



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN
EN GERENCIA DE LOS CUIDADOS DE ENFERMERÍA

Tesis

Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros asistenciales de un
hospital de la policía nacional del Perú, 2026

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los
Cuidados de Enfermería

Presentado por:

Autor: Alcarraz Hassinger, Charles Jhonatan

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1678-8758>

Asesora: Dra. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

Lima – Perú

2026

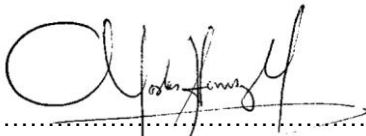
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Charles Jhonatan Alcarraz Hassinger Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros asistenciales de un hospital de la Policía Nacional del Perú, 2026" Asesorado por el docente: Dra. Rosa María Pretell Aguilar Con DNI 18150131 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225> tiene un índice de similitud de (18) (DIECIOCHO)% con código oid: :14912:616909553 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:



 Firma de autor 1
 Charles Jhonatan Alcarraz Hassinger
 DNI: 70430035

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



 Firma
 Asesor ROSA PRETELL AGUILAR
 DNI: ...18150131.....

Lima, _24_ de _AGOSTO___ de 2026.

DEDICATORIA

A mis padres porque siempre confiaron en mi, y me dieron ese apoyo de seguir adelante con el ejemplo.

Agradecimiento

A Dios, por la fuerza de continuar y no darme por vencido, para poder culminar con éxito con su guía y sabiduría.

INDICE

DEDICATORIA	iv
Agradecimiento.....	v
INDICE	vi
INDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN	xi
1. CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.5. Limitaciones de la investigación	8
2. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes de la investigación	9
2.2. Bases Teóricas.....	15
2.2.1. Estilos de Liderazgo.....	15
2.2.2. Satisfacción laboral	20
2.2.3. Teorías de Enfermería.....	23
2.3. Formulación de hipótesis	24
2.3.1. Hipótesis General.....	24
2.3.2. Hipótesis específicas.....	24
3. CAPITULO III: METODOLOGÍA	25
3.1. Método de la investigación	25
3.2. Enfoque de la investigación	25
3.3. Tipo de investigación	25
3.4. Diseño de la investigación.....	26
3.5. Población, muestra y muestreo.....	26
3.6. Variables y operacionalización	30
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.7.1. Técnica.....	31
3.7.2. Descripción	31

3.7.3. Validación	33
3.7.4. Confiabilidad.....	33
3.8. Procesamiento y análisis de datos	34
3.9. Aspectos éticos	35
4. CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	37
4.1. Resultados	37
4.1.1. Análisis descriptivo de los resultados	39
4.1.2. Prueba de hipótesis	43
4.1.3. Discusión de resultados.....	48
5. CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	58
5.1. Conclusiones	58
5.2. Recomendaciones.....	60
REFERENCIAS.....	62
ANEXOS	68
ANEXO 1. Matriz de Consistencia.....	68
ANEXO 2. Instrumentos.....	69
ANEXO 3. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos	74
ANEXO 4. Aprobación del comité de Etica.	75
ANEXO 5. Formato de Consentimiento Informado	76
ANEXO 6. Carta de Aprobación de la institución para la recolección de datos	78

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Características de la muestra de las enfermeras del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2026</i>	37
Tabla 2. <i>Nivel de liderazgo en enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2026</i> ..	39
Tabla 3. <i>Nivel de satisfacción laboral en enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2026</i>	40
Tabla 4. <i>Nivel de las dimensiones de estilos de liderazgo en enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2026</i>	41
Tabla 5. <i>Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral en enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2026</i>	42
Tabla 6. <i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra</i>	43
Tabla 7. <i>Relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2026</i>	44
Tabla 8. <i>Relación entre la dimensión de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2026</i>	45
Tabla 9. <i>Relación entre la dimensión de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2026</i>	46
Tabla 10. <i>Relación entre la dimensión de liderazgo laissez faire y la satisfacción laboral en enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2026</i>	47

RESUMEN

La satisfacción laboral y el estilo de liderazgo son factores clave en los entornos sanitarios debido a su impacto en la productividad, el compromiso y el bienestar de las enfermeras. Por lo tanto, el propósito de este estudio fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de las enfermeras del hospital de la Policía Nacional del Perú. La investigación se realizó mediante métodos hipotético-deductivos, cuantitativos y aplicados, diseño no experimental, análisis transversal y correlacional con la participación de 201 enfermeras del Hospital Central. Luis N. Sáenz. El estudio utilizó un método de encuesta utilizando los instrumentos EL-CELID S y CL-SPC Escala de Satisfacción Laboral, ambos basados en una escala Likert, manteniendo principios éticos adecuados. Los resultados muestran que predomina el liderazgo transaccional (94,0%), mientras que la satisfacción laboral se caracteriza principalmente por la insatisfacción parcial (71,1%). De manera similar, las dimensiones de liderazgo transformacional ($p < 0,635$), liderazgo transaccional ($p < 0,607$) y liderazgo laissez-faire ($p < 0,520$) mostraron una relación positiva y significativa con la satisfacción laboral ($p < 0,001$). De manera similar, también se encontró una fuerte correlación positiva entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral ($r = 0,739$; $p < 0,001$). En conclusión, el estilo de liderazgo se relacionó significativamente con la satisfacción laboral de las enfermeras, destacando la importancia del liderazgo en el entorno hospitalario para crear un ambiente de trabajo positivo, mejorando así el desempeño del personal y las interacciones profesionales.

