el liderazgo en las organizaciones y la satisfacción en el trabajo permite revelar, cómo el liderazgo inclusivo mejora el bienestar y la felicidad del personal, incrementando su compromiso y productividad, y reduciendo desigualdades en el entorno laboral. El objetivo de la investigación es lograr un liderazgo más efectivo y una fuerza laboral más satisfecha que permita construir un futuro donde las condiciones laborales sean dignas, el crecimiento económico sea sostenible y las desigualdades se minimicen, contribuyendo directamente al Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 que hace referencia al trabajo decente y crecimiento económico (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2024).

A nivel internacional, el interés de abordar estos fenómenos en el ámbito de la salud y de manera particular en los grupos ocupacionales de enfermería, ha ido incrementándose, destacando diversos estudios donde diferentes enfoques de liderazgo pueden incidir de manera significativa en el bienestar de los profesionales sanitarios. Los hallazgos evidencian una correlación positiva entre los diversos enfoques de liderazgo y bienestar del personal sanitario, mientras que otros estilos de liderazgo pasivos, como la evitación y el *laissez-faire*, tienden a impactar negativamente en la satisfacción laboral (Specchia et al., 2021; Lei et al., 2022). El liderazgo transformacional, con el conjunto de características que la distinguen, no solo genera oportunidad de mejora en la satisfacción de los trabajadores, sino que permite elevar el compromiso para con la organización y a su vez aumentar el índice de calidad en las prestaciones sanitaria. Además, se ha observado que las prácticas de liderazgo orientadas al cambio pueden contrarrestar los efectos negativos de los obstáculos al desempeño y rendimiento organizacional, mejorando la satisfacción laboral mediante el involucramiento en la toma de decisiones (Oygarden et al., 2020).

A nivel nacional en el contexto peruano, el liderazgo y su efecto en el ambiente de trabajo del personal han sido foco de recientes investigaciones, revelando la importancia de estilos de liderazgo específicos y el entorno organizacional en diversos sectores, incluido el sanitario. Estudios como el De la Fuente Barreda (2023) han evidenciado cómo el liderazgo estratégico y el clima en la organización influyen positivamente en el desempeño laboral dentro de

hospitales en Perú, subrayando la relevancia de estas variables, mejorando la calidad y eficiencia del servicio. En el ámbito de las empresas familiares peruanas, Ramirez-Lozano et al. (2023) destacan la importancia del liderazgo participativo, la comunicación efectiva y la satisfacción laboral como ejes centrales para fomentar el compromiso y la sostenibilidad de los empleados, lo que sugiere que estos factores son transversales a diferentes tipos de organizaciones en el país. Por otro lado, estudios como el de Luciano Alipio et al. (2023) y Varela et al. (2022) amplían esta perspectiva al demostrar que el liderazgo de servicio y los comportamientos de liderazgo organizacional no solo inciden en el desempeño y la cultura organizacional, sino que también modelan comportamientos académicos y de trabajo en equipo, influenciados por el entorno cultural y la identidad de rol.

En el contexto local el liderazgo organizacional y la satisfacción en el trabajo, se ha identificado y es analizado bajo varias dimensiones que interrelacionan la calidad del entorno de trabajo, la disponibilidad de recursos y la eficacia comunicativa entre el personal, con su impacto directo en los servicios de calidad otorgados a pacientes y en el compromiso y satisfacción del personal, en primer lugar, el mal mantenimiento del ambiente de trabajo y la inadecuada infraestructura es considerado como síntomas de un liderazgo deficiente en términos de gestión de recursos y planificación estratégica. La falta de inversión en avances tecnológicos y en la mejora de las instalaciones sugiere una posible desconexión entre las prioridades de la dirección del hospital y las necesidades operativas y clínicas esenciales para ofrecer atención de calidad. Seguidamente la escasez de personal capacitado, especialmente en áreas críticas como la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), destaca un problema significativo en la gestión de talento y en la estrategia de desarrollo profesional dentro de la organización. Esta situación no solo limita la capacidad del hospital para brindar servicios esenciales, sino que también afecta la moral y la satisfacción laboral del personal existente, quienes pueden sentirse sobrecargados y subvalorados.

Por otra parte, la falta de medicamentos y equipos actualizados es un indicador de una planificación presupuestaria ineficiente y de una falta de liderazgo proactivo en la adquisición de recursos necesarios para la operación hospitalaria. Esta carencia no solo compromete la calidad en las prestaciones sanitarias, sino que demuestra un fallo en el liderazgo para anticipar y responder a las necesidades clínicas, lo cual podría desmotivar aún más al personal. La comunicación deficiente entre el personal

y entre diferentes áreas de la organización es otro aspecto crítico que se desprende del planteamiento del problema. La efectividad comunicativa es fundamental para el funcionamiento óptimo de cualquier institución de salud, no solo para la coordinación de la atención al paciente sino también para mantener un ambiente laboral positivo. Las irregularidades y la falta de comunicación clara pueden generar frustración, conflictos y un descenso en la satisfacción laboral, lo que eventualmente afecta el desempeño laboral. Por último, todos estos elementos resaltan la importancia crítica del liderazgo organizacional en la implementación de un entorno de trabajo que incentiva la satisfacción laboral y, a su vez, asegure una alta calidad en la atención al paciente, motivando de esta manera el desarrollo del presente estudio que con sus hallazgos buscará proponer mejoras en la gestión del hospital.

Por lo expuesto se formula el problema general: ¿Cuál es la relación del liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de UCI en el hospital de Lima, 2024?, Y como problema específico: ¿Cuál es la relación de los valores personales, desarrollo de las personas, la construcción de comunidades, la demostración de autenticidad, el proporcionar liderazgo, las acciones de liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de UCI en el hospital de Lima, 2024?

La investigación se justifica teóricamente por la falta de estudios que profundicen en la comprensión de cómo diferentes modelos de liderazgo afectan el bienestar y la satisfacción en el entorno laboral sanitario, especialmente en los hospitales públicos de Lima, Perú. Desde una perspectiva teórica, se pretende explorar y expandir las teorías existentes sobre liderazgo organizacional y satisfacción laboral, tales como el liderazgo transformacional, participativo y servicial, y su relación con los factores motivacionales, así como el rendimiento y compromiso del personal sanitario. A través de esta investigación, se busca aportar datos empíricos en un contexto específico, ofreciendo nuevas perspectivas sobre la aplicación y efectos de los principios de liderazgo en entornos de alta presión como los hospitales.

Prácticamente, la investigación es vital debido a la necesidad de optimizar la calidad de atención en los hospitales públicos, un aspecto estrechamente relacionado con el bienestar de los profesionales de enfermería. Al identificar y comprender los estilos de liderazgo más efectivos para promover un ambiente

laboral positivo, esta investigación proporciona información valiosa para los tomadores de decisiones y líderes hospitalarios. Los datos obtenidos pueden utilizarse para desarrollar programas de capacitación en liderazgo, estrategias de comunicación mejoradas y políticas de gestión del talento humano que fomenten un mayor compromiso y bienestar laboral, impactando positivamente en la atención al paciente.

Metodológicamente, se propone un enfoque cuantitativo para medir y analizar las posibles correlaciones entre variables mediante el uso de instrumentos validados y técnicas estadísticas robustas. Este enfoque permite obtener resultados objetivos y replicables, comparables con estudios similares en otros contextos o sectores. Además, la elección de un hospital público de Lima como caso de estudio ofrece una oportunidad única para explorar estas dinámicas en un entorno con desafíos específicos, como limitaciones de recursos y alta demanda de servicios, añadiendo un valor particular a la metodología elegida.

Socialmente, esta investigación tiene el potencial de mejorar significativamente la situación laboral y los niveles de calidad en la vida de los profesionales sanitarios. Al estudiar la asociación del liderazgo y el bienestar en el trabajo, se abordan problemas críticos como el bienestar del personal, la eficiencia en la operatividad y los servicios de calidad ofrecido a los usuarios. Un liderazgo inclusivo y efectivo puede elevar el compromiso y la moral de los trabajadores, mejorar su satisfacción laboral y reducir desigualdades en el entorno de trabajo, aportando de esta manera a la realización del objetivo de desarrollo sostenible número 8.

Por lo tanto se propone como objetivo general: Determinar la relación del liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de UCI en el hospital de Lima, 2024, Y como objetivo específico: Determinar la relación de los valores personales, desarrollo de las personas, la construcción de comunidades, la demostración de autenticidad, el proporcionar liderazgo, las acciones de liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de UCI en el hospital de Lima, 2024.

A continuación, se presentan los antecedentes internacionales analizados: Supriadi (2020) examinó cómo las características laborales y el liderazgo impactan en el nivel de compromiso y el altruismo en el entorno organizacional y, por consiguiente, en el

rendimiento y bienestar de los profesionales de enfermería en nosocomios privados de Samarinda, utilizando una metodología explicativa con diseño transversal, se recolectaron datos mediante encuestas a 225 enfermeras. Se aplicó el modelo de ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales para el análisis. Los hallazgos destacan que tanto las características del puesto como el liderazgo transformacional elevan significativamente el compromiso organizacional ($t=4.515$, $t=5.172$ respectivamente) y un p -valor = 0.000 para ambos casos, lo cual a su vez mejora la satisfacción y el desempeño laboral. Sin embargo, el efecto de las características laborales y el liderazgo transformacional sobre la satisfacción no fue significativo ($t=1.851$, $t=0.264$ y p -valor=0.065, 0.792), aunque sí sobre el desempeño ($t=3.288$ con p -valor=0.001).

Uslu Sahan & Terzioglu, (2022) exploraron cómo el personal de enfermería percibe el liderazgo transformacional (TL) de las gerentes enfermeras y su impacto en el nivel de compromiso y el bienestar laboral en un hospital universitario. Mediante un diseño transversal y descriptivo, se recogieron datos de 153 enfermeras utilizando cuestionarios demográficos y escalas de liderazgo, compromiso y satisfacción. Los resultados mostraron que las enfermeras gerentes autoevaluaron más positivamente sus prácticas de TL en comparación con las evaluaciones de las enfermeras de planta. Estas prácticas de TL influyeron en un 9% y un p -valor=0.000 en el compromiso organizacional y en un 24% y un p -valor=0.000 en el bienestar laboral de los trabajadores. Se concluye que las prácticas de TL son cruciales para mejorar el grado de compromiso y el bienestar laboral.

Mohamed & Saeed, (2022) investigaron cómo los modelos de liderazgo de los supervisores impactan en el bienestar de los médicos, destacando su importancia en el desempeño y los resultados del entorno sanitario. Participaron 226 médicos, y se utilizó un enfoque metodológico que incluyó estadísticas descriptivas, análisis de correlación y regresión. Los hallazgos indicaron que casi la mitad de los médicos estaban insatisfechos con su trabajo. Específicamente, se encontró que los liderazgos de tipo democrático y transformacional mejoraban significativamente el bienestar laboral ($r=0.388$ con p -valor=0.000 y $r=0.187$ con p -valor=0.005 respectivamente), mientras que los estilos autocráticos, laissez-faire y transaccional tenían un efecto negativo notable ($r=-0.262$ con p -valor=0.000, $r=-0.205$ con p -valor=0.002 y $r=-0.439$ con p -valor=0.000 respectivamente). Los resultados evidencian la imperante necesidad que los supervisores en el sector salud reconozcan y mejoren sus estilos

de liderazgo para fomentar un ambiente laboral positivo y eficiente.

Lei et al. (2022), investigaron los aspectos influyentes en la satisfacción de las enfermeras practicantes (NP) en Taiwán, enfocándose en el compromiso de la organización y los estilos de liderazgo en el contexto de los cuidados intensivos. Utilizando un diseño transversal, se recolectaron datos de 1205 NP mediante una encuesta en línea nacional. Se empleó un modelo de regresión múltiple para evaluar las variables asociadas con la satisfacción laboral. Los hallazgos demostraron que el compromiso organizacional y el estilo de liderazgo junto con la carga de pacientes y el nivel de avance profesional de los NP explican el 63% de la variación en su satisfacción laboral con un p-valor = 0.000, encontrándose todos estos factores en un nivel moderado. Las conclusiones destacan la importancia del compromiso organizacional y estilos de liderazgo efectivos, como la influencia idealizada y la consideración individual, en la satisfacción laboral de los NP.

Oygarden et al. (2020) analizaron cómo el cambio organizacional y el liderazgo dirigido a las manifestaciones de cambio por parte de los gerentes intermedios afectan dos aspectos cruciales en hospitales como son los obstáculos de rendimiento y el bienestar laboral de los médicos. Para analizar los datos, se construyó un modelo hipotético basado en teoría previa, se realizó el análisis mediante ecuaciones estructurales y análisis factorial confirmatorios. Los resultados mostraron que los cinco factores latentes estaban con coeficientes de 0.380 y 0.560 que significa correlaciones bajas a moderadas con p-valor = 0.000, El cambio organizacional se correlacionó negativamente con la satisfacción laboral (-0.190) y participación en la toma de decisiones (-0.130). El cambio organizacional fue positivo correlacionado con obstáculos de desempeño (0,220). El cambio organizacional fue negativo correlacionado (-0,100) con el liderazgo orientado al cambio. El liderazgo orientado al cambio era correlacionado negativamente con los obstáculos de desempeño (-0,270) y correlacionado positivamente con satisfacción laboral (0,430) y colaboración en cuanto a las decisiones a optar (0,560). Satisfacción laboral y la colaboración en las decisiones adoptadas se correlacionó negativamente con los obstáculos al desempeño (-0,270 y -0,380 respectivamente), mientras que la colaboración en las decisiones y la satisfacción laboral se correlacionaron positivamente (0,540).

Asimismo, a nivel nacional se han identificado los siguientes estudios: Mendoza y Tejada (2020) examinaron la correlación entre los tipos de liderazgo y el bienestar de los trabajadores en enfermeros en un hospital, el método fue cuantitativo de tipo

observacional, transversal y analítica, incluyendo a 72 enfermeros, que representaban el 100% de la muestra y población. Se usó el método hipotético- deductivo y se aplicaron cuestionarios para medir tipos de liderazgo y bienestar laboral, con confiabilidades de 0.75 y 0.79 según Alpha de Cronbach, respectivamente. El análisis de los datos se realizó mediante el modelo de Ji- cuadrado, los hallazgos revelaron que el 50% de los enfermeros percibía predominancia del estilo de liderazgo transaccional en sus jefes, y el 44% de ellos reportó baja satisfacción laboral. Se encontró que el 25% estaba satisfecho con el liderazgo transaccional. Se concluye en la existencia de una asociación significativa de variables con un p valor = 0.024.

Leyva y Chunga (2022) determinaron una correlación de la capacidad para liderar y el grado de bienestar en el trabajo en personal de enfermería, con una muestra de 51 enfermeras, los datos fueron analizados usando tablas de frecuencia y las pruebas de hipótesis se realizaron mediante el chi cuadrado para examinar la independencia entre las variables. Los resultados indicaron que el 60.8% de los participantes mostraron buena capacidad para liderar y el 39.2% regular capacidad. En cuanto a la satisfacción laboral, el 70.6% reportó niveles buenos y el 29.4% regulares, se concluye con la existencia de una correlación significativa mediante un $X^2=12,857$ demostrada por un p-valor menor a 0.01, lo que evidencia una correlación estadísticamente significativa entre estas dimensiones.