Palabras clave: Liderazgo, Satisfacción laboral, Enfermería

ABSTRACT

Job satisfaction and leadership style are important factors in healthcare because they influence nurses' productivity, engagement, and well-being. Therefore, the purpose of this study was to determine the relationship between leadership style and job satisfaction of nurses at a Peruvian police hospital. The research was conducted using hypothetical-deductive, quantitative and applied methods, non-experimental, cross-sectional and correlational design with the participation of 201 nurses of the Central Hospital. Luis N. Saenz. The study used a survey methodology using the EL-CELID S and CL-SPC job satisfaction assessment tools, both based on Likert scales, while maintaining appropriate ethical principles. The results show that transactional leadership predominates (94.0%), while job satisfaction is mainly characterized by partial dissatisfaction (71.1%). Similarly, the dimensions of transformational leadership ($p < 0.635$), transactional leadership ($p < 0.607$), and laissez-faire leadership ($p < 0.520$) showed a positive and significant relationship with job satisfaction ($p < 0.001$). Similarly, a strong positive correlation was also found between leadership style and job satisfaction ($r = 0.739$; $p < 0.001$). In conclusion, leadership style was significantly related to nurses' job satisfaction, highlighting the importance of leadership in the hospital setting in creating a positive work environment and thereby improving staff performance and professional interactions.

Keywords: Leadership, Job satisfaction, Nursing

INTRODUCCIÓN

En los centros de salud, el liderazgo es un factor clave para asegurar que los servicios funcionen sin problemas y que se cumplan las metas de la organización. En este ámbito, los profesionales de enfermería desempeñan un papel clave en el cuidado de los pacientes, coordinando equipos multidisciplinarios y planificando actividades asistenciales. De igual manera, ayuda a crear condiciones de trabajo adecuadas que apoyen el desempeño del personal. En este contexto, el estilo de liderazgo elegido puede influir significativamente en la motivación, compromiso y satisfacción laboral de los trabajadores, factores que impactan directamente en la calidad de la atención médica prestada a los pacientes. La satisfacción laboral es un factor clave para evaluar el bienestar de los trabajadores y el entorno organizacional en las instalaciones sanitarias. Esto se refiere a cómo los profesionales perciben su entorno laboral, considerando factores como las condiciones de trabajo, el reconocimiento de sus funciones, las interacciones entre pares y las oportunidades para el desarrollo profesional. En este contexto, el liderazgo que proporciona la dirección puede afectar significativamente ese nivel de satisfacción. Un nivel suficiente de satisfacción laboral fomenta el compromiso institucional, el desempeño eficiente y la colaboración entre los miembros del equipo. Sin embargo, cuando se reduce, puede haber desaliento, dificultades en las relaciones laborales e incluso la intención de abandonar el puesto. Este estudio tiene como objetivo identificar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal de enfermería. El capítulo I aborda el problema de investigación, su justificación y los desafíos primarios identificados en el hospital. El capítulo II trata del desarrollo del marco teórico para las variables de estudio y sus dimensiones. El capítulo III describe el enfoque metodológico, las herramientas de medición, la población y la muestra que se eligieron. El capítulo IV presenta los principales hallazgos del estudio y verifica las hipótesis. Finalmente, el capítulo V presenta las conclusiones y recomendaciones que resultan de los hallazgos.

1. CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El liderazgo supone una competencia clave en el entorno laboral, particularmente en los servicios de salud, ya que facilita la coordinación de los equipos de trabajo que se caracterizan por favorecer el logro de los objetivos institucionales (1). En este contexto, los profesionales de enfermería cumplen una función esencial al liderar equipos multidisciplinarios, promoviendo un ambiente de colaboración orientado a la prestación de cuidados integrales y seguros (2). Asimismo, la capacidad de motivar, orientar y dirigir al personal contribuye al alcance de los objetivos institucionales y mejora el rendimiento profesional. En este sentido, el compromiso con las funciones asignadas y la motivación laboral son elementos indispensables para proporcionar una atención caracterizada por la calidad y la calidez (3).

A nivel internacional, las investigaciones recientes continúan evidenciando el impacto de el efecto de los diferentes estilos de liderazgo (EL) en el bienestar y la satisfaccion laboral (SL) del personal de enfermeria. En este sentido, la revisión sistemática realizada por Niinihuhta y Häggman-Laitila (2022), que analizó estudios cuantitativos desarrollados en diferentes países, determinó que los EL de apoyo y aquellos centrados en las relaciones interpersonales se asocian significativamente presentando mayores niveles de SL, motivación, confianza en los líderes y bienestar en el trabajo. Por el contrario, las modalidades de liderazgo inadecuados se asociaron con un mayor agotamiento emocional, una reducción en los niveles de SL y una mayor intención de renunciar al puesto de trabajo. Los autores concluyen que el liderazgo desempeñado por los responsables de enfermería es un elemento clave para fomentar entornos laborales saludables y contribuir al bienestar del personal (4).

En Latinoamérica también se han desarrollado investigaciones relacionadas con esta temática. Tal es el caso del estudio realizado por Cabrera en Argentina, denominado "Los EL de la jefa de enfermería y las motivaciones del personal". Los resultados obtenidos mediante cuestionarios evidenciaron que, en los profesionales del área de enfermería que ejercen cargos de dirección y supervisión, se observa una mayor presencia de los EL de carácter autocrático y democrático, seguidos, en menor proporción, por los estilos cooperativo y condescendiente. Asimismo, se identificó una tendencia hacia la autonomía del personal; sin embargo, las dimensiones de libertad y responsabilidad obtuvieron calificaciones intermedias. De igual manera, las distintas formas de comunicación (asertiva, verbal y escrita) fueron valoradas favorablemente por los participantes (5).

Por otro lado, Hernández y colaboradores, en México, evaluaron el grado de SL de quienes integran el área de enfermería en cuatro establecimientos de salud. Los hallazgos mostraron que los principales factores relacionados con niveles reducidos de SL fueron la insuficiente motivación y la escasa capacitación del personal. Además, el estudio evidenció que las relaciones entre los jefes y los trabajadores representan uno de los factores más influyentes en la SL, mientras que no se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas entre los factores extrínsecos analizados. En consecuencia, los autores concluyen que las relaciones entre los trabajadores en el ámbito laboral desempeñan una función decisiva en la SL de los profesionales de enfermería, mientras que aspectos relacionados con las oportunidades de promoción y el desarrollo profesional podrían influir en los niveles de insatisfacción laboral (6).

Diversos estudios realizados en instituciones de los sectores público, sanitario, educativo y de hidrocarburos en países de América, Europa y Oceanía han evidenciado un vínculo relevante estadísticamente entre el liderazgo y la SL (7). En este contexto,

el estudio realizado en instituciones en los establecimientos de salud del primer nivel de atención se evidencia que el 52 % del personal presenta una SL moderada, mientras que el 44 % registra un nivel alto y el 4 % manifiesta un nivel bajo (8). Estos resultados adquieren relevancia debido a que la SL se relaciona directamente en la calidad y productividad del trabajo, pudiendo repercutir en el deterioro de la calidad del servicio y la inasistencia laboral, la intención de abandonar la organización y otros indicadores relacionados con el desempeño institucional (9). Asimismo, la evaluación del clima organizacional proporciona información relevante para comprender el comportamiento organizacional y favorece la aplicación de estrategias dirigidas al fortalecimiento de la estructura institucional y al mejoramiento del desempeño del personal (10).

En el estudio realizado por Mendoza y Tejada sobre los EL y el nivel de SL de quienes ejercen la profesión de enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima, se encontró que el estilo de liderazgo predominante percibido por los participantes fue el transaccional, representando el 50% de las respuestas. Respecto a la SL, el 44% de los profesionales manifestó presentar un nivel bajo. Además, al evaluar el vínculo entre ambas variables, se evidenció que el 25 % de los participantes enfermeros que percibían un liderazgo transaccional manifestaban sentirse satisfechos laboralmente (11). Estos hallazgos respaldan la relevancia del liderazgo como un elemento relacionado con el bienestar laboral. En este contexto, la SL puede definirse como una condición emocional favorable que surge de la percepción que tiene el colaborador de su desempeño profesional acumulado sobre sus experiencias laborales, el cual depende tanto de las características del puesto de trabajo como de las particularidades individuales del profesional.

En el contexto nacional, una investigación desarrollada en un hospital de la capital analizó el nivel de motivación y su asociación con la SL de los profesionales de

enfermería. Los resultados evidenciaron que la motivación y la SL presentaban niveles moderados, evidenciándose una relación estrecha entre ambas variables (12). Un panorama similar se evidencia en el Hospital Nacional Luis N. Sáenz, específicamente en el área de enfermería, donde los profesionales manifiestan que la SL no alcanza los niveles esperados. Entre las principales dificultades identificadas se encuentran los conflictos interpersonales, las tensiones con los jefes inmediatos y con el personal de otras áreas, así como deficiencias en la comunicación, factores que repercuten en el contexto organizacional y en el adecuado desempeño de las actividades asistenciales. Asimismo, algunos profesionales refieren que disponen de escasa autonomía para la toma de decisiones, debido a la obligación de acatar estrictamente las indicaciones de sus superiores, situación que genera sentimientos de subordinación, desmotivación e insatisfacción. A ello se suma una limitada identificación con el equipo de trabajo y con la institución donde desempeñan sus funciones.