Bedriñana y Saavedra (2023) determinaron la correlación entre los tipos de liderazgo y el rendimiento en el trabajo del médico en un hospital de Lima, con el empleo de una metodología descriptiva, correlacional y transversal, seleccionando a 64 trabajadores mediante un muestreo intencional no probabilístico. Los resultados indicaron que el 50% de las dimensiones se corresponden con un tipo de liderazgo democrático y el rendimiento laboral fue evaluado en más del 60%. Mediante un estudio inferencial se realizó la prueba de hipótesis determinando una correlación positiva (Rho) = 0,850 entre ambos factores.

Luciano Alipio et al. (2023) evaluaron cómo el liderazgo de servicio influye en el desempeño organizacional, mediado por la cultura organizacional, específicamente en el personal. Se adoptó un estudio cuantitativo, no experimental, recolectando datos a través de una encuesta virtual con un cuestionario tipo Likert de 20 ítems a 465 trabajadores sindicalizados-administrativos. Los datos se procesaron utilizando SPSS AMOS, análisis factorial confirmatorio y para la prueba de hipótesis el modelo de

ecuaciones estructurales. Los resultados indicaron que el liderazgo de servicio tiene una influencia positiva significativa tanto en la cultura organizacional ($\beta = 0,492$, p-valor $< 0,01$) como en el desempeño organizacional ($\beta = 0,341$, p-valor $< 0,01$). Además, la cultura organizacional actúa como un mediador parcial, contribuyendo también positivamente al desempeño organizacional ($\beta = 0,262$, p-valor $< 0,01$).

Lazo Flores (2023) analizó las características de las habilidades directivas y las teorías organizacionales, y cómo su aplicación efectiva puede optimizar la satisfacción laboral en los centros de salud, abarcando tanto áreas administrativas como operativas. La metodología implica un análisis detallado de las prácticas administrativas actuales y propone características organizacionales que favorecen una mayor satisfacción laboral. Los resultados indican que el 97.6% de los encuestados expresó insatisfacción con las habilidades directivas de los altos mandos. De este grupo, el 70.3% calificó dichas habilidades como deficientes, lo que sugiere la existencia de problemas significativos en la organización en cuanto a la capacidad de liderazgo. Esto refleja un sentimiento generalizado de inconformidad hacia la gestión de los directivos.

A continuación, se fundamentan las bases teóricas respecto al liderazgo que se define como la cualidad de estructurar una visión, persuadir a las personas para que logren resultados, promover el trabajo en equipo y dar ejemplo (Adiela et al., 2022). El liderazgo en los negocios es la capacidad de la administración de una empresa para establecer y lograr objetivos difíciles, reaccionar rápida y efectivamente, superar a la competencia y empoderar al personal (Rajoria et al., 2022). Para Van Knippenberg (2020) El liderazgo basado en el significado se define como la defensa del líder por comprender el propósito de la organización y motivar a los miembros a contribuir a la consecución de ese propósito. Alston et al. (2021) manifiesta que el liderazgo es la cualidad de gestionar con éxito los costos de agencia y coordinación creados a propósito de una organización. El liderazgo es el atributo de emplear competencias gerenciales para inspirar, encender y motivar a los equipos a alcanzar los objetivos organizacionales establecidos (Alier Riak & Ayuel Bill, 2022). El liderazgo organizacional es el proceso de alentar a las personas a lograr un propósito u objetivo común, con varios estilos como transaccional, democrático, laissez-faire, autoritario y democrático (Gomathy, 2023). El liderazgo es motivar y dirigir a un grupo de personas hacia metas y objetivos comunes, con distribución de poder formal e informal (Helmold, 2021).

Seguidamente los modelos teóricos de liderazgo organizacional actuales son: La teoría del ajuste del liderazgo organizacional que integra aspectos situacionales y jerárquicos, lo que permite la integración de las teorías de liderazgo existentes (Sweet, 2020). Las teorías del liderazgo organizacional, como la Humanística y la Tarea-Relación, han evolucionado con el tiempo para mejorar el desarrollo de organizaciones efectivas (Madanchian et al., 2021). El modelo cinematográfico de liderazgo captura la naturaleza dinámica de las organizaciones y enfatiza la necesidad de evaluación continua, adaptabilidad y equilibrio de personas, procesos y recursos en el contexto de la integración de la IA (Cawthorpe, 2023). El liderazgo del cambio organizacional puede verse influenciado eficazmente por un liderazgo ejemplar, un liderazgo transformacional y un liderazgo adaptativo, que fomenten la motivación del personal y se adapten a los desafíos (Packard, 2021). El modelo motivacional de liderazgo transformacional es eficaz para la gestión anticrisis y el desarrollo organizacional, asegurando la competitividad de las organizaciones económicas a través de enfoques personalizados y cultura corporativa (Krasovska et al., 2022).

En relación a las dimensiones del liderazgo Laub (2000) ha identificado 6 dimensiones las cuales son: 1) Valores personales donde se identifican las creencias en las personas, las atenciones de necesidades de otros anteponiendo la sí mismo, la escucha receptiva y sin prejuicios; 2) Desarrollar a las personas que agrupa el ofrecimiento de oportunidades de aprendizaje, modelado del comportamiento adecuado, fortalecimiento a los demás a través del estímulo y la afirmación; 3) Construcción de comunidades en donde se construyen solidas relaciones personales, trabajo de manera colaborativa, valoración de las diferencias de los demás; 4) Demostración de autenticidad donde se identifican el ser abierto y responsable ante los demás, voluntad de aprender de los demás, mantener la integridad y confianza; 5) Proporciona liderazgo donde se imagina el futuro, tomando iniciativas creativas, aclarando los objetivos y finalmente 6) Acciones de Liderazgo en que se facilita una visión compartida, compartiendo el poder y liberando el control, compartiendo el estatus y promocionando a otros

Con relación a la satisfacción laboral se define como el nivel de bienestar de los trabajadores con su tipo de trabajo, relacionado con las tareas laborales, los resultados, la supervisión y los sentimientos de alivio y agrado por su trabajo (Prihadini et al., 2021). La satisfacción laboral a menudo se define como una situación emocional satisfactorio u optimista que resalta del análisis del puesto o la experiencia

en el mismo (Došenović & Todorović, 2021). La satisfacción laboral se refiere a cómo se sienten las personas con respecto a su trabajo y sus diversos aspectos, y representa el grado en que las expectativas coinciden con los premios reales (Somashekher, 2021). El bienestar en el trabajo es la actitud o los sentimientos de los miembros hacia aspectos agradables o desagradables del trabajo, influenciados por factores como la satisfacción en el entorno y el bienestar de los trabajadores (Darmawan et al., 2022). La satisfacción laboral es el grado en que las personas encuentran gratificación o realización en su trabajo, influenciada por factores personales, grupales y organizacionales (Supraveen U & Surendra U, 2021). La satisfacción en el trabajo es el comportamiento hacia sus actividades laborales, midiendo su satisfacción con su trabajo y las condiciones en las que lo realiza (Tripathi & Chaturvedi, 2023). La satisfacción laboral es una combinación de sentimientos positivos o negativos que los empleados tienen sobre su trabajo, relacionados con la productividad y el bienestar personal, e implican disfrute, éxito y recompensas (Cebotari, 2022). La satisfacción laboral es una medida de qué tan felices están los empleados con su trabajo y el entorno que los rodea (Alrefaei, 2020).

Los modelos teóricos de la satisfacción laboral tenemos el Modelo de Características del Puesto (Hackman y Oldham, 1980): Este modelo destaca la importancia de las características del trabajo, como el contenido del trabajo, las promociones, la seguridad laboral y las relaciones interpersonales, en la promoción de la satisfacción laboral. Además, se enfoca en cómo estas características influyen en el sentido del trabajo, el crecimiento y desarrollo del individuo. Modelo de Demanda-Control-Apoyo (Karasek y Theorell, 1990): Este modelo propone que las condiciones de trabajo, como la demanda laboral, el control y el apoyo relacionado al puesto laboral, incide en el bienestar y satisfacción de los trabajadores. Se destaca su importancia en la predicción que se puedan realizar en cuanto a la salud y satisfacción laboral (Bernat Jiménez et al., 2009). Modelo EFQM (European Foundation for Quality Management): Se centra en la influencia de las dimensiones del apartado de personas y las cualidades sociodemográficas en el bienestar de los colaboradores. Identificando cuán importante son sus componentes en el bienestar de los empleados (Robles-García et al., 2005)

El modelo de características laborales sugiere que los trabajos desafiantes e interesantes afectan positivamente la motivación de los empleados, mientras que los trabajos monótonos la impactan negativamente (Kamani, 2020). El modelo

computacional de Rutledge et al. (2014) captura cambios momentáneos en el bienestar subjetivo e incorpora cómo un individuo procesa recompensas y castigos en un contexto de decisión (Vanhasbroeck et al., 2021). Se presentan múltiples modelos jerárquicos de bienestar subjetivo, incluida una estructura factorial de tercer orden, para explicar la satisfacción con la vida, la felicidad subjetiva, la resiliencia y la evaluación de las relaciones (Larwin et al., 2020). El estudio analiza los principales enfoques teóricos de la investigación del bienestar subjetivo, centrándose en determinantes de la personalidad como la autorregulación, la inteligencia emocional, las habilidades sociales y el locus de control (Vorozheikin, 2022). El modelo de bienestar subjetivo de S&C consta de tres componentes principales: felicidad experiencial, felicidad interior y mecanismos de afrontamiento (Farhadi, 2023). La satisfacción laboral se asocia positivamente con la rotación, la productividad y los ingresos de las organizaciones, y los conductores tienen el índice de probabilidades (OR) más alto de satisfacción laboral (Wong & Chan, 2020).

En cuanto a los componentes de la satisfacción laboral esta se define en base a tres aspectos fundamentales. 1) La satisfacción con la supervisión evalúa aspectos como la relación con los superiores, la supervisión recibida, la frecuencia y cercanía de esta, así como la objetividad, el trato justo y el apoyo de los superiores. 2) La satisfacción con el entorno físico laboral, considera elementos como los objetivos y metas, las condiciones de limpieza e higiene, la ergonomía y el ambiente físico general del lugar de trabajo. 3) La satisfacción con las compensaciones recibidas, incluye factores como el salario, las condiciones de contratación y las negociaciones laborales. (Meliá & Peiró, 1989)

Se propone como hipótesis general: Existe una relación significativa entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de UCI en el hospital de Lima, 2024, Y como hipótesis específica: Existe una relación significativa de los valores personales, desarrollo de las personas, la construcción de comunidades, la demostración de autenticidad, el proporcionar liderazgo, las acciones de liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de UCI en el hospital de Lima, 2024.

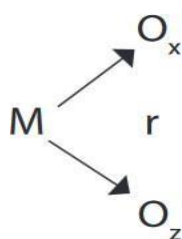
II. METODOLOGÍA

El estudio fue de carácter básico, ya que su principal objetivo es desarrollar una estructura de conocimientos robusta y extensa. Esta fundamentación no solo es crucial para solucionar problemas existentes, sino que también se convierte en un recurso valioso para aprovechar futuras oportunidades, tanto actuales como venideras. De acuerdo con Carrasco Díaz (2019), la investigación básica no busca aplicaciones inmediatas, sino que su meta es la exploración y expansión del vasto conocimiento disponible sobre la realidad.

El enfoque fue cuantitativo, el cual se caracteriza por la recolección, análisis e interpretación de datos numéricos que facilitan la obtención de información cuantificable, empleando métodos estadísticos para ello. Hernández & Mendoza (2018) señalan que este enfoque se compone de una serie de procesos secuenciales orientados a la verificación de hipótesis y es adecuado para estimar magnitudes o frecuencias de eventos, así como para la comprobación de hipótesis. En este estudio, se recolectarán datos sobre liderazgo organizacional y satisfacción laboral mediante herramientas válidas y confiables, buscando además examinar la relación entre estos dos factores. Esto permitirá sugerir posibles soluciones para estos fenómenos y servirá como referencia para futuras investigaciones.

El diseño fue no experimental, porque se basa en la medición de fenómenos en su estado natural sin manipular las variables. Carrasco Díaz (2019) menciona que en el modelo la variable independiente no es manipulada convenientemente y no se cuenta con grupos de control ni experimentales, permitiendo el análisis de eventos y fenómenos tal y como ocurren en la realidad. Además, el nivel de estudio será descriptivo correlacional, ya que se pretende evaluar cómo se relaciona el liderazgo y la satisfacción en los puestos de trabajo. Según Ñaupas et al. (2018), este nivel se emplea para evaluar el grado de relación o asociación de las variables donde una de ellas depende de la otra.

El esquema representativo es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra del estudio

Ox = V1: Liderazgo organizacional

Oy = V2: Satisfacción laboral

r = Relación entre la V1 y la V2

Con respecto a la variable Liderazgo organizacional Harper (2021) define el liderazgo organizacional como las acciones de un individuo que puede trabajar dentro de un modelo de liderazgo establecido para obtener resultados positivos de forma efectiva. Los líderes organizacionales están posicionados para evocar desempeños positivos que ocurren en los distintos niveles, es decir, niveles de unidad, departamento, sucursal y negocio. Los líderes organizacionales también son capaces de operar fuera de los marcos establecidos para funciones comerciales que no están prescritas ni escritas. Los líderes organizacionales son estratégicos en sus esfuerzos por optimizar las competencias y habilidades de los trabajadores de manera que afecten el desempeño y la eficacia generales de la organización.

El liderazgo organizacional se puede operacionalizar en 6 dimensiones según Laub (2000) las cuales son: Valores personales donde se identifican las creencias en las personas, las atenciones de necesidades de otros anteponiendo la sí mismo, la escucha receptiva y sin prejuicios; Desarrollar a las personas que agrupa el ofrecimiento de oportunidades de aprendizaje, modelado del comportamiento adecuado, fortalecimiento a los demás a través del estímulo y la afirmación; Construcción de comunidades en donde se construyen solidas relaciones personales, trabajo de manera colaborativa, valoración de las diferencias de los demás; Demostración de autenticidad donde se identifican el ser abierto y responsable ante los demás, voluntad de aprender de los demás, mantener la integridad y confianza; Proporciona liderazgo donde se imagina el futuro, tomando iniciativas creativas, aclarando los objetivos y finalmente Acciones de Liderazgo en que se facilita una visión compartida, compartiendo el poder y liberando el control, compartiendo el estatus y promocionando a otros; estas dimensiones serán analizadas mediante una escala likert de 5 niveles tal como se muestra en la operacionalización de la variable Anexo 1

Según Robbins y Coulter (2014), la satisfacción es la actitud global que un individuo posee hacia su empleo. Aquellos que están altamente satisfechos con su trabajo generalmente muestran una actitud favorable hacia sus responsabilidades laborales, mientras que aquellos insatisfechos tienden a presentar una perspectiva negativa. Comúnmente, cuando se menciona acerca de actitud de los trabajadores, se está aludiendo a su grado de bienestar laboral.