La presente busca generar evidencia teórica que contribuya a comprender y analizar los EL y su influencia sobre la SL de los profesionales del área de enfermería. Con base en los resultados obtenidos, se busca generar información que favorezca el fortalecimiento tanto del desarrollo personal como del desempeño profesional, proporcionando fundamentos para la formulación de estrategias orientadas al mejoramiento del liderazgo y de la SL. Ambas variables constituyen elementos esenciales para el ejercicio responsable de la profesión y para el logro de una atención de calidad (13).

En este contexto, la insatisfacción laboral de los profesionales de enfermería puede estar asociada a diversos factores, siendo el liderazgo uno de los más relevantes. El liderazgo, entendido como un componente estratégico de la gestión organizacional, influye directamente dentro del entorno laboral, la motivación y el desempeño de los

colaboradores, quienes representan el principal recurso de toda institución de salud. En consecuencia, resulta pertinente plantear el siguiente problema de investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2026?

1.2.2. Problemas específicos

¿Existe relación entre estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los enfermeros?

¿Existe relación entre estilo de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de los enfermeros?

¿Existe relación entre estilo de liderazgo laissez-faire/no liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros de un Hospital.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre estilos de liderazgo de enfermería transformacional y la satisfacción laboral de los enfermeros de un hospital.

Establecer la relación entre estilos de liderazgo de enfermería transaccional y la satisfacción laboral de los enfermeros de un hospital.

Establecer la relación entre estilos de liderazgo de enfermería laissez-faire/no liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros de un hospital.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Se tuvo como propósito determinar el vínculo entre los estilos de liderazgo (EL) y la satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución hospitalaria perteneciente a la Policía Nacional del Perú. La investigación se sustentó en la teoría de Bass, quien concibe el liderazgo como un proceso de influencia dirigido al cumplimiento de objetivos compartidos, considerando los estilos transformacionales, transaccional y laissez-faire. De manera semejante, se tomó como referencia la teoría de Palma, la cual entiende la satisfacción laboral (SL) como el estado de bienestar emocional que experimenta el trabajador en relación con su actividad laboral, condicionado por diversos factores individuales y organizacionales. En este sentido, la investigación examinó la asociación entre ambas variables con el propósito de aportar evidencia científica que permita fortalecer el bienestar de quienes ejercen la profesión de enfermería y favorecer el desarrollo de ambientes laborales saludables en los establecimientos hospitalarios de la Policía Nacional del Perú.

1.4.2. Metodológica

Se desarrolló bajo el método hipotético-deductivo, siguiendo un enfoque de naturaleza cuantitativa y de naturaleza aplicada. Se empleó un diseño no experimental, transversal y de nivel correlacional, mediante la aplicación de dos instrumentos

destinados a evaluar las variables consideradas en el estudio. Estos instrumentos constituyen una base de referencia para futuras investigaciones realizadas en contextos con características similares.

Para evaluar los EL se utilizó el cuestionario CELIDS, empleado en estudios del ámbito organizacional y respaldado por evidencias de validez y confiabilidad obtenidas mediante procedimientos psicométricos. Por otro lado, la SL fue evaluada mediante la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo, instrumento de carácter multidimensional que cuenta con procesos de validación psicométrica y adecuados niveles de confiabilidad. La aplicación de ambos instrumentos permitió obtener información objetiva y pertinente en función de los objetivos establecidos. Asimismo, el estudio se desarrolló siguiendo los procedimientos propios del método científico, procurando garantizar el rigor metodológico durante las diferentes etapas de la investigación y la obtención de evidencia científica.

1.4.3. Práctica

La presente investigación aporta al fortalecimiento de la gestión del talento humano y al desarrollo continuo del personal de enfermería asistencial de un hospital de la Policía Nacional del Perú. La SL representa un aspecto fundamental para el adecuado desempeño de los profesionales, el compromiso con la institución y la construcción de un entorno laboral favorable dentro de los servicios de salud. En este contexto, los resultados permitirán establecer la relación existente entre los EL y la SL, generando información relevante para diseñar estrategias que contribuyan a optimizar la gestión del personal, mejorar las relaciones interpersonales en el trabajo y favorecer la calidad de la atención proporcionada a los pacientes. Asimismo, los hallazgos podrán servir de sustento para fortalecer las iniciativas institucionales orientadas a brindar

servicios de salud eficientes, humanizados y adaptados a las actuales exigencias de calidad en la atención sanitaria.

1.5. Limitaciones de la investigación

El estudio de investigación se llevó a cabo en el Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz; mostró algunas limitaciones durante la ejecución y aplicación de los instrumentos de recolección de datos. El primer problema fue obtener los permisos de los servicios de hospitalización para poder aplicar los cuestionarios a sus enfermeros; otro problema fue que la distribución del personal de enfermería en distintos turnos dificultó la posibilidad de reunir en un solo momento a todos los participantes de la muestra. Sin embargo, el empleo de herramientas tecnológicas de comunicación, como Google Meet, permitió superar estas dificultades, evidenciando su utilidad en el ámbito sanitario.

2. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Núñez et al. (14), en el 2021, en México, en su estudio evaluó la asociación entre el estilo de liderazgo percibido y el nivel de SL del personal de enfermería que desempeña funciones en el área de hospitalización de una institución de segundo nivel. La investigación presentó un diseño no experimental, prospectivo y de corte transversal, y estuvo conformado por una muestra de 45 profesionales de enfermería. Para la recopilación de información, se utilizaron un cuestionario para evaluar los EL y una escala orientada a medir la SL general. De las 34 respuestas obtenidas, se observó un predominio del liderazgo transaccional (64,7%), seguido del liderazgo transformacional (20,6%) y del estilo laissez-faire (14,7%). Respecto a la SL, el 58,8% de las enfermeras manifestó sentirse moderadamente satisfecha, mientras que el 23,5% señaló estar muy satisfecha. Por otro lado, el 5,9% indicó encontrarse insatisfecha y el 11,8% mostró una posición indiferente. Finalmente, los hallazgos mostraron que no se encontró una asociación estadísticamente significativa entre las variables analizadas, por lo que no fue posible establecer una relación directa entre el estilo de liderazgo y la SL del personal del área de hospitalización.

Bracamonte et al. (15), en el 2021, en Argentina, tuvo un planteamiento como objeto de “Establecer la correlación del liderazgo y la SL en un nosocomio en Argentina”. La investigación presentó un diseño descriptivo, de corte transversal y de carácter observacional. Se empleó la encuesta y el cuestionario. El (58.9%) se identificaron pertenecientes al liderazgo democrático, mientras que el liderazgo transaccional fue identificado por el (71.2%) de los encuestados. Además, el 83.6% del

equipo de enfermería manifestaron estar entusiasmados con el E.L. que se ejerce. Se evidenció una correspondencia entre un determinado estilo de liderazgo y el nivel de SL, alcanzando el 100 % en el personal de enfermería demostraron un L. autocrático y transaccional. En cuanto al E.L. común de los gestores en las diferentes áreas de salud fue el transformacional, después la transaccional y el democrático. Igualmente, no se ubicó una correlación relevante entre los E.L. y la S.L., establecido en la verificación por Chi cuadrado fue de: (15.0) y ($p = 0.2414$.) En conclusión, no se descubrió una afinidad del E.L. y la S.L. de los licenciados enfermeros en un hospital de Argentina.

Rojas et al. (16), en el 2022, en México, investigaron con el objeto de “Identificar una correlacion entre los EL y clima organizacional en el equipo en salud como en enfermería en un nosocomio del estado del país de México”. Fue cuantitativa, las variables entre si y analítica. Se empleó 138 formularios a los efectivos de enfermería con al menos un periodo anual del pasado laboral en la institución. Se utilizaron los instrumentos de Liderazgo Situacional y Clima Organizacional, los cuales presentaron una confiabilidad medida mediante el alfa de Cronbach de (.92). Se eliminaron los cuestionarios incompletos con la firma de los consentimientos. En el estudio consensual se utilizó Rho debido al sistema SPSS. El estilo de liderazgo participativo fue el predominante en la institución, con un 46 %, mientras que la adaptabilidad del liderazgo presentó un nivel bajo, alcanzando el (61%). No se descubrió un vínculo estadísticamente importante en medio de las variables de maneras y amoldamiento de liderazgo en el ambiente de la institución. Se concluyó que cuando disminuye los EL obtendrá perjudicar un desempeño con las labores, las metas y la correcta percepción en el ambiente de la institución, lo que puede interferir en los equipos de trabajo y afectar de algún modo manera la naturaleza calidad de la asistencia de la sanidad.

Villarreal et al. (17), en el 2022, en Panamá, tuvieron el objeto de “Presenciar el estilo de liderazgo durante su labor de los licenciados de enfermería y su correlación variable de la actividad en un hospital”. Representativo, correlacional y cruzado. Población de 111 licenciados de enfermería, donde respondieron la herramienta de Paul Hersey y Keneth Blanchard de 1973. La herramienta se expidió mediante la virtualidad, y se empleó una configuración en láminas para aumentar los mejores resultados. Toda la comunicación se desarrollo por el sistema SPSS. El estilo de liderazgo que predomino entre el personal fue el participativo (E3) con un (42%), consecuente al estilo persuasivo (E2) con un (37%), el estilo dirigir (E1) con un (13%), y, por último, el estilo delegar (E4) con un (8%). No se descubrió correlación probabilísticamente marcada en relación con el liderazgo situacional, se evidenció una asociación estadísticamente significativa en medio de una temporada de trabajo como experto en enfermería y la capacidad correcta, con un valor de ($p < 0.05$). Concluyo, que el estilo de liderazgo predominante correspondió al participativo, no se evidencio un vínculo estadístico significativo con las causas profesionales de los participantes.