Desde la perspectiva operacional, la satisfacción se evaluó utilizando el cuestionario S20/23, inspirado en la teoría de Locke. Este instrumento se diseñó

evaluar la satisfacción en función a tres aspectos fundamentales. El primero, la satisfacción con la supervisión evalúa aspectos como la relación con los superiores, la supervisión recibida, la frecuencia y cercanía de esta, así como la objetividad, el trato justo y el apoyo de los superiores. El segundo, la satisfacción con el entorno físico laboral, considera elementos como los objetivos y metas, las condiciones de limpieza e higiene, la ergonomía y el ambiente físico general del lugar de trabajo. El tercer aspecto, la satisfacción con las compensaciones recibidas, incluye factores como el salario, las condiciones de contratación y las negociaciones laborales. Estas dimensiones se medirán mediante una escala Likert de siete niveles como lo especifica el instrumento (Meliá & Peiró, 1989) Anexo 1.

El grupo estudiado incluyó a todos el personal de enfermería que realiza sus actividades en la UCI de un nosocomio en Lima, que suman un total de 253 trabajadores (oficina de personal). Este estudio considera criterios específicos de inclusión y exclusión.

Los criterios de inclusión consideraron a enfermeros de cualquier género, ya sea contratados o permanentes, que laboren en la UCI de este hospital y que aceptaron su participación en el estudio tras aprobar el consentimiento respectivo. Por otro lado, los criterios de exclusión excluyen a aquellos profesionales de enfermería que desempeñan roles administrativos, los que enfrentan alguna condición que les impida participar (como enfermedades o periodos de descanso), o aquellos que opten por no participar.

La muestra se calculó a través de la fórmula de muestra finita resultando una muestra de 153 profesionales de enfermería

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

Reemplazando valores:

$$n = \frac{253 \times 1.96^2 \times 0.5 (1-0.5)}{(253-1) 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 (1-0.5)}$$

$$n = 152.75 \text{ (153 Profesionales de enfermería)}$$

El muestreo fue probabilístico aleatorio, ya que al calcular una muestra esta tiene la probabilidad de representar a la población y es aleatorio por que la selección se realizará de manera aleatorio si distinción (Hernández y Mendoza, 2018). La unidad de análisis está conformada por el personal de enfermería que labora en UCI.

La técnica se realizó mediante la encuesta debido a su efectividad en la recopilación de datos aplicables a la muestra establecida. La encuesta se destacó por la capacidad para recabar datos de forma estructurada y estandarizada, facilitando el análisis subsecuente y permitiendo la identificación de patrones y tendencias (Bernal, 2016).

El instrumento principal fue un cuestionario que consta de una serie de preguntas diseñadas específicamente para recoger información alineada con el propósito del estudio (Hernández y Mendoza, 2018). El instrumento se formulará mediante medios electrónicos como formularios de Google el mismo que será de utilidad y facilidad para la obtención de los datos, para el presente caso se realizará dos instrumentos para evaluar cada una de las variables.

Para garantizar la validez del instrumento, se realizó una validación a través de la opinión de tres expertos. Este proceso implicó que los expertos en el área evalúen la técnica, así como el instrumento empleado, asegurando así su pertinencia y adecuación al estudio en cuestión. Los expertos se apoyarán en su experiencia y conocimientos para determinar la idoneidad de los métodos y herramientas seleccionados, así como su alineación con la teoría existente.

Por otro lado, la fiabilidad de los instrumentos fue evaluado mediante el Alfa de Cronbach, el cual mide la coherencia interna de los ítems de un cuestionario. Este indicador permite determinar en qué medida las respuestas a los ítems están correlacionadas entre sí, ofreciendo así una estimación de la fiabilidad del cuestionario al verificar si las preguntas miden de manera consistente la misma variable o constructo. Un valor elevado de alfa de Cronbach sugiere una alta coherencia interna, lo que fortalece la fiabilidad del instrumento utilizado.

Para lograr la fiabilidad de los mismos se realizó una encuesta piloto a 24 participantes que es una cantidad representativa para aplicar la prueba Alfa de Cronbach obteniendo como resultado: Para la variable Liderazgo Organizacional el Alfa fue 0.958 y la para la variable Satisfacción Laboral el Alfa fue 0.963 ambos resultados son mayores a 0.70 por lo tanto quiere decir que los instrumentos son altamente confiables para el objetivo de la investigación ver Anexo 4.

Posteriormente se realizó el análisis de los datos obtenidos mediante un análisis descriptivo para entender la distribución y características mediante tablas y gráficos de frecuencia. Luego, se llevó a cabo la prueba de normalidad para determinar si las variables se comportan de manera normal o lo contrario. Asimismo, se realizó el análisis inferencial para examinar la relación de los fenómenos estudiados, empleando análisis de correlación bivariada y pruebas de significancia para determinar la existencia de asociaciones estadísticamente significativas.

Para asegurar la conducta ética del estudio, se siguió normativas y regulaciones que promueven la dignidad humana, el respeto y la confidencialidad, respetando los derechos de los participantes y cumpliendo con documentos reguladores tanto universales como disciplinarios. Estos principios guían la conducta de los investigadores y aseguran la integridad y la responsabilidad en todas las etapas del proceso investigativo.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis Descriptivo

Tabla 1

Liderazgo Organizacional

Nivel	f	%
Bajo	0	0.0
Medio	48	31.4
Alto	105	68.6
Total	153	100.0

Los resultados revelan que mayoritariamente, un 68.6%, perciben un alto nivel de liderazgo en su organización. Un porcentaje menor, del 31.4%, considera que el liderazgo es medio. Es importante resaltar que ningún participante calificó el liderazgo organizacional como bajo, lo que indica una percepción positiva generalizada del liderazgo en la organización evaluada.

Tabla 2

Dimensiones de Liderazgo Organizacional

Nivel	Valores personales		Desarrollo de las personas		Construcción de comunidades		Demostración de autenticidad		Proporcionar liderazgo		Acciones de liderazgo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo			5	3.3	6	3.9					6	3.9
Medio	34	22.2	54	35.3	70	45.8	64	41.8	49	32.0	48	31.4
Alto	119	77.8	94	61.4	77	50.3	89	58.2	104	68.0	99	64.7
Total	153	100.0	153	100.0	153	100.0	153	100.0	153	100.0	153	100.0

Los resultados reflejan las dimensiones del Liderazgo Organizacional. La mayoría de las dimensiones presentan un predominio de la percepción alta, lo cual indica una visión positiva general sobre el liderazgo en la organización. En detalle, la dimensión Valores personales se destaca con un 77.8% de respuestas en la categoría alta, lo que sugiere que los valores personales son altamente apreciados en la organización. Para Desarrollo de las personas, el 61.4% de los participantes considera que esta dimensión es alta, indicando un fuerte enfoque en el crecimiento y desarrollo individual dentro de la organización. En cuanto a la Construcción de comunidades, el 50.3% de los encuestados percibe que esta dimensión es alta, aunque una proporción considerable, el 45.8%, la ve como media, lo que podría señalar áreas de mejora en la cohesión y colaboración comunitaria. La Demostración

de autenticidad tiene un 58.2% de respuestas en la categoría alta, lo cual sugiere que la autenticidad y la sinceridad son valores reconocidos en los líderes de la organización. La dimensión Proporcionar liderazgo muestra que un 68.0% de los participantes la perciben como alta, evidenciando una fuerte capacidad de liderazgo en la organización. Finalmente, en Acciones de liderazgo, el 64.7% de los encuestados califica esta dimensión como alta, indicando que las acciones de liderazgo son valoradas positivamente por la mayoría.

Tabla 3

Satisfacción Laboral

Nivel	f	%
Insatisfecho	22	14.4
Ni satisfecho ni insatisfecho	68	44.4
Satisfecho	63	41.2
Total	153	100.0

Los resultados indican que el porcentaje más alto corresponde a aquellos que se sienten Ni satisfechos ni insatisfechos, representando el 44.4% del total. Este grupo mayoritario refleja una percepción neutral respecto a su satisfacción laboral. Por otro lado, un 41.2% de los encuestados se identifica como Satisfecho, lo cual muestra una proporción considerable de personas que están contentas con su trabajo. Finalmente, el 14.4% de los participantes se considera Insatisfecho con su situación laboral, indicando que una minoría significativa no está contenta con su trabajo actual.

Tabla 4

Dimensiones de Satisfacción Laboral

Nivel	La satisfacción con la supervisión		La satisfacción con el ambiente físico de trabajo		La satisfacción con las prestaciones recibidas:	
	f	%	f	%	f	%
Insatisfecho	22	14.4	37	24.2	63	41.2
Ni satisfecho ni insatisfecho	69	45.1	64	41.8	47	30.7
Satisfecho	62	40.5	52	34.0	43	28.1
Total	153	100.0	153	100.0	153	100.0

Los resultados muestran que la dimensión satisfacción con la supervisión, el mayor porcentaje se encuentra en la categoría Ni satisfecho ni insatisfecho, representando el 45.1% del total. Esto sugiere que una pluralidad de los participantes

tiene una percepción neutral respecto a la supervisión en su trabajo. Para la dimensión satisfacción con el ambiente físico de trabajo, también predomina la percepción neutral, con un 41.8% de los encuestados ubicándose en la categoría Ni satisfecho ni insatisfecho. Esto indica que muchos empleados no tienen una opinión claramente positiva o negativa sobre su entorno físico laboral. En cuanto a la satisfacción con las prestaciones recibidas, el mayor porcentaje se encuentra en la categoría Insatisfecho, con un 41.2%. Esto señala que una parte significativa de los empleados no están contentos con las prestaciones que reciben, reflejando una preocupación importante en esta área.

3.2. Análisis Inferencial

Tabla 5

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Organizacional	,125	153	,000	,963	153	,000
Satisfacción Laboral	,162	153	,000	,935	153	,000

La prueba de normalidad se realizó mediante el estadístico Kolmogorov-Smirnov. En la que las dos variables obtuvieron una significancia (Sig.) de 0.000. Esto representa que las distribuciones no siguen una distribución normal, según los criterios de ambas pruebas. Estos hallazgos sugieren que se deben considerar métodos estadísticos no paramétricos para el análisis posterior de estas variables debido a la falta de normalidad en sus distribuciones.

Prueba de Hipótesis General

H₀: No existe una relación significativa entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de UCI en un hospital de Lima.

H_a: Existe una relación significativa entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de UCI en un hospital de Lima.

Parámetros estadísticos:

$\alpha = 0.05$ (error = 5%)

Si p-valor < 0.05; se rechaza H₀

Si p-valor > 0.05; se acepta H₀

Tabla 6

Prueba de Hipótesis General

			Satisfacción Laboral	Liderazgo Organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coef. Correlac. Signif. (Bilat.)	1,000	,395**
		N	153	153
	Liderazgo Organizacional	Coef. Correlac. Signif. (Bilat.)	,395**	1,000
		N	153	153

Los resultados muestran un coeficiente de 0.395 que nos indica una relación positiva débil (Zumarán et al., 2017), mientras que el nivel de significancia p-valor es de 0.000 lo que permite denegar la hipótesis nula y se confirma la hipótesis afirmativa, determinándose de esta manera una relación significativa entre liderazgo organizacional y la satisfacción laboral.

Prueba de Hipótesis 1

H₀: No existe una relación significativa entre los valores personales del liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de UCI en un hospital de Lima.

H_a: Existe una relación significativa entre los valores personales el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de UCI en un hospital de Lima.

Parámetros estadísticos:

$\alpha = 0.05$ (error = 5%)

Si p-valor < 0.05; se rechaza H₀

Si p-valor > 0.05; se acepta H₀

Tabla 7

Prueba de Hipótesis Específica 1

Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coef. Correlac. Signif. (Bilat.) N
	Valores personales	Coef. Correlac. Signif. (Bilat.) N

Los resultados muestran un coeficiente de 0.483 que nos indica una relación positiva débil (Zumarán et al., 2017), mientras que el nivel de significancia p-valor es de 0.000 lo que permite denegar la hipótesis nula y se confirma la hipótesis afirmativa, determinándose de esta manera una relación significativa entre los valores personales del liderazgo organizacional y la satisfacción laboral.

Prueba de Hipótesis 2

H₀: No existe una relación significativa entre el desarrollo de las personas del liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de UCI en un hospital de Lima.

H_a: Existe una relación significativa entre el desarrollo de las personas del liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de UCI en un hospital de Lima.

Parámetros estadísticos:

$\alpha = 0.05$ (error = 5%)

Si p-valor < 0.05; se rechaza H₀

Si p-valor > 0.05; se acepta H₀

Tabla 8

Prueba de Hipótesis Específica 2

			Satisfacción Laboral	Desarrollo de las personas
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coef. Correlac.	1,000	,333**
		Signif. (Bilat.)	.	,000
		N	153	153
	Desarrollo de las personas	Coef. Correlac.	,333**	1,000
		Signif. (Bilat.)	,000	.
		N	153	153

Los resultados muestran un coeficiente de 0.333 que nos indica una relación positiva débil (Zumarán et al., 2017), mientras que el nivel de significancia p-valor es de 0.000 lo que permite denegar la hipótesis nula y se confirma la hipótesis afirmativa, determinándose de esta manera una relación significativa entre el desarrollo de las personas del liderazgo organizacional y la satisfacción laboral.

Prueba de Hipótesis 3

H₀: No existe una relación significativa entre la construcción de comunidades del liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de UCI en un hospital de Lima.

H_a: Existe una relación significativa entre la construcción de comunidades del liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de UCI en un hospital de Lima.

Parámetros estadísticos:

$\alpha = 0.05$ (error = 5%)

Si p-valor < 0.05; se rechaza H₀

Si p-valor > 0.05; se acepta H₀

Tabla 9

Prueba de Hipótesis Específica 3

			Satisfacción Laboral	Construcción de comunidades
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coef. Correlac. Signif. (Bilat.)	1,000	,387**
		N	153	153
	Construcción de comunidades	Coef. Correlac. Signif. (Bilat.)	,387**	1,000
		N	153	153

Los resultados muestran un coeficiente de 0.387 que nos indica una relación positiva débil (Zumarán et al., 2017), mientras que el nivel de significancia p-valor es de 0.000 lo que permite denegar la hipótesis nula y se confirma la hipótesis afirmativa, determinándose de esta manera una relación significativa entre la construcción de comunidades del liderazgo organizacional y la satisfacción laboral.

Prueba de Hipótesis 4

H₀: No existe una relación significativa entre la demostración de autenticidad del liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de UCI en un hospital de Lima.

H_a: Existe una relación significativa entre la demostración de autenticidad del liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de UCI en un hospital de Lima.

Parámetros estadísticos:

$\alpha = 0.05$ (error = 5%) Nivel

de confianza = 95%

Si p-valor < 0.05; se rechaza H₀

Si p-valor > 0.05; se acepta H₀

Tabla 10

Prueba de Hipótesis Específica 4

			Satisfacción Laboral	Demostración de autenticidad
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coef. Correlac.	1,000	,204*
		Signif. (Bilat.)	.	,012
		N	153	153
	Demostración de autenticidad	Coef. Correlac.	,204*	1,000
		Signif. (Bilat.)	,012	.
		N	153	153

Los resultados muestran un coeficiente de 0.204 que nos indica una relación positiva débil (Zumarán et al., 2017), mientras que el nivel de significancia p-valor es de 0.012 lo que permite denegar la hipótesis nula y se confirma la hipótesis afirmativa, determinándose de esta manera una relación significativa entre la demostración de autenticidad del liderazgo organizacional y la satisfacción laboral.

Prueba de Hipótesis 5

H₀: No existe una relación significativa entre el proporcionar liderazgo del liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de UCI en un hospital de Lima.

H_a: Existe una relación significativa entre el proporcionar liderazgo del liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de UCI en un hospital de Lima.

Parámetros estadísticos:

$\alpha = 0.05$ (error = 5%) Nivel

de confianza = 95%

Si p-valor < 0.05; se rechaza H₀

Si p-valor > 0.05; se acepta H₀

Tabla 11

Prueba de Hipótesis Específica 5

			Satisfacción Laboral	Proporcionar liderazgo
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coef. Correlac.	1,000	,396**
		Signif. (Bilat.)	.	,000
		N	153	153
	Proporcionar liderazgo	Coef. Correlac.	,396**	1,000
		Signif. (Bilat.)	,000	.
		N	153	153

Los resultados muestran un coeficiente de 0.396 que nos indica una relación positiva débil (Zumarán et al., 2017), mientras que el nivel de significancia p-valor es de 0.000 lo que permite denegar la hipótesis nula y se confirma la hipótesis afirmativa, determinándose de esta manera una relación significativa entre el proporcionar liderazgo del liderazgo organizacional y la satisfacción laboral.

Prueba de Hipótesis 6

H₀: No existe una relación significativa entre las acciones de liderazgo del liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de UCI en un hospital de Lima.

H_a: Existe una relación significativa entre las acciones de liderazgo del liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el área de UCI en un hospital de Lima.

Parámetros estadísticos:

$\alpha = 0.05$ (error = 5%) Nivel

de confianza = 95%

Si p-valor < 0.05; se rechaza H₀

Si p-valor > 0.05; se acepta H₀

Tabla 12

Prueba de Hipótesis Específica 6

			Satisfacción Laboral	Acciones de liderazgo
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coef. Correlac.	1,000	,240**
		Signif. (Bilat.)	.	,003
		N	153	153
	Acciones de liderazgo	Coef. Correlac.	,240**	1,000
		Signif. (Bilat.)	,003	.
		N	153	153

Los resultados muestran un coeficiente de 0.240 que nos indica una relación positiva débil (Zumarán et al., 2017), mientras que el nivel de significancia p-valor es de 0.003 lo que permite denegar la hipótesis nula y se confirma la hipótesis afirmativa, determinándose de esta manera una relación significativa entre las acciones de liderazgo del liderazgo organizacional y la satisfacción laboral.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados muestran una percepción predominantemente alta del liderazgo organizacional, con un 68.6% de los encuestados que lo califican como alto y un 31.4% que lo consideran medio. Este panorama es bastante positivo y contrasta con los antecedentes internacionales, donde se han observado variaciones en la percepción del liderazgo. Por ejemplo, Supriadi (2020) destaca que el liderazgo transformacional y las características del puesto influyen significativamente en el compromiso organizacional y, aunque no directamente en la satisfacción laboral, sí mejoran el desempeño.

En cuanto a la satisfacción laboral, el estudio revela que el 44.4% de los encuestados se sienten ni satisfechos ni insatisfechos, mientras que un 41.2% se considera satisfecho y un 14.4% insatisfecho. Este hallazgo sugiere una tendencia hacia la neutralidad en la percepción de satisfacción laboral, lo que difiere de estudios como el de Mohamed & Saeed (2022), donde casi la mitad de los médicos estaban insatisfechos con su trabajo. Los resultados de nuestro estudio sugieren una satisfacción laboral moderada, influenciada en parte por un liderazgo organizacional percibido positivamente.

La prueba de hipótesis general confirma una correlación positiva moderada ($r=0.395$) con una significancia estadística $p = 0.000$. Este resultado coincide con los hallazgos de Uslu Sahan & Terzioglu (2022), quienes encontraron que el liderazgo transformacional impacta positivamente en el bienestar laboral, aunque en una proporción menor (24% para la satisfacción laboral). Asimismo, Lei et al. (2022) sugieren que el compromiso organizacional y estilos de liderazgo eficaces explican una gran parte de la variabilidad en el bienestar laboral, respaldando la importancia de un liderazgo sólido en la mejora del bienestar de los profesionales de enfermería. En comparación con los antecedentes nacionales, el estudio de Mendoza y Tejada (2020) señala una asociación importante entre los estilos de liderazgo y el bienestar laboral, con un liderazgo transaccional predominante y una baja satisfacción laboral entre los enfermeros. Nuestro estudio, en cambio, no identificó un liderazgo bajo y reflejó una percepción más favorable del liderazgo organizacional, lo que posiblemente explicaría las divergencias en la escala de bienestar laboral observados. Del mismo modo, Leyva y Chunga (2022) encontraron una relación significativa entre la capacidad para liderar y el bienestar laboral, con una mayoría mostrando un buen liderazgo y bienestar laboral, alineándose con los resultados positivos de nuestro estudio respecto al liderazgo.

Del análisis podemos afirmar que la relación positiva moderada entre liderazgo y satisfacción encontrada en nuestro estudio es coherente con la literatura previa, tanto internacional como nacional, aunque destaca un panorama más favorable en términos de percepción de liderazgo y satisfacción laboral en comparación con otros contextos. Esto sugiere que, a pesar de las similitudes en la influencia del liderazgo, el contexto específico del hospital de Lima presenta características que podrían estar mejorando la percepción de ambos aspectos entre los profesionales de enfermería.

Las congruencias y diferencias entre los resultados de la investigación y los antecedentes pueden explicarse a través de varias razones metodológicas. En primer lugar, el enfoque cuantitativo utilizado en ambos casos permite la recopilación de datos estadísticamente significativos que facilitan la comparación. Sin embargo, las técnicas específicas de análisis, como el uso del coeficiente de correlación de Spearman en nuestra investigación frente al modelo de ecuaciones estructurales en algunos antecedentes, pueden influir en el análisis de posibles asociaciones de las variables.

Otra razón metodológica clave radica en las características de las muestras utilizadas. En nuestra investigación, se seleccionaron 153 profesionales sanitarios del área de UCI, mientras que los antecedentes presentados abarcan diversas ubicaciones y contextos, desde hospitales privados en Samarinda hasta hospitales universitarios y públicos en otras regiones. Las diferencias contextuales y culturales pueden afectar la percepción del liderazgo y la satisfacción laboral, lo que podría explicar algunas discrepancias en los resultados.

Además, el diseño transversal común en estas investigaciones permite un corte metodológico con respecto a la asociación de variables en un instante específico. No obstante, la falta de un enfoque longitudinal puede limitar la comprensión de cómo estas relaciones evolucionan con el tiempo. Por ejemplo, la percepción de autenticidad y sus efectos en la satisfacción laboral podrían variar en función de cambios organizacionales o personales que no se capturan en un único punto temporal.

La variabilidad en los instrumentos de medición también puede contribuir a las

diferencias observadas. Mientras que en nuestra investigación se usaron cuestionarios específicos para evaluar dimensiones de liderazgo y satisfacción laboral, otros estudios pueden haber utilizado escalas distintas o adaptaciones culturales que influyen en los resultados. La confiabilidad y validez de estos instrumentos, medida a través de coeficientes como el Alpha de Cronbach, también pueden variar y afectar la consistencia de los hallazgos.

Finalmente, las estrategias de análisis de datos, como la prueba estadística Chi-cuadrado en algunos antecedentes nacionales y el análisis de regresión múltiple en estudios internacionales, pueden proporcionar diferentes niveles de comprensión sobre las relaciones entre variables. La selección de métodos estadísticos que mejor se adapten a la naturaleza de los datos y las hipótesis planteadas es crucial para obtener resultados precisos y comparables.

En síntesis, las razones metodológicas detrás de las congruencias y diferencias observadas se deben a variaciones en los enfoques analíticos, características de las muestras, instrumentos de medición y estrategias de análisis de datos. Estas divergencias metodológicas resaltan la relevancia en considerar el entorno y las técnicas específicas mientras se analizan comparativamente los resultados del estudio.

En relación a los objetivos específicos La investigación realizada sobre el liderazgo organizacional en el hospital de Lima revela una serie de conclusiones importantes respecto a las dimensiones evaluadas, con predominancia en la percepción alta de los valores personales, el desarrollo de las personas y la autenticidad en los líderes. En comparación con los antecedentes internacionales y nacionales, podemos identificar similitudes y diferencias significativas que aportan a la discusión.

En primer lugar, la alta valoración de los Valores personales en la organización, con un 77.8% de respuestas en la categoría alta, es coherente con el estudio de Mohamed & Saeed (2022), que destaca la importancia de los liderazgos democráticos y transformacionales en la satisfacción laboral. Ambos estudios subrayan que los valores personales y un liderazgo humano y ético son cruciales para el bienestar de los empleados. Sin embargo, a diferencia de los hallazgos de Mohamed & Saeed, donde el estilo de liderazgo tenía un impacto mixto, nuestro estudio sugiere una relación directa clara entre valores personales y el bienestar laboral, con un coeficiente de correlación de 0.483.

En términos del desarrollo de las personas, nuestros resultados, que indican que el 61.4% de los participantes consideran esta dimensión alta, se alinean con los hallazgos de Supriadi (2020) y Lei et al. (2022). Ambos estudios internacionales resaltan que un enfoque en el desarrollo individual y el compromiso organizacional son fundamentales para la satisfacción laboral. Es notable que, aunque el coeficiente de correlación en nuestra investigación (0.333) es moderado, sigue siendo significativo y apoya la idea de que las organizaciones deben invertir en el desarrollo profesional para mejorar la satisfacción de sus empleados.

La construcción de comunidades mostró una calificación alta en el 50.3% de los participantes, similar a las observaciones de Uslu Sahan & Terzioglu (2022), quienes encontraron que las prácticas de liderazgo transformacional impactan significativamente el compromiso y la cohesión del equipo. Nuestro coeficiente de correlación (0.387) sugiere que, aunque la construcción de comunidades es valorada, aún existen áreas de mejora. Esta similitud en los resultados indica que fomentar un sentido de comunidad dentro del entorno laboral es una estrategia efectiva para incrementar la satisfacción laboral.

En cuanto a la demostración de autenticidad, la correlación débil (0.204) encontrada en nuestra investigación, aunque significativa, sugiere que la autenticidad tiene un impacto positivo pero limitado en la satisfacción laboral. Esto es consistente con los hallazgos de Oygarden et al. (2020), donde el liderazgo orientado al cambio y la autenticidad tienen efectos positivos indirectos. La autenticidad es valorada, pero su impacto puede depender de cómo se perciban otras dimensiones del liderazgo y el entorno organizacional.

La dimensión proporcionar liderazgo obtuvo un 68.0% de percepción alta, con una correlación positiva moderada (0.396) con la satisfacción laboral. Estos resultados son coherentes con los estudios nacionales de Mendoza y Tejada (2020), y Leyva y Chunga (2022), que encontraron una relación significativa entre liderazgo efectivo y bienestar laboral. Es evidente que los empleados valoran un liderazgo claro y decisivo, lo que se refleja en una mayor satisfacción laboral.

Finalmente, las acciones de liderazgo con un 64.7% de respuestas altas y un coeficiente de correlación de 0.240, sugiere que, aunque las acciones específicas de los líderes son importantes, su impacto en la satisfacción laboral es más débil comparado con otras dimensiones. Esto puede ser contrastado con el estudio de Bedriñana y Saavedra (2023), que indica una correlación muy alta entre liderazgo

democrático y rendimiento laboral. La discrepancia podría deberse a diferencias contextuales y culturales entre las organizaciones y sus prácticas de liderazgo.

En síntesis, los resultados de nuestro estudio reflejan una visión positiva general del liderazgo organizacional en el hospital de Lima, con varias dimensiones mostrando una correlación significativa con la satisfacción laboral. Aunque estos resultados son consistentes con antecedentes internacionales y nacionales, algunas diferencias notables en la magnitud de las correlaciones sugieren incorporar estrategias de liderazgo a ambientes específicos para incrementar su efectividad. Esto destaca la importancia de un liderazgo adaptable y enfocado en valores personales, desarrollo individual, y construcción de comunidades para optimizar el bienestar laboral en el ámbito sanitario.

V. CONCLUSIONES

Primero: Se determinó una relación positiva moderada entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el área de UCI en el hospital de Lima. Con un coeficiente de correlación de 0.395 y un nivel de significancia de 0.000, indicando que un liderazgo efectivo se asocia con mayores niveles de satisfacción laboral entre los empleados.

Segundo: En cuanto a los valores personales, la correlación obtenida de 0.483 con un nivel de significancia de 0.000 muestra una relación positiva moderada a fuerte con la satisfacción laboral. Esto implica que cuando los valores personales de los profesionales de enfermería son reconocidos y valorados en el entorno laboral, su satisfacción con el trabajo tiende a aumentar significativamente.

Tercero: Respecto al desarrollo de las personas, la correlación de 0.333 con un nivel de significancia de 0.000 sugiere una relación positiva moderada entre esta variable y la satisfacción laboral. Esto indica que las iniciativas y programas de desarrollo profesional en la organización están vinculados a un incremento en la satisfacción de los empleados, aunque la relación no es tan fuerte como en el caso de los valores personales.

Cuarto: En la construcción de comunidades, la correlación de 0.387 con un nivel de significancia de 0.000 revela una relación positiva moderada con la satisfacción laboral. Esto sugiere que fomentar un sentido de comunidad y colaboración entre los profesionales de enfermería en el área de UCI contribuye a una mayor satisfacción laboral, reflejando la importancia del apoyo social en el entorno de trabajo.

Quinto: La demostración de autenticidad tiene una correlación de 0.204 con un nivel de significancia de 0.012, lo que indica una relación positiva débil con la satisfacción laboral. Aunque esta relación es estadísticamente significativa, su fuerza es menor en comparación con otras variables, sugiriendo que la percepción de autenticidad influye en la satisfacción laboral, pero no de manera tan pronunciada.

Sexto: Al proporcionar liderazgo, la correlación de 0.396 con un nivel de significancia de 0.000 muestra una relación positiva moderada con la satisfacción laboral. Esto implica que cuando los líderes demuestran habilidades de liderazgo efectivas y claras, los profesionales de enfermería tienden a estar más satisfechos con su trabajo, destacando la importancia de un liderazgo visible y competente.

Séptimo: Las acciones de liderazgo muestran una correlación de 0.240 con un nivel de significancia de 0.003, indicando una relación positiva débil a moderada con la satisfacción laboral. Esto sugiere que las acciones específicas tomadas por los líderes, aunque importantes, tienen un impacto menos significativo en la satisfacción laboral en comparación con otras dimensiones del liderazgo evaluadas en este estudio.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Para futuros estudios sobre la relación entre el liderazgo organizacional y la satisfacción laboral, se recomienda utilizar un enfoque metodológico mixto que combine métodos cuantitativos y cualitativos. Además de aplicar encuestas y análisis de correlación, sería beneficioso realizar entrevistas y grupos focales para obtener una comprensión más profunda de las percepciones de los profesionales de enfermería. Esto permitiría explorar no solo las correlaciones, sino también los mecanismos subyacentes y contextuales que influyen en la relación entre liderazgo y satisfacción laboral.