Lascano et al. (18), en el año 2022, en Mexico, se plantearon como objetivo “Examinar a los jefes en enfermería durante la COVID-19, mediante una revisión sistémica de la bibliografía”, método PRISMA a través de una revisión sistemática, la selección de 10 publicaciones académicas con palabras claves de búsqueda, llegó a la conclusión de que la pandemia resaltó la consideración de la función de los enfermeros en el liderazgo dentro de una entidad de salud. Se demostró la capacidad de las enfermeras como líderes en diversos aspectos, como la atención clínica, la gestión de bienes y de trabajadores, la elaboracion de politicas y la implementacion de procedimientos y protocolos validados en sus instituciones de salud respectivas. Además, se destacó su capacidad de acumular evidencia para la toma de decisiones

como profesionales de enfermería y su destacado papel dentro del equipo multidisciplinario de salud.

Nacionales

Leyva et al. (19), en 2021, en Peru, tuvieron como objetivo determinar la relacion entre la capacidad de liderazgo y el nivel de SL en enfermeras de la Red Trujillo. El estudio conto con la participacion de 51 profesionales de enfermeria pertenecientes a los establecimientos de salud de dicha red. Para la evaluacion de las variables, se utilizaron dos instrumentos de medicion, uno orientado a valorar la capacidad de liderazgo y otro destinado a medir el nivel de SL del personal de enfermeria. La informacion recopilada fue organizada y presentada mediante tablas de frecuencias simples y dobles, considerando valores absolutos y porcentajes. Asimismo, para establecer la relacion entre las variables, se aplico la prueba estadistica de chi-cuadrado. Los resultados evidenciaron que el 60,8 % de las participantes presento una buena capacidad de liderazgo, mientras que el 39,2 % alcanzo un nivel regular. En cuanto a la SL, el 70,6 % mostro un nivel adecuado y el 29,4 % presento un nivel regular. Finalmente, los autores concluyeron que existe una asociacion estadisticamente significativa entre la capacidad de liderazgo y la SL, con un valor de p inferior a 0,01

Alejo (20), en Peru, durante el año 2023, tuvo como objetivo analizar la evidencia cientifica relacionada con la percepcion de los profesionales de enfermeria respecto a los estilos de liderazgo en el contexto hospitalario. La investigacion correspondio a una revision sistematica, en la cual se realizo una busqueda de articulos cientificos en diversas bases de datos electronicas, entre ellas PubMed, Scopus, Embase, EBSCOhost y Web of Science. Como criterios de inclusion, se consideraron investigaciones y libros publicados en español, ingles y portugues entre los años 2014 y 2023, siempre que contaran con el texto completo disponible. Mediante las estrategias

de búsqueda, se identificaron 1139 publicaciones científicas, de las cuales 17 artículos fueron seleccionados para el análisis final. Los hallazgos mostraron que los profesionales de enfermería tienden a adoptar un estilo de liderazgo transformacional en su práctica laboral, el cual se encuentra relacionado con procesos de cambio organizacional. Asimismo, se evidenció que este estilo de liderazgo favorece la motivación del personal y promueve su participación, contribuyendo al incremento de la satisfacción y el compromiso laboral. En este sentido, el liderazgo transformacional es considerado un factor relevante para el funcionamiento eficiente de las instituciones del sector salud

Valdivia (21), en 2023 tuvo como objetivo “identificar la relación entre la satisfacción laboral y el ausentismo del personal de enfermería de los servicios de cirugía de un hospital del Ministerio de Salud”. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 70 profesionales y técnicos de enfermería que desempeñaban sus funciones en los servicios de cirugía de un hospital de nivel III. Para la aplicación de los instrumentos, se contó con la autorización correspondiente de la Oficina de Docencia e Investigación. La recolección de datos se realizó mediante la técnica de encuesta, utilizando dos cuestionarios con escala Likert, uno destinado a medir la satisfacción laboral y otro orientado a evaluar el ausentismo. Posteriormente, la información obtenida fue procesada mediante el software SPSS versión 2024, obteniéndose un coeficiente Rho de Spearman de 0,806. Los resultados evidenciaron una asociación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el ausentismo del personal de enfermería ($p = 0,000$), indicando que los niveles más elevados de satisfacción laboral se relacionan con menores niveles de ausentismo.

Asimismo, se resalto la importancia del cumplimiento de las tareas y de la interaccion con las autoridades para favorecer el desempeño adecuado del equipo de trabajo

Galarza (22), en 2023, tuvo como objetivo “establecer la relacion entre el liderazgo y el nivel de SL de las obstetras del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima”. La investigacion se desarrollo bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y un alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por las jefas del Servicio de Obstetricia de dicha institucion. Los resultados evidenciaron una asociacion entre el estilo de liderazgo ejercido por las obstetras y el nivel de SL del personal. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlacion rho de Spearman de 0,549, lo que reflejo una correlacion positiva, moderada y estadisticamente significativa entre las variables analizadas. Ademias, el 63,3 % de las obstetras califico el liderazgo como regular, mientras que el 58,3 % manifesto presentar un determinado nivel de SL. Finalmente, se identifico una relacion estadisticamente significativa entre los estilos de liderazgo (EL) y el nivel de SL del personal.