Segundo: Con respecto a la importancia de los valores personales, los investigadores deberían considerar la inclusión de variables mediadoras y moderadoras que puedan influir en esta relación, como la cultura organizacional y el apoyo social percibido. El uso de modelos estadísticos avanzados, como la modelización de ecuaciones estructurales, podría proporcionar una visión más detallada de cómo y por qué los valores personales afectan la satisfacción laboral. Esto ayudaría a identificar intervenciones específicas para mejorar el reconocimiento y la integración de los valores personales en el entorno laboral.

Tercero: Para estudios futuros sobre el desarrollo de las personas y su impacto en la satisfacción laboral, es recomendable utilizar diseños longitudinales que permitan observar cambios a lo largo del tiempo. Esto proporcionaría información sobre la efectividad de los programas de desarrollo profesional y su impacto sostenido en la satisfacción laboral. Además, la implementación de estudios de caso en diferentes instituciones de salud podría ofrecer comparaciones valiosas y prácticas recomendadas que se puedan adaptar en diversos contextos.

Cuarto: En el ámbito de la construcción de comunidades en el entorno laboral, se recomienda que los investigadores utilicen enfoques participativos que involucren a los profesionales de enfermería en el diseño y evaluación de iniciativas comunitarias. Métodos como la investigación-acción participativa pueden ser útiles para desarrollar estrategias efectivas que fomenten la cohesión y el apoyo mutuo entre el personal. Estos enfoques no solo generan datos relevantes, sino que también empoderan a los participantes y mejoran la implementación de las intervenciones.

Quinto: Para la relación entre la autenticidad percibida y la satisfacción laboral, se sugiere que los estudios futuros investiguen cómo las políticas y prácticas de transparencia y comunicación abierta pueden influir en la percepción de autenticidad

en el trabajo. Utilizar metodologías cualitativas, como estudios etnográficos o diarios de campo, puede ofrecer insights detallados sobre cómo se construyen y mantienen las percepciones de autenticidad en diferentes contextos laborales.

Sexto: En términos de proporcionar liderazgo, los estudios deben enfocarse en evaluar diferentes estilos de liderazgo y su impacto en la satisfacción laboral. La utilización de herramientas de evaluación de liderazgo, como el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), puede proporcionar datos valiosos sobre cómo distintos enfoques de liderazgo influyen en la satisfacción de los empleados. Además, la inclusión de medidas de desempeño organizacional puede ayudar a correlacionar el liderazgo efectivo no solo con la satisfacción laboral, sino también con los resultados institucionales.

Séptimo: Para las acciones de liderazgo, se recomienda que los investigadores evalúen la implementación de programas de formación y desarrollo de liderazgo específico para líderes en el sector salud. Estudiar el impacto de estas formaciones mediante métodos experimentales o cuasi-experimentales podría proporcionar evidencia robusta sobre las mejores prácticas en el desarrollo de líderes efectivos. Esto, a su vez, facilitaría la creación de políticas y programas basados en evidencia que promuevan un liderazgo de alta calidad en el ámbito hospitalario.

REFERENCIAS

- Adiela, J. L., Amah, A., Edwinah, E., & Friday, O. B. (2022). Leadership Skills and Organizational Productivity in Nigeria. *South Asian Research Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.36346/sarjbm.2022.v04i03.002>
- Alier Riak, G., & Ayuel Bill, D. B. (2022). THE IMPACT OF LEADERSHIP STYLES IN THE DEVELOPMENT. *IJRDO - Journal of Social Science and Humanities Research*. <https://doi.org/10.53555/sshr.v8i11.5367>
- Alrefaei, F. (2020). Job Satisfaction: Analysis of the Institute of Public Administration. *International Journal of Managerial Studies and Research*. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0812008>
- Alston, E., Alston, L. J., & Mueller, B. (2021). *Leadership Within Organizations* (SSRN Scholarly Paper 3549964). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3549964>
- Bedriñana Sotomayor, J. L., & Saavedra Muñoz, M. J. (2023). Estilos de liderazgo y desempeño laboral en médicos del hospital Vitarte – Lima 2018: Leadership styles and job performance in medical professionals at hospital Vitarte – Lima, 2018. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 23(3), Article 3. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v23i3.5631>
- Bernat Jiménez, A., Izquierdo Doyagüez, P., Jiménez Bajo, L., Bardón Fernández-Pacheco, I., & Casado Verdejo, M. N. (2009). Satisfacción laboral: Análisis de las variables predictoras en una muestra de profesionales de la salud, en Atención Especializada, de un área sanitaria de la Comunidad de Madrid. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 55(217), 49-56.
- Carrasco Díaz, S. (2019). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA*. Editorial UNMSM. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Cawthorpe, D. (2023). Leadership constructs and artificial intelligence: Introducing a novel organizational assessment survey. *Qeios*. <https://doi.org/10.32388/wvquqe>
- Cebotari, V. (2022). The importance of managing the psychosocial potential of human resources for employee job satisfaction. *EcoSoEn*. <https://doi.org/10.54481/ecosoen.2022.3-4.20>
- Darmawan, H., Earlene, C., Eric, Cuarto, B., & Kurniadi, F. I. (2022). Comparison Several Regression Algorithms for Prediction of Job Satisfaction. 2022 *International Conference on ICT for Smart Society (ICISS)*, 1-6.

<https://doi.org/10.1109/ICISS55894.2022.9915194>

- Došenović, D., & Todorović, M. (2021). THE INFLUENCE OF THE ORGANIZATIONAL PROCESSES ON JOB SATISFACTION. *EMC Review - Časopis za ekonomiju - APEIRON*. <https://doi.org/10.7251/emc2101141d>
- Farhadi, A. (2023). *Shell and Core Model of Subjective Well-Being: Extending the Reach of Happiness Beyond the Field of Positive Psychology (preprint)*. <https://doi.org/10.20944/preprints202309.0294.v1>
- Gomathy, D. C. K. (2023). A STUDY ON LEADERSHIP STYLES AND IMPORTANCE IN ORGANIZATION. *INTERANTIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC RESEARCH IN ENGINEERING AND MANAGEMENT*. <https://doi.org/10.55041/ijrem20530>
- Harper, D. (2021). *Organizational Leader (organizational-leader)*. IGI Global. <https://www.igi-global.com/gateway/chapter/www.igi-global.com/gateway/chapter/284621>
- Helmold, M. (2021). Transformational Leadership in New Work Organizations. *New Work, Transformational and Virtual Leadership*, 67-77. https://doi.org/10.1007/978-3-030-63315-8_6
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Kamani, T. (2020). Analysis of the Job Characteristics Model. *Labor: Personnel Economics eJournal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3600844>
- Krasovska, G., Stadnyk, V., & Khomych, L. (2022). MOTIVATION MODELS OF LEADERSHIP IN MANAGING OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT. *MODELING THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC SYSTEMS*. <https://doi.org/10.31891/mdes/2022-5-10>
- Larwin, K., Harvey, M. E., & Constantinou, S. (2020). An Expanded Life Satisfaction Model: A Component of Subjective Well-Being. *Journal of Methods and Measurement in the Social Sciences*, 11(1). <https://doi.org/10.2458/v11i1.23915>
- Laub, J. A. (2000). *Assessing the Servant Organization*.

- Lazo Flores, Y. del S. (2023). La importancia de las habilidades directivas para mejorar la satisfacción Laboral en el sector de la salud del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 11256-11273. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5451
- Lei, L., Lin, K., Huang, S., Tung, H., Tsai, J., & Tsay, S. (2022). The impact of organisational commitment and leadership style on job satisfaction of nurse practitioners in acute care practices. *Journal of Nursing Management*, 30(3), 651-659. <https://doi.org/10.1111/jonm.13562>
- Leyva Quezada, F. M. D. P., & Chunga Medina, J. J. (2022). Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de la red Trujillo. *SCIÉENDO*, 25(1), Article 1. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2022.007>
- Luciano Alipio, R. A., Arevalo Avecillas, D. X., Quispe Santivañez, G. W., Jimenez Mendoza, W., & Zavala Benites, E. F. (2023). Servant leadership and organizational performance: Mediating role of organizational culture. *Problems and Perspectives in Management*, 21(4), 334-346. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(4\).2023.26](https://doi.org/10.21511/ppm.21(4).2023.26)
- Madanchian, M., Hussein, N., Noordin, F., & Taherdoost, H. (2021). Review of Organizational Leadership Theories. *EARTH SCIENCES AND HUMAN CONSTRUCTIONS*. <https://doi.org/10.37394/232024.2021.1.6>
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5(2), 59-74.
- Meliá, J., & Peiró, J. (1989). *LA MEDIDA DE LA SATISFACCION LABORAL EN CONTEXTOS ORGANIZACIONALES: EL CUESTIONARIO DE SATISFACCION S20/23*. https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
- Mendoza Quijano, E., & Tejada Muñoz, S. (2020). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.566>
- Mohamed, R., & Saeed, S. (2022). Relationship between Leadership Style and Job Satisfaction Among Physicians Working in Greater Male' Hospitals. *International Journal of Social Research and Innovation*, 1-30. <https://doi.org/10.55712/ijrsri.v6i1.52>

- Ñaupas Paitan, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa—Cualitativa y redacción de la tesis. 5ª Edición—Ediciones de la U - Librería—Compra ahora*. <https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis-5a-edicion/>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU], M. J. (2024). *Objetivos de Desarrollo Sostenible al 2030*. Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
- Oygarden, O., Olsen, E., & Mikkelsen, A. (2020). Changing to improve? Organizational change and change-oriented leadership in hospitals. *Journal of Health Organization and Management*, 34(6), 687-706. <https://doi.org/10.1108/JHOM-09-2019-0280>
- Packard, T. (2021). *Theories for Effective Change Leadership*. 74-88. <https://doi.org/10.1093/OSO/9780197549995.003.0005>
- Prihadini, D., Nurbaity, S., Rachmadi, H., & Krishantoro, K. (2021). *The Importance of Job Satisfaction to improve Employee Performance*. 18, 367-377. <https://doi.org/10.47577/TSSJ.V18I1.3059>
- Rajoria, P., Sharma, A., Sharma, M., & Sumaiya, B. (2022). Leadership Style and Organisational Success. *World Journal of English Language*. <https://doi.org/10.5430/wjel.v12n3p71>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *ADMINISTRACION*, by Robbins, Stephen P.: (2014) | *PUBLICACIONES DE ARQUITECTURA Y ARTE*. <https://www.abebooks.com/ADMINISTRACION-Robbins-Stephen-P-PEARSON-EDUCATION/30780597315/bd>
- Robles-García, M., Dierssen-Sotos, T., Martínez-Ochoa, E., Herrera-Carral, P., Rosa Díaz-Mendi, A., & Llorca-Díaz, J. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: Un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta Sanitaria*, 19(2), 127-134. <https://doi.org/10.1157/13074368>
- Somashekher, C. (2021). *Job Satisfaction: An Overview*. 2. <https://doi.org/10.47310/HJEL.2021.V02I04.002>
- Supraveen U, J., & Surendra U, J. (2021). A study on employees job satisfaction in organisations. *Journal of Management and Science*. <https://doi.org/10.26524/jms.11.17>
- Supriadi, S. M. (2020). *The Relationship between Job Characteristics and*

- Transformational Leadership on Organization and Altruism Commitments and its Effects on Nurses' Satisfaction and Performance in Private Hospitals of Samarinda City.* 02, 106-112.
<https://doi.org/10.36346/sarjhss.2020.v02i02.001>
- Sweet, K. (2020). A Fit Model of Organizational Leadership. *Journal of Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.33423/jop.v20i1.2763>
- Tripathi, S. K., & Chaturvedi, D. R. K. (2023). Factors Affecting Job Satisfaction of Employees in Government Sector Organizations. *International Journal of Engineering and Management Research*. <https://doi.org/10.31033/ijemr.13.6.5>
- Uslu Sahan, F., & Terzioglu, F. (2022). Transformational leadership practices of nurse managers: The effects on the organizational commitment and job satisfaction of staff nurses. *Leadership in Health Services*, 35(4), 494-505.
<https://doi.org/10.1108/LHS-11-2021-0091>
- Van Knippenberg, D. (2020). Meaning-based leadership. *Organizational Psychology Review*, 10(1), 6-28. <https://doi.org/10.1177/2041386619897618>
- Vanhasbroeck, N., Devos, L., Pessers, S., Kuppens, P., Vanpaemel, W., Moors, A., & Tuerlinckx, F. (2021). Testing a computational model of subjective well-being: A preregistered replication of Rutledge et al. (2014). *Cognition and Emotion*, 35, 822-835. <https://doi.org/10.1080/02699931.2021.1891863>
- Vorozheikin, S. A. (2022). Theoretical approaches to the study of the subjective well-being phenomenon. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*. <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2022-11-4-316-327>
- Wong, K., & Chan, A. (2020). *Meta-Analysis of Job Satisfaction Amongst Different Occupations*. 648-653. https://doi.org/10.1007/978-3-030-50791-6_84
- Zumarán Alayo, O. R. del P., Orellana, B. E. G., Saldaña, R. Á. C., Gastelú, R. V., Ríos, A. R., Palma, M. E. M., Guillén, E. G., Vilca, C. S. V., Pérez, C. R. V., Aliaga, K. M. J. de, Cotillo, G. F. P., Flores, J. W. V., & Mendoza, S. R. V. (2017). *Estadísticas para la investigación*. Universidad César Vallejo (UCV). <https://ulibros.com/estadisticas-para-la-investigacion-1g7o6.html>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo Organizacional	Harper (2021) define el liderazgo organizacional como las acciones de un individuo que puede trabajar dentro de un modelo de liderazgo establecido para lograr los resultados deseados de manera efectiva. Los líderes organizacionales están posicionados para evocar desempeños positivos que ocurren en los distintos niveles, es decir, niveles de unidad, departamento, sucursal y negocio. Los líderes organizacionales también son capaces de operar fuera de los marcos establecidos para funciones comerciales que no están prescritas ni escritas. Los líderes organizacionales son estratégicos en sus esfuerzos por mejorar las habilidades y competencias de los empleados de manera que afecten el desempeño y la eficacia generales de la organización.	El liderazgo organizacional se puede operacionalizar en 6 dimensiones según Laub (2000) las cuales son: Valores personales, Desarrollar a las personas Construcción de comunidades, Demostración de autenticidad, Proporciona liderazgo, Acciones de Liderazgo; estas dimensiones serán medidas a través de una escala likert de 5 niveles tal como se muestra en la operacionalización de la variable	Valores personales Desarrollo de las personas Construcción de comunidades Demostración de autenticidad Proporcionar liderazgo Acciones de liderazgo	Creando en las personas Atendiendo las necesidades de los demás antes que las propias Mediante una escucha receptiva y sin prejuicios Ofreciendo oportunidades de aprendizaje y crecimiento Modelando el comportamiento adecuado Fortaleciendo a los demás mediante el estímulo y la afirmación Construyendo solidas relaciones personales Trabajando en colaboración con otros Valorando las diferencias de los demás Siendo abiertos y responsables ante los demás Por la voluntad de aprender de los demás Manteniendo la integridad y la confianza Imaginando el futuro Tomando la iniciativa Aclarando los objetivos Facilitando una visión compartida Compartiendo el poder y liberando el control Compartiendo estatus y promocionando a otros	1=Muy en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Neutro 4=De acuerdo 5=Muy de acuerdo