Hernandez et al. (23), Peru 2025 tuvo como objetivo “determinar el impacto del liderazgo en el compromiso laboral de los empleados publicos del sector salud”, un estudio cuantitativo no experimental transversal con 500 participantes y utilizando un modelo de ecuaciones estructurales utilizando muestras censales. Los resultados mostraron un efecto positivo entre el estilo de liderazgo y el nivel de compromiso laboral ($B = 0,15$, $p < 0,01$) y un efecto beneficioso del liderazgo transformacional ($B = 0,905$, $p < 0,01$). En contraste, los estilos de liderazgo autocratico y democratico tuvieron efectos negativos con valores de ($B = -0,07$, $p < 0,01$) y ($B = -0,15$, $p < 0,01$). Finalmente, se concluyo que el uso adecuado de los estilos de liderazgo promueve la inspiracion, el crecimiento profesional y fortalece el compromiso laboral..

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Estilos de Liderazgo

Definiciones del liderazgo

El liderazgo se define como la habilidad de influir, dirigir y estimular a un conjunto de personas con la finalidad de lograr metas comunes, mediante procesos de comunicación, proceso de decisión y coordinación entre el líder y sus colaboradores. Según Chiavenato, constituye un fenómeno social condicionado por la interacción entre las cualidades del líder, los miembros del grupo y las condiciones del entorno organizacional (24).

Asimismo, Lorenzo señala que el liderazgo implica un proceso de desarrollo personal y colectivo, donde el autoconocimiento y la habilidad para impulsar el desarrollo de los miembros del equipo influyen en la efectividad del líder (25).

En este sentido, los EL corresponden a los diferentes formas de comportamiento que adopta quien ejerce el liderazgo al dirigir e interactuar con sus colaboradores, influyendo en la forma de tomar decisiones, delegar responsabilidades, establecer comunicación y motivar al equipo, lo cual puede repercutir en el ambiente organizacional y el rendimiento laboral.

Teoría del rol del líder

Según Mintzberg (26), los roles de liderazgo incluyen el líder figurativo (que representa al grupo), líder de enlace (que conecta al grupo con otros), supervisor (que supervisa las actividades del grupo), difusor (que comunica información), portavoz (que representa al grupo ante otros), emprendedor (que busca oportunidades y promueve el cambio), moderador de conflictos (que resuelve disputas), asignado de recursos (que distribuye recursos) y negociador (que negocia con otros grupos). Esta

teoría resalta la importancia de cómo los líderes perciben su rol y cómo se comportan en función de esas percepciones y expectativas, así como la diversidad de roles que pueden desempeñar los líderes en un grupo.

Características del liderazgo:

Un líder se distingue por su visión orientada al futuro, la cual le permite proyectar metas claras tanto en el ámbito personal como en el profesional. Asimismo, ejerce influencia positiva en los demás, guiando su comportamiento y participando activamente en la mejora de políticas, particularmente en el ámbito de la enfermería. La motivación es otra característica esencial, ya que impulsa al grupo a trabajar con entusiasmo, compromiso y responsabilidad compartida. Además, promueve la confianza a través de la empatía y la habilidad de inspirar a su equipo para alcanzar objetivos comunes. También demuestra competencia política al reconocer las habilidades individuales de cada colaborador y asignar funciones acordes a sus fortalezas, favoreciendo el rendimiento del equipo. Finalmente, promueve la renovación y el cambio al transformar dificultades en oportunidades, lo que permite a la organización adaptarse, crecer y mantenerse vigente frente a los desafíos del entorno (27).

Clasificaciones de Liderazgo según Max Weber

Max Weber se destacó como uno de los primeros teóricos en abordar y desarrollar el concepto de carisma, destacándolo como un elemento central dentro de las teorías del liderazgo. A partir de su teoría de la autoridad, clasificó a las organizaciones según las relaciones de poder presentes en ellas, lo que permitió comprender mejor por qué las personas obedecen y actúan conforme a órdenes. Weber identificó tres tipos de liderazgo: el carismático, en el que el líder inspira entusiasmo y

es percibido como alguien con cualidades extraordinarias; el tradicional, basado en costumbres, jerarquías o linajes familiares que han mantenido el poder a lo largo del tiempo; y el legal, que se fundamenta en normas, procesos democráticos y la competencia profesional. Asimismo, Weber señala diversas cualidades esenciales que debe poseer un líder (28).

Liderazgo en Profesionales de Enfermería

Dentro del liderazgo formal en enfermería, existen distintos cargos definidos. El Director de Enfermería es responsable de establecer objetivos, proyectos y administrar recursos humanos y materiales, además de supervisar el funcionamiento general del servicio. El Subdirector de Enfermería asume sus funciones en su ausencia y apoya en la supervisión e integración de las áreas, asegurando el cumplimiento de metas y procesos. Por su parte, el Supervisor de Área coordina y dirige las actividades en áreas específicas, garantizando una atención organizada y continua. El Supervisor de Apoyo se enfoca en la gestión de recursos, capacitación o calidad, colaborando con otros sectores para mejorar resultados. Finalmente, el Supervisor o Jefe de Unidad de Enfermería coordina al personal y administra los recursos disponibles en su unidad, asegurando el orden en los procesos a la calidad de la atención proporcionada. (29).