<p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Según (Robbins & Coulter, 2014) nos definen que la satisfacción laboral se refiere a la actitud general que tiene una persona respecto de su trabajo. Si un individuo tiene un alto nivel de satisfacción laboral, sin duda tendrá una actitud positiva hacia su trabajo. En contraste, quien se sienta insatisfecho exhibirá una actitud negativa. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, por lo general están haciendo referencia a su satisfacción laboral. (pág. 450)</p>	<p>(J. Meliá & Peiró, 1989) ratifica que el cuestionario S20/23 basado en la teoría de Locke, se desarrolló para evaluar la satisfacción con el trabajo de acuerdo a tres factores. El primer factor se denomina: satisfacción con la supervisión. El segundo factor: satisfacción con el medio ambiente físico de trabajo. Tercer factor: satisfacción con las prestaciones recibidas; estas dimensiones serán evaluadas mediante una escala likert de 7 niveles</p>	<p>La satisfacción con la supervisión:</p> <p>La satisfacción con el ambiente físico de trabajo:</p> <p>La satisfacción con las prestaciones recibidas:</p>	<p>Relaciones personales con superiores. Trabajo sujeto a supervisión. Proximidad y frecuencia de supervisión. Objetividad de supervisión. Buen trato y equidad. Apoyo de sus superiores.</p> <p>Objetivos, metas y tasas de producción. Limpieza, higiene y salubridad. Ergonomía, entorno físico y lugar de trabajo. Temperatura del lugar de trabajo.</p> <p>Sueldo y salario percibido. Contratación Negociaciones Laborales</p>	<p>1=Muy Insatisfecho 2=Insatisfecho 3 Un poco insatisfecho 4=Ni satisfecho ni insatisfecho 5=Un poco satisfecho 6= Satisfecho 7=Muy satisfecho</p>
-----------------------------	--	---	---	--	---

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de Evaluación del Liderazgo Organizacional y la Satisfacción Laboral

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación teniendo en cuenta

DATOS GENERALES:

1. **SEXO:** Masculino () Femenino ()

EDAD:

< de 30 años ()
31- 40 años ()
41-51 años ()
52-62 años ()
>63 años ()

AÑOS DE SERVICIO:

< 4 Años ()
5 años ()
6-16 años () 17-
20 años () 21-30
años ()
>31 años ()

PUESTO DE TRABAJO:

Enfermera especialista ()
Enfermera general ()

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con el hospital. Siguen sus propios sentimientos a cerca de la entidad para la que trabaja, exprese por favor su grado de percepción en cada una de las frases. Por favor, señale la frecuencia con la que sienta las situaciones presentadas en cada ítem del cuestionario utilizando la siguiente puntuación:

1	2	3	4	5
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>A veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL:

Valora a las personas	1	2	3	4	5
1. Respeta a los demás					
2. Cree en el potencial ilimitado de cada persona					
3. Acepta a las personas tal como son					

4. Confía en los demás					
5. Es perceptivo respecto de las necesidades de las demás personas					
6. Muestra aprecio por los demás					
7. Antepone las necesidades de los demás al de las suyas					
8. Muestra amor y compasión hacia los demás					
9. Es oyente receptivo					
Desarrolla a las personas proporcionándoles aprendizaje y crecimiento	1	2	3	4	5
10. Proporciona oportunidades para que las personas desarrollen todo su potencial					
11. Los líderes usan su poder y autoridad para beneficiar a otros					
12. Proporciona relaciones de mentores para ayudar a las personas a crecer profesionalmente					
13. Ve el conflicto como una oportunidad para aprender y crecer					
14. Crea un entorno que fomente el aprendizaje					
15. Lidera con el ejemplo modelando un comportamiento apropiado					
16. Modela un equilibrio entre la vida y el trabajo y anima a otros a hacerlo					
17. Fortalece a las personas a través del estímulo y la afirmación					
18. Se relaciona bien con los demás					
Construye comunidad	1	2	3	4	5
19. Trabaja para sanar las relaciones heridas					
20. Facilita la construcción de comunidad y equipo					
21. Trabaja con otros en lugar de separarse de ellos					
22. Valora las diferencias entre las personas					
23. Permite la individualidad de estilos de expresión					
Muestra autenticidad	1	2	3	4	5
24. Admite limitaciones y errores personales					
25. Está abiertos a ser conocidos por los demás					
26. Promueve la comunicación abierta y el intercambio de información					
27. Es responsable ante los demás					
28. No juzga y mantiene la mente abierta					
29. Está abiertos a aprender de los demás					
30. Es flexible y está dispuestos a ceder					
31. Se evalúa a si mismo antes de culpar a los demás					
32. Está abiertos a recibir críticas y desafíos de los demás					
33. Demuestra signos de confianza					
34. Demuestra alta integridad y honestidad					
35. Mantiene altos estándares éticos					
Proporciona liderazgo	1	2	3	4	5
36. Tiene una visión de futuro					
37. Utiliza la intuición y la previsión para ver lo imprevisible					

38. Proporciona esperanza a los demás					
39. Fomenta la toma de riesgos					
40. Demuestra valentía					
41. Tiene una autoestima sana					
42. Inicia la acción avanzando hacia adelante					
43. Es competente y tiene el conocimiento y las habilidades para hacer las cosas					
44. Tiene objetivos claros y es bueno señalando la dirección					
45. Es capaz de convertir lo negativo en positivo (amenazas a las oportunidades)					
Comparte liderazgo	1	2	3	4	5
46. Empodera a otros al compartir el poder					
47. Tiene poco control sobre los demás					
48. Utiliza la persuasión para influir en los demás en lugar de la coerción					
49. Es humilde y no lo promueve ella misma					
50. Lidera por influencia personal en lugar de autoridad posicional					
51. No exige ni espera honor y asombro por ser el líder					
52. No busca un estatus especial o ventajas de liderazgo					

II. SATISFACCIÓN LABORAL:

N°	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		MUY INSATISFECHO	INSATISFECHO	INDIFERENTE	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
	Satisfacción con la supervisión	1	2	3	4	5
1	Las relaciones personales con sus superiores.					
2	La supervisión que ejercen sobre usted.					
3	La proximidad y frecuencia con que es supervisado					
4	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.					
5	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.					
6	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.					
7	El apoyo que recibe de sus superiores					
8	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.					
9	Las oportunidades de promoción que tiene					
10	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.					
11	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.					
12	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.					
13	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.					
14	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan					
	Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	1	2	3	4	5
15	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe analizar.					
16	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.					
17	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.					
18	La iluminación en su lugar de trabajo					
19	La ventilación en su lugar de trabajo.					

20	La temperatura en su lugar de trabajo.					
	Satisfacción con las prestaciones recibidas	1	2	3	4	5
21	El salario que usted recibe					
22	El grado en que su empresa cumple el convenio, disposiciones y leyes laborales.					
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.					

Meliá y Pieró (1989)

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

Experto 1

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Marleni Orihuela Manrique
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Unidad de Cuidados Intensivos
Institución donde labora:	Hospital Nacional Arzobispo Loayza
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Instrumento de Evaluación del Liderazgo Organizacional Servicial (SOLA)
Autor (a):	James Alan Laub adaptado por Jose Luis Paredes Huaricachi
Objetivo:	El instrumento está diseñado para evaluar el nivel de las características del liderazgo de servicio dentro de una organización o equipo Su objetivo es determinar si los líderes muestran rasgos de liderazgo servicial y si la organización funciona como una «organización servicial».
Administración:	Físico/Presencial
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Hospital Nacional de Lima
Dimensiones:	6
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	52
Tiempo de aplicación:	20 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la encuesta de Liderazgo Organizacional elaborada por James Alan Laub en el año 2000 adaptado por José Luis Paredes Huaricachi de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo Organizacional

Definición de la variable:

Harper (2021) define el liderazgo organizacional como las acciones de un individuo que puede trabajar dentro de un modelo de liderazgo establecido para lograr los resultados deseados de manera efectiva. Los líderes organizacionales están posicionados para evocar desempeños positivos que ocurren en los distintos niveles, es decir, niveles de unidad, departamento, sucursal y negocio. Los líderes organizacionales también son capaces de operar fuera de los marcos establecidos para funciones comerciales que no están prescritas ni escritas. Los líderes organizacionales son estratégicos en sus esfuerzos por mejorar las habilidades y competencias de los empleados de manera que afecten el desempeño y la eficacia generales de la organización.

Dimensión 1: Valores personales donde se identifican las creencias en las personas, las atenciones de necesidades de otros anteponiendo la sí mismo, la escucha receptiva y sin prejuicios;

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creyendo en las personas Atendiendo las necesidades de los demás antes que las propias Mediante una escucha receptiva y sin prejuicios	1. Respeta a los demás	X	X	X	
	2. Cree en el potencial ilimitado de cada persona	X	X	X	
	3. Acepta a las personas tal como son	X	X	X	
	4. Confía en los demás	X	X	X	
	5. Es perceptivo respecto de las necesidades de las demás personas	X	X	X	
	6. Muestra aprecio por los demás	X	X	X	
	7. Antepone las necesidades de los demás al de las suyas	X	X	X	
	8. Muestra amor y compasión hacia los demás	X	X	X	
	9. Es oyente receptivo	X	X	X	

Dimensión 2: Desarrollar a las personas que agrupa el ofrecimiento de oportunidades de aprendizaje, modelado del comportamiento adecuado, fortalecimiento a los demás a través del estímulo y la afirmación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ofreciendo oportunidades de aprendizaje y crecimiento Modelando el comportamiento adecuado Fortaleciendo a los demás mediante el	10. Proporciona oportunidades para que las personas desarrollen todo su potencial	X	X	X	
	11. Los líderes usan su poder y autoridad para beneficiar a otros	X	X	X	
	12. Proporciona relaciones de mentores para ayudar a las personas a crecer profesionalmente	X	X	X	
	13. Ve el conflicto como una oportunidad para aprender y crecer	X	X	X	
	14. Crea un entorno que fomente el aprendizaje	X	X	X	

estímulo y la afirmación	15. Lidera con el ejemplo modelando un comportamiento apropiado	X	X	X	
	16. Modela un equilibrio entre la vida y el trabajo y anima a otros a hacerlo	X	X	X	
	17. Fortalece a las personas a través del estímulo y la afirmación	X	X	X	
	18. Se relaciona bien con los demás	X	X	X	

Dimensión 3: Construcción de comunidades en donde se construyen solidas relaciones personales, trabajo de manera colaborativa, valoración de las diferencias de los demás

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Construyendo solidas relaciones personales Trabajando en colaboración con otros Valorando las diferencias de los demás	19. Trabaja para sanar las relaciones heridas	X	X	X	
	20. Facilita la construcción de comunidad y equipo	X	X	X	
	21. Trabaja con otros en lugar de separarse de ellos	X	X	X	
	22. Valora las diferencias entre las personas	X	X	X	
	23. Permite la individualidad de estilos de expresión	X	X	X	

Dimensión 4: Demostración de autenticidad donde se identifican el ser abierto y responsable ante los demás, voluntad de aprender de los demás, mantener la integridad y confianza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Siendo abiertos y responsables ante los demás Por la voluntad de aprender de los demás Manteniendo la integridad y la confianza	24. Admite limitaciones y errores personales	X	X	X	
	25. Está abiertos a ser conocidos por los demás	X	X	X	
	26. Promueve la comunicación abierta y el intercambio de información	X	X	X	
	27. Es responsable ante los demás	X	X	X	
	28. No juzga y mantiene la mente abierta	X	X	X	
	29. Está abiertos a aprender de los demás	X	X	X	
	30. Es flexible y está dispuestos a ceder	X	X	X	
	31. Se evalúa a si mismo antes de culpar a los demás	X	X	X	
	32. Está abiertos a recibir criticas y desafios de los demás	X	X	X	
	33. Demuestra signos de confianza	X	X	X	
	34. Demuestra alta integridad y honestidad	X	X	X	
35. Mantiene altos estándares éticos	X	X	X		

Dimensión 5: Proporciona liderazgo donde se imagina el futuro, tomando iniciativas creativas, aclarando los objetivos y finalmente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	36. Tiene una visión de futuro	X	X	X	

Imaginando el futuro Tomando la iniciativa Aclarando los objetivos	37. Utiliza la intuición y la previsión para ver lo imprevisible	X	X	X	
	38. Proporciona esperanza a los demás	X	X	X	
	39. Fomenta la toma de riesgos	X	X	X	
	40. Demuestra valentía	X	X	X	
	41. Tiene una autoestima sana	X	X	X	
	42. Inicia la acción avanzando hacia adelante	X	X	X	
	43. Es competente y tiene el conocimiento y las habilidades para hacer las cosas	X	X	X	
	44. Tiene objetivos claros y es bueno señalando la dirección	X	X	X	
	45. Es capaz de convertir lo negativo en positivo (amenazas a las oportunidades)	X	X	X	

Dimensión 6: Acciones de Liderazgo en que se facilita una visión compartida, compartiendo el poder y liberando el control, compartiendo el estatus y promocionando a otros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Facilitando una visión compartida Compartiendo el poder y liberando el control Compartiendo estatus y promocionando a otros	46. Empodera a otros al compartir el poder	X	X	X	
	47. Tiene poco control sobre los demás	X	X	X	
	48. Utiliza la persuasión para influir en los demás en lugar de la coerción	X	X	X	
	49. Es humilde y no lo promueve ella misma	X	X	X	
	50. Lidera por influencia personal en lugar de autoridad posicional	X	X	X	
	51. No exige ni espera honor y asombro por ser el líder	X	X	X	
	52. No busca un estatus especial o ventajas de liderazgo	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad:

Es Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg: MARLENI ORIHUELA MARTINEZ

Especialidad del Validador: Unidad de Cuidados Intensivos

Lugar, Lima 20 Mayo, 2024



Hospital Nacional Anciano Leoncio
Dra. Marleni Orihuela Martiñique
Especialidad: Emergencia
N.º 1751

Firma del Experto Informante

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Instrumento que mide la variable 02: Satisfacción Laboral

Datos de la escala: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN S20/23

Nombre de la Prueba:	La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23
Autor (a):	J. L. Meliá y J. M. Peiró Adaptado por Jose Luis Paredes Huaricallo
Objetivo:	El Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 que ha sido diseñado para obtener una evaluación útil y rica de contenido de la satisfacción laboral teniendo en cuenta las restricciones motivacionales y temporales a que están frecuentemente expuestos los sujetos en contextos organizacionales.
Administración:	Físico/Presencial
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Hospital Nacional de Lima
Dimensiones:	3
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	23
Tiempo de aplicación:	10 min

Definición de la variable:

Según Robbins & Coulter (2014) nos definen que la satisfacción laboral se refiere a la actitud general que tiene una persona respecto de su trabajo. Si un individuo tiene un alto nivel de satisfacción laboral, sin duda tendrá una actitud positiva hacia su trabajo. En contraste, quien se sienta insatisfecho exhibirá una actitud negativa. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, por lo general están haciendo referencia a su satisfacción laboral. (pág. 450)

Dimensión 1: La satisfacción con la supervisión evalúa aspectos como la relación con los superiores, la supervisión recibida, la frecuencia y cercanía de esta, así como la objetividad, el trato justo y el apoyo de los superiores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones personales con superiores. Trabajo sujeto a supervisión. Proximidad y frecuencia de supervisión. Objetividad de supervisión. Buen trato y equidad. Apoyo de sus superiores.	1. Las relaciones personales con sus superiores.	X	X	X	
	2. La supervisión que ejercen sobre usted.	X	X	X	
	3. La proximidad y frecuencia con que es supervisado	X	X	X	
	4. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	X	X	X	
	5. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	X	X	X	
	6. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	X	X	X	
	7. El apoyo que recibe de sus superiores	X	X	X	
	8. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	X	X	X	
	9. Las oportunidades de promoción que tiene	X	X	X	
	10. Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	X	X	X	
	11. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	X	X	X	
	12. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	X	X	X	

	13. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	X	X	X	
	14. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	X	X	X	

Dimensión 2: La satisfacción con el entorno físico laboral, considera elementos como los objetivos y metas, las condiciones de limpieza e higiene, la ergonomía y el ambiente físico general del lugar de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos, metas y tasas de producción. Limpieza, higiene y salubridad. Ergonomía, entorno físico y lugar de trabajo. Temperatura del lugar de trabajo	15. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe analizar.	X	X	X	
	16. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	X	X	X	
	17. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	X	X	X	
	18. La iluminación en su lugar de trabajo	X	X	X	
	19. La ventilación en su lugar de trabajo.	X	X	X	
	20. La temperatura en su lugar de trabajo.	X	X	X	

Dimensión 3: La satisfacción con las compensaciones recibidas, incluye factores como el salario, las condiciones de contratación y las negociaciones laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo y salario percibido. Contratación Negociaciones Laborales	21. El salario que usted recibe	X	X	X	
	22. El grado en que su empresa cumple el convenio, disposiciones y leyes laborales.	X	X	X	
	23. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad:

Es Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg: Marleni Orihuela Martínez.

Especialidad del Validador: Unidad de Cuidados Intensivos

Lugar, Lima 20 de Mayo, 2024

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta.:



Hospital Nacional Accidentado Loayza
Dra. Marleni Orihuela Martínez
Especialista Emergencia
C.E. P.312° NE.1281

Firma del Experto Informante

Experto 2

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Evangelina Zapata Tello
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Unidad de Cuidados Intensivos
Institución donde labora:	Hospital Nacional Arzobispo Loayza
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajos psicométricos realizados, título de estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Instrumento de Evaluación del Liderazgo Organizacional Servicial (SOLA)
Autor (a):	James Alan Laub adaptado por Jose Luis Paredes Huaricachi
Objetivo:	El instrumento está diseñado para evaluar el nivel de las características del liderazgo de servicio dentro de una organización o equipo Su objetivo es determinar si los líderes muestran rasgos de liderazgo servicial y si la organización funciona como una «organización servicial».
Administración:	Físico/Presencial
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Hospital Nacional de Lima
Dimensiones:	6
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	52
Tiempo de aplicación:	20 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la encuesta de Liderazgo Organizacional elaborada por James Alan Laub en el año 2000 adaptado por José Luis Paredes Huaricachi de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo Organizacional

Definición de la variable:

Harper (2021) define el liderazgo organizacional como las acciones de un individuo que puede trabajar dentro de un modelo de liderazgo establecido para lograr los resultados deseados de manera efectiva. Los líderes organizacionales están posicionados para evocar desempeños positivos que ocurren en los distintos niveles, es decir, niveles de unidad, departamento, sucursal y negocio. Los líderes organizacionales también son capaces de operar fuera de los marcos establecidos para funciones comerciales que no están prescritas ni escritas. Los líderes organizacionales son estratégicos en sus esfuerzos por mejorar las habilidades y competencias de los empleados de manera que afecten el desempeño y la eficacia generales de la organización.

Dimensión 1: Valores personales donde se identifican las creencias en las personas, las atenciones de necesidades de otros anteponiendo la sí mismo, la escucha receptiva y sin prejuicios:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creyendo en las personas Atendiendo las necesidades de los demás antes que las propias Mediante una escucha receptiva y sin prejuicios	1. Respeta a los demás	X	X	X	
	2. Cree en el potencial ilimitado de cada persona	X	X	X	
	3. Acepta a las personas tal como son	X	X	X	
	4. Confía en los demás	X	X	X	
	5. Es perceptivo respecto de las necesidades de las demás personas	X	X	X	
	6. Muestra aprecio por los demás	X	X	X	
	7. Antepone las necesidades de los demás al de las suyas	X	X	X	
	8. Muestra amor y compasión hacia los demás	X	X	X	
	9. Es oyente receptivo	X	X	X	

Dimensión 2: Desarrollar a las personas que agrupa el ofrecimiento de oportunidades de aprendizaje, modelado del comportamiento adecuado, fortalecimiento a los demás a través del estímulo y la afirmación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ofreciendo oportunidades de aprendizaje y crecimiento Modelando el comportamiento adecuado Fortaleciendo a los demás mediante el	10. Proporciona oportunidades para que las personas desarrollen todo su potencial	X	X	X	
	11. Los líderes usan su poder y autoridad para beneficiar a otros	X	X	X	
	12. Proporciona relaciones de mentores para ayudar a las personas a crecer profesionalmente	X	X	X	
	13. Ve el conflicto como una oportunidad para aprender y crecer	X	X	X	
	14. Crea un entorno que fomente el aprendizaje	X	X	X	

estímulo y la afirmación	15. Lidera con el ejemplo modelando un comportamiento apropiado	X	X	X	
	16. Modela un equilibrio entre la vida y el trabajo y anima a otros a hacerlo	X	X	X	
	17. Fortalece a las personas a través del estímulo y la afirmación	X	X	X	
	18. Se relaciona bien con los demás	X	X	X	

Dimensión 3: Construcción de comunidades en donde se construyen solidas relaciones personales, trabajo de manera colaborativa, valoración de las diferencias de los demás

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Construyendo solidas relaciones personales Trabajando en colaboración con otros Valorando las diferencias de los demás	19. Trabaja para sanar las relaciones heridas	X	X	X	
	20. Facilita la construcción de comunidad y equipo	X	X	X	
	21. Trabaja con otros en lugar de separarse de ellos	X	X	X	
	22. Valora las diferencias entre las personas	X	X	X	
	23. Permite la individualidad de estilos de expresión	X	X	X	

Dimensión 4: Demostración de autenticidad donde se identifican el ser abierto y responsable ante los demás, voluntad de aprender de los demás, mantener la integridad y confianza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Siendo abiertos y responsables ante los demás Por la voluntad de aprender de los demás Manteniendo la integridad y la confianza	24. Admite limitaciones y errores personales	X	X	X	
	25. Está abiertos a ser conocidos por los demás	X	X	X	
	26. Promueve la comunicación abierta y el intercambio de información	X	X	X	
	27. Es responsable ante los demás	X	X	X	
	28. No juzga y mantiene la mente abierta	X	X	X	
	29. Está abiertos a aprender de los demás	X	X	X	
	30. Es flexible y está dispuestos a ceder	X	X	X	
	31. Se evalúa a si mismo antes de culpar a los demás	X	X	X	
	32. Está abiertos a recibir criticas y desafios de los demás	X	X	X	
	33. Demuestra signos de confianza	X	X	X	
	34. Demuestra alta integridad y honestidad	X	X	X	
35. Mantiene altos estándares éticos	X	X	X		

Dimensión 5: Proporciona liderazgo donde se imagina el futuro, tomando iniciativas creativas, aclarando los objetivos y finalmente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	36. Tiene una visión de futuro	X	X	X	

Imaginando el futuro Tomando la iniciativa Aclarando los objetivos	37. Utiliza la intuición y la previsión para ver lo imprevisible	X	X	X	
	38. Proporciona esperanza a los demás	X	X	X	
	39. Fomenta la toma de riesgos	X	X	X	
	40. Demuestra valentía	X	X	X	
	41. Tiene una autoestima sana	X	X	X	
	42. Inicia la acción avanzando hacia adelante	X	X	X	
	43. Es competente y tiene el conocimiento y las habilidades para hacer las cosas	X	X	X	
	44. Tiene objetivos claros y es bueno señalando la dirección	X	X	X	
	45. Es capaz de convertir lo negativo en positivo (amenazas a las oportunidades)	X	X	X	

Dimensión 6: Acciones de Liderazgo en que se facilita una visión compartida, compartiendo el poder y liberando el control, compartiendo el estatus y promocionando a otros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Facilitando una visión compartida Compartiendo el poder y liberando el control Compartiendo estatus y promocionando a otros	46. Empodera a otros al compartir el poder	X	X	X	
	47. Tiene poco control sobre los demás	X	X	X	
	48. Utiliza la persuasión para influir en los demás en lugar de la coerción	X	X	X	
	49. Es humilde y no lo promueve ella misma	X	X	X	
	50. Lidera por influencia personal en lugar de autoridad posicional	X	X	X	
	51. No exige ni espera honor y asombro por ser el líder	X	X	X	
	52. No busca un estatus especial o ventajas de liderazgo	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad:

Es Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg: Evangelina Zapata Tello.

Especialidad del Validador: Unidad de Cuidados Intensivos

Lugar, Lima 21 de Mayo, 2024



Evangelina Zapata Tello
Lic. En Enfermería
D.E.P. 1954-

Firma del Experto Informante

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Instrumento que mide la variable 02: Satisfacción Laboral

Datos de la escala: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN S20/23

Nombre de la Prueba:	La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23
Autor (a):	J. L. Meliá y J. M. Peiró Adaptado por Jose Luis Paredes Huaricallo
Objetivo:	El Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 que ha sido diseñado para obtener una evaluación útil y rica de contenido de la satisfacción laboral teniendo en cuenta las restricciones motivacionales y temporales a que están frecuentemente expuestos los sujetos en contextos organizacionales.
Administración:	Físico/Presencial
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Hospital Nacional de Lima
Dimensiones:	3
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	23
Tiempo de aplicación:	10 min

Definición de la variable:

Según Robbins & Coulter (2014) nos definen que la satisfacción laboral se refiere a la actitud general que tiene una persona respecto de su trabajo. Si un individuo tiene un alto nivel de satisfacción laboral, sin duda tendrá una actitud positiva hacia su trabajo. En contraste, quien se sienta insatisfecho exhibirá una actitud negativa. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, por lo general están haciendo referencia a su satisfacción laboral. (pág. 450)

Dimensión 1: La satisfacción con la supervisión evalúa aspectos como la relación con los superiores, la supervisión recibida, la frecuencia y cercanía de esta, así como la objetividad, el trato justo y el apoyo de los superiores.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones personales con superiores. Trabajo sujeto a supervisión. Proximidad y frecuencia de supervisión. Objetividad de supervisión. Buen trato y equidad. Apoyo de sus superiores.	24. Las relaciones personales con sus superiores.	X	X	X	
	25. La supervisión que ejercen sobre usted.	X	X	X	
	26. La proximidad y frecuencia con que es supervisado	X	X	X	
	27. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	X	X	X	
	28. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	X	X	X	
	29. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	X	X	X	
	30. El apoyo que recibe de sus superiores	X	X	X	
	31. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	X	X	X	
	32. Las oportunidades de promoción que tiene	X	X	X	
	33. Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	X	X	X	
	34. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	X	X	X	
35. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	X	X	X		

	36. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	X	X	X	
	37. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	X	X	X	

Dimensión 2: La satisfacción con el entorno físico laboral, considera elementos como los objetivos y metas, las condiciones de limpieza e higiene, la ergonomía y el ambiente físico general del lugar de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos, metas y tasas de producción. Limpieza, higiene y salubridad. Ergonomía, entorno físico y lugar de trabajo. Temperatura del lugar de trabajo	38. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe analizar.	X	X	X	
	39. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	X	X	X	
	40. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	X	X	X	
	41. La iluminación en su lugar de trabajo	X	X	X	
	42. La ventilación en su lugar de trabajo.	X	X	X	
	43. La temperatura en su lugar de trabajo.	X	X	X	

Dimensión 3: La satisfacción con las compensaciones recibidas, incluye factores como el salario, las condiciones de contratación y las negociaciones laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo y salario percibido. Contratación Negociaciones Laborales	44. El salario que usted recibe	X	X	X	
	45. El grado en que su empresa cumple el convenio, disposiciones y leyes laborales.	X	X	X	
	46. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad:

Es Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg: Evangelina Zapata Tello.

Especialidad del Validador: Unidad de Cuidados Intensivos



Evangelina Zapata Tello
Uc. En Enfermería
GEP 1203F

Lugar, Lima 22 de Mayo, 2024

Firma del Experto Informante

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta.:

Experto 3

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Lizet Gianina Guzman Figueroa
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (x) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Unidad de Cuidados intensivos
Institución donde labora:	Hospital nacional Arzobispo Loayza
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajos psicométricos realizados título de estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Instrumento de Evaluación del Liderazgo Organizacional Servicial (SOLA)
Autor (a):	James Alan Laub adaptado por Jose Luis Paredes Huaricachi
Objetivo:	El instrumento está diseñado para evaluar el nivel de las características del liderazgo de servicio dentro de una organización o equipo Su objetivo es determinar si los líderes muestran rasgos de liderazgo servicial y si la organización funciona como una «organización servicial».
Administración:	Físico/Presencial
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Hospital Nacional de Lima
Dimensiones:	6
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	52
Tiempo de aplicación:	20 min

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la encuesta de Liderazgo Organizacional elaborada por James Alan Laub en el año 2000 adaptado por José Luis Paredes Huaricachi de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Liderazgo Organizacional

Definición de la variable:

Harper (2021) define el liderazgo organizacional como las acciones de un individuo que puede trabajar dentro de un modelo de liderazgo establecido para lograr los resultados deseados de manera efectiva. Los líderes organizacionales están posicionados para evocar desempeños positivos que ocurren en los distintos niveles, es decir, niveles de unidad, departamento, sucursal y negocio. Los líderes organizacionales también son capaces de operar fuera de los marcos establecidos para funciones comerciales que no están prescritas ni escritas. Los líderes organizacionales son estratégicos en sus esfuerzos por mejorar las habilidades y competencias de los empleados de manera que afecten el desempeño y la eficacia generales de la organización.