Dimensiones

Liderazgo transformacional.

Burns (30), desarrolló la teoría del liderazgo transformacional, que destaca la importancia de la influencia de los líderes con sus simpatizantes. Conforme con esta conjetura, los líderes transformacionales poseen cualidades de generar y corresponder a sus colaboradores para que puedan superarse y puedan lograr objetivos personales en favor de metas más elevadas y el bienestar del grupo. Esta mirada se emplea según

entre líderes y seguidores, destacando cómo los líderes pueden cambiar o transformar a sus seguidores a través de su influencia y ejemplo.

De otro lado Bass (31), amplió la propuesta de liderazgo transformacional planteada por Burns, enfocándose en cómo los líderes influyen en sus seguidores para lograr cambios significativos. Según esta teoría, los líderes transformacionales no solo inspiran con sus colaboradores, sino que también los concientizan sobre la importancia de los resultados y los motivan a mejorar sus propias percepciones con el objeto de mejorar el sistema. El planteamiento desarrolla una consideración de la visión y la cualidad de generar en otros para lograr un cambio positivo y significativo en la institución.

Martínez (32), nos señala que los estilos motivan a sus simpatizantes a superar las expectativas y a sentir una fuerte conexión emocional con ellos. Estos líderes van más allá de los intereses personales o profesionales y generan una identificación profunda con la visión y los objetivos del líder. Para ser un líder transformacional eficaz, se deben tener ciertas características clave, como ampliar y elevar los intereses del equipo, motivar a alcanzar los objetivos del grupo, estructurar una visión realista del futuro, estimular intelectualmente a los subordinados y reconocer las diferencias individuales. Estos líderes son capaces de crear nuevas visiones y movilizar a su equipo para alcanzar los objetivos establecidos, transformando así la organización o equipo de trabajo.

Murillo (33), nos refiere que la teoría del liderazgo transformacional, tal como la desarrolló Bass, inicialmente no estaba vinculada específicamente al ámbito escolar. Bass elaboró su teoría del liderazgo transformacional basándose en conceptos más generales de liderazgo y su impacto en diferentes contextos organizativos, no limitándola al entorno escolar. Sin embargo, con el tiempo, esta teoría se ha aplicado y

adaptado a diversos contextos, incluido el ámbito educativo, donde se ha demostrado que puede ser efectiva para generar y alentar a los colaboradores en una transformación positiva.

Alvarado (34), El líder transformacional cumple un rol fundamental al motivar a sus seguidores y mejorar el desempeño del equipo. Destaca por su capacidad para transmitir la importancia de las tareas y promover el compromiso tanto individual como colectivo con la organización. Además, se caracteriza por poseer autoconfianza, iniciativa, perseverancia, motivación y una genuina preocupación por los demás, junto con la habilidad de impulsar el cambio. Estas cualidades le permiten inspirar y guiar a su equipo hacia la superación personal y la consecución de los objetivos establecidos comunes.

Liderazgo Transaccional

Según Hellriegel et Al (35), “l liderazgo transaccional puede resultar limitado, aunque no necesariamente negativo, para alcanzar el máximo desarrollo del potencial de liderazgo”. Los líderes estimulan a sus seguidores a través de prácticas condicionadas al otorgamiento de incentivos. Esto significa que los subordinados reciben recompensas cuando cumplen con las expectativas y metas establecidas por el líder. Además, el líder transaccional proporciona retroalimentación a sus seguidores o personal de los grupos mediante su labor, ayuda a equilibrar una dirección según el objeto y metas del trazadas.

Castro (36), la correlación de los jefes y sus simpatizantes o subordinado se define en un intercambio entre ambas partes. El líder reconoce lo que necesita sus colaboradores o subordinados, examinando convenios en medio de los conjuntos o los

equipos y las de los individuos, y recompensando o corrigiendo según el nivel de consecución de las metas previamente establecidas.

Liderazgo Laissez Faire

Para Pacsi et Al (37), el liderazgo laissez-faire constituye un líder puede llegar a ceder de manera voluntaria e intencional parte de su poder y autoridad al grupo u organización, sin asumir completamente el control de las decisiones. Este tipo de liderazgo suele caracterizarse por la delegación excesiva de responsabilidades, el desinterés y la evasión de sus funciones principales. En este caso, el líder no establece metas ni objetivos claros, y presenta dificultades para enfrentar y resolver conflictos, ya que tiende a evitarlos. Su falta de iniciativa, dirección y apoyo hacia los miembros del equipo afecta negativamente el desempeño general. Diversos estudios han asociado este estilo de liderazgo con resultados desfavorables, como baja satisfacción, poca efectividad, reducción de la productividad, escasa cohesión grupal y menor esfuerzo adicional por parte de los integrantes.

2.2.2. Satisfacción laboral