Dimensión 1: Valores personales donde se identifican las creencias en las personas, las atenciones de necesidades de otros anteponiendo la sí mismo, la escucha receptiva y sin prejuicios;

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Creyendo en las personas Atendiendo las necesidades de los demás antes que las propias Mediante una escucha receptiva y sin prejuicios	1. Respeta a los demás	X	X	X	
	2. Cree en el potencial ilimitado de cada persona	X	X	X	
	3. Acepta a las personas tal como son	X	X	X	
	4. Confía en los demás	X	X	X	
	5. Es perceptivo respecto de las necesidades de las demás personas	X	X	X	
	6. Muestra aprecio por los demás	X	X	X	
	7. Antepone las necesidades de los demás al de las suyas	X	X	X	
	8. Muestra amor y compasión hacia los demás	X	X	X	
	9. Es oyente receptivo	X	X	X	

Dimensión 2: Desarrollar a las personas que agrupa el ofrecimiento de oportunidades de aprendizaje, modelado del comportamiento adecuado, fortalecimiento a los demás a través del estímulo y la afirmación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ofreciendo oportunidades de aprendizaje y crecimiento Modelando el comportamiento adecuado Fortaleciendo a los demás mediante el	10. Proporciona oportunidades para que las personas desarrollen todo su potencial	X	X	X	
	11. Los líderes usan su poder y autoridad para beneficiar a otros	X	X	X	
	12. Proporciona relaciones de mentores para ayudar a las personas a crecer profesionalmente	X	X	X	
	13. Ve el conflicto como una oportunidad para aprender y crecer	X	X	X	
	14. Crea un entorno que fomente el aprendizaje	X	X	X	

estímulo y la afirmación	15. Lidera con el ejemplo modelando un comportamiento apropiado	X	X	X	
	16. Modela un equilibrio entre la vida y el trabajo y anima a otros a hacerlo	X	X	X	
	17. Fortalece a las personas a través del estímulo y la afirmación	X	X	X	
	18. Se relaciona bien con los demás	X	X	X	

Dimensión 3: Construcción de comunidades en donde se construyen solidas relaciones personales, trabajo de manera colaborativa, valoración de las diferencias de los demás

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Construyendo solidas relaciones personales Trabajando en colaboración con otros Valorando las diferencias de los demás	19. Trabaja para sanar las relaciones heridas	X	X	X	
	20. Facilita la construcción de comunidad y equipo	X	X	X	
	21. Trabaja con otros en lugar de separarse de ellos	X	X	X	
	22. Valora las diferencias entre las personas	X	X	X	
	23. Permite la individualidad de estilos de expresión	X	X	X	

Dimensión 4: Demostración de autenticidad donde se identifican el ser abierto y responsable ante los demás, voluntad de aprender de los demás, mantener la integridad y confianza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Siendo abiertos y responsables ante los demás Por la voluntad de aprender de los demás Manteniendo la integridad y la confianza	24. Admite limitaciones y errores personales	X	X	X	
	25. Está abiertos a ser conocidos por los demás	X	X	X	
	26. Promueve la comunicación abierta y el intercambio de información	X	X	X	
	27. Es responsable ante los demás	X	X	X	
	28. No juzga y mantiene la mente abierta	X	X	X	
	29. Está abiertos a aprender de los demás	X	X	X	
	30. Es flexible y está dispuestos a ceder	X	X	X	
	31. Se evalúa a si mismo antes de culpar a los demás	X	X	X	
	32. Está abiertos a recibir criticas y desafios de los demás	X	X	X	
	33. Demuestra signos de confianza	X	X	X	
	34. Demuestra alta integridad y honestidad	X	X	X	
35. Mantiene altos estándares éticos	X	X	X		

Dimensión 5: Proporciona liderazgo donde se imagina el futuro, tomando iniciativas creativas, aclarando los objetivos y finalmente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	36. Tiene una visión de futuro	X	X	X	

Imaginando el futuro Tomando la iniciativa Aclarando los objetivos	37. Utiliza la intuición y la previsión para ver lo imprevisible	X	X	X	
	38. Proporciona esperanza a los demás	X	X	X	
	39. Fomenta la toma de riesgos	X	X	X	
	40. Demuestra valentía	X	X	X	
	41. Tiene una autoestima sana	X	X	X	
	42. Inicia la acción avanzando hacia adelante	X	X	X	
	43. Es competente y tiene el conocimiento y las habilidades para hacer las cosas	X	X	X	
	44. Tiene objetivos claros y es bueno señalando la dirección	X	X	X	
	45. Es capaz de convertir lo negativo en positivo (amenazas a las oportunidades)	X	X	X	

Dimensión 6: Acciones de Liderazgo en que se facilita una visión compartida, compartiendo el poder y liberando el control, compartiendo el estatus y promocionando a otros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Facilitando una visión compartida Compartiendo el poder y liberando el control Compartiendo estatus y promocionando a otros	46. Empodera a otros al compartir el poder	X	X	X	
	47. Tiene poco control sobre los demás	X	X	X	
	48. Utiliza la persuasión para influir en los demás en lugar de la coerción	X	X	X	
	49. Es humilde y no lo promueve ella misma	X	X	X	
	50. Lidera por influencia personal en lugar de autoridad posicional	X	X	X	
	51. No exige ni espera honor y asombro por ser el líder	X	X	X	
	52. No busca un estatus especial o ventajas de liderazgo	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad:

Es Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Mg: Lizet Gianina Guzman.

Especialidad del Validador: Unidad de Cuidados Intensivos

Lugar ,Lima 20 de Mayo, 2024

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaspacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Mg. Lizet G. Guzman Figuerola
CEP 39083 - REG. N.º 444 - PGM. 0766

Firma del Experto Informante

Instrumento que mide la variable 02: Satisfacción Laboral

Datos de la escala: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN S20/23

Nombre de la Prueba:	La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23
Autor (a):	J. L. Meliá y J. M. Peiró Adaptado por Jose Luis Paredes Huaricallo
Objetivo:	El Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 que ha sido diseñado para obtener una evaluación útil y rica de contenido de la satisfacción laboral teniendo en cuenta las restricciones motivacionales y temporales a que están frecuentemente expuestos los sujetos en contextos organizacionales.
Administración:	Físico/Presencial
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Hospital Nacional de Lima
Dimensiones:	3
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	
Cantidad de ítems:	23
Tiempo de aplicación:	10 min

Definición de la variable:

Según Robbins & Coulter (2014) nos definen que la satisfacción laboral se refiere a la actitud general que tiene una persona respecto de su trabajo. Si un individuo tiene un alto nivel de satisfacción laboral, sin duda tendrá una actitud positiva hacia su trabajo. En contraste, quien se sienta insatisfecho exhibirá una actitud negativa. Cuando la gente habla de las actitudes de los empleados, por lo general están haciendo referencia a su satisfacción laboral. (pág. 450)

Dimensión 1: La satisfacción con la supervisión evalúa aspectos como la relación con los superiores, la supervisión recibida, la frecuencia y cercanía de esta, así como la objetividad, el trato justo y el apoyo de los superiores.

Indicadores	Ítem				Observaciones/ Recomendaciones
		Claridad	Coherencia	Relevancia	
Relaciones personales con superiores. Trabajo sujeto a supervisión. Proximidad y frecuencia de supervisión. Objetividad de supervisión. Buen trato y equidad. Apoyo de sus superiores.	47. Las relaciones personales con sus superiores.	X	X	X	
	48. La supervisión que ejercen sobre usted.	X	X	X	
	49. La proximidad y frecuencia con que es supervisado	X	X	X	
	50. La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	X	X	X	
	51. La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	X	X	X	
	52. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	X	X	X	
	53. El apoyo que recibe de sus superiores	X	X	X	
	54. Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	X	X	X	
	55. Las oportunidades de promoción que tiene	X	X	X	
	56. Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	X	X	X	
57. Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	X	X	X		
58. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	X	X	X		

	59. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	X	X	X	
	60. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	X	X	X	

Dimensión 2: La satisfacción con el entorno físico laboral, considera elementos como los objetivos y metas, las condiciones de limpieza e higiene, la ergonomía y el ambiente físico general del lugar de trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos, metas y tasas de producción. Limpieza, higiene y salubridad. Ergonomía, entorno físico y lugar de trabajo. Temperatura del lugar de trabajo	61. Los objetivos, metas y tasas de producción que debe analizar.	X	X	X	
	62. La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	X	X	X	
	63. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	X	X	X	
	64. La iluminación en su lugar de trabajo	X	X	X	
	65. La ventilación en su lugar de trabajo.	X	X	X	
	66. La temperatura en su lugar de trabajo.	X	X	X	

Dimensión 3: La satisfacción con las compensaciones recibidas, incluye factores como el salario, las condiciones de contratación y las negociaciones laborales.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo y salario percibido. Contratación Negociaciones Laborales	67. El salario que usted recibe	X	X	X	
	68. El grado en que su empresa cumple el convenio, disposiciones y leyes laborales.	X	X	X	
	69. La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad:

Es Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr: Lizet Gianina Guzman.

Especialidad del Validador: Unidad de Cuidados Intensivos

Lugar, Lima 20 de Mayo, 2024

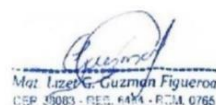
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:


Lizet Gianina Guzman Figueroa
CSP 39003 - REG. N.º 44 - R.O.M. 0766

Firma del Experto Informante

Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

Variable Liderazgo Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	24	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	52

Estadísticas de total elemento de

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	201,4167	615,558	,509	,958
VAR00002	202,4583	611,824	,281	,959
VAR00003	201,8333	603,101	,706	,957
VAR00004	202,3333	613,623	,413	,958
VAR00005	202,0000	608,522	,504	,957
VAR00006	201,9167	611,210	,548	,957
VAR00007	202,3333	613,014	,280	,959
VAR00008	201,8333	608,058	,619	,957
VAR00009	201,9583	604,303	,561	,957
VAR00010	202,1250	590,810	,752	,956
VAR00011	202,7917	607,303	,369	,958
VAR00012	202,4583	614,520	,329	,958
VAR00013	202,4583	615,129	,198	,959
VAR00014	201,8750	606,462	,522	,957
VAR00015	202,0000	605,913	,534	,957
VAR00016	202,0833	595,906	,736	,956
VAR00017	202,0833	607,123	,536	,957

VAR00018	202,0000	609,217	,531	,957
VAR00019	202,6667	592,058	,638	,957
VAR00020	202,4167	591,906	,747	,956
VAR00021	202,3333	607,101	,480	,957
VAR00022	202,4167	605,993	,463	,958
VAR00023	202,3333	599,971	,618	,957
VAR00024	202,6667	584,406	,817	,956
VAR00025	202,3333	594,145	,804	,956
VAR00026	202,1250	595,071	,733	,956
VAR00027	202,1667	604,754	,557	,957
VAR00028	202,1250	600,375	,694	,957
VAR00029	202,0833	603,558	,634	,957
VAR00030	202,2917	600,824	,650	,957
VAR00031	202,2917	615,433	,332	,958
VAR00032	202,1250	605,940	,592	,957
VAR00033	202,0000	609,565	,439	,958
VAR00034	202,0000	602,696	,577	,957
VAR00035	202,0417	607,085	,483	,957
VAR00036	201,8333	602,406	,516	,957
VAR00037	202,1250	605,245	,443	,958
VAR00038	201,9167	602,254	,645	,957
VAR00039	202,1250	600,114	,653	,957
VAR00040	201,8750	607,418	,497	,957
VAR00041	201,7500	604,630	,706	,957
VAR00042	201,8333	603,188	,644	,957
VAR00043	201,8750	603,853	,551	,957
VAR00044	201,7917	610,172	,486	,957
VAR00045	201,9167	599,645	,592	,957
VAR00046	202,2083	589,650	,745	,956
VAR00047	202,8333	596,580	,563	,957
VAR00048	202,6250	604,505	,458	,958
VAR00049	202,1667	598,754	,667	,957
VAR00050	202,3750	609,027	,399	,958
VAR00051	202,3333	606,058	,449	,958
VAR00052	202,4167	607,210	,435	,958

Variable Satisfacción Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	24	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	23

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	72,1250	324,114	,792	,961
VAR00002	72,2083	322,520	,872	,960
VAR00003	72,0417	324,303	,792	,961
VAR00004	72,4167	320,254	,824	,960
VAR00005	72,2083	316,172	,938	,959
VAR00006	72,2083	321,042	,842	,960
VAR00007	72,5417	311,389	,859	,960
VAR00008	72,2917	317,955	,866	,960
VAR00009	72,3750	323,288	,798	,961
VAR00010	72,2083	318,433	,822	,960
VAR00011	72,4167	326,688	,779	,961
VAR00012	72,1250	318,114	,857	,960
VAR00013	72,1250	325,679	,749	,961
VAR00014	72,1250	326,723	,721	,961
VAR00015	72,2500	330,891	,586	,963
VAR00016	72,3333	336,406	,490	,964
VAR00017	72,3750	331,549	,604	,963
VAR00018	72,4583	332,259	,549	,963
VAR00019	72,6667	325,797	,690	,962

VAR00020	72,5833	338,514	,391	,965
VAR00021	73,1250	327,766	,618	,963
VAR00022	72,7500	339,239	,407	,964
VAR00023	72,7083	335,172	,588	,963

Anexo 5: Consentimiento o asentimiento informado UCV

Título de la Investigación: Liderazgo organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de UCI de un hospital de Lima, 2024

Investigador: José Luis Paredes Huaricallo

Propósito del estudio: Le invitamos a participar en la investigación, cuyo objetivo es “Determinar la relación del liderazgo organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de UCI de un hospital de Lima, 2024”, esta investigación es desarrollada por estudiantes de post grado de la Maestría de Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad Cesar Vallejo del campus Lima Norte aprobado por la autoridad correspondiente de la universidad y con el permiso de la institución. Los resultados van a permitir obtener conocimiento sobre liderazgo organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de UCI de un hospital de Lima, 2024 y a partir de ello tomar en cuenta la implementación si fuera el caso de aspectos que mejoren los niveles de liderazgo y por ende la satisfacción laboral en la entidad.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en los ambientes de la institución, posteriormente las respuestas al cuestionario serán codificadas utilizando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador José Luis Paredes Huaricallo jparedeshuar@ucvvirtual.edu.pe


Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada,

Nombre y Apellido _____.

Fecha y Hora: _____

Anexo 6: Reporte de similitud en software Turnitin



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo organizacional y satisfacción laboral del profesional de
enfermería del servicio de UCI de un hospital de Lima, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTOR:
Paredes Huaricallo José Luis (orcid.org/0009-0007-9386-3620)

ASESORES:
Dr. Luis Villavicencio Bizarra Edwards (orcid.org/0000-0002-1253-1463)

Resumen de coincidencias

16 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a National U... Trabajo del estudiante	<1 %
9	Entregado a University	<1 %

Página: 1 de 36 | Número de palabras: 10590 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

Anexo 7: Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

JEFATURA DE ENFERMERIA

AUTORIZACION PARA REALIZAR ENCUESTA

Sirva el presente para saludarla, y a la vez hacerle de su conocimiento que el Sr. José Luis Paredes Huaricallo, Identificado con DNI 42142783, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo con código de alumno: 7003020717, se le **AUTORIZA** para que pueda desarrollar sus encuestas del proyecto de tesis titulada **Liderazgo organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de UCI de un hospital de Lima, 2024**. Por lo que se le dará todas las facilidades por parte del departamento de enfermería para la realización de encuesta al personal en mención.

HOPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA
SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS
Y CUIDADOS INTERMEDIOS
Loayza
LIC. EVANGELINA ZAPATA TELLO
JEFA ENFERMERA UCIG - UCICOR
C.E.P. 12536
R.E.E. 0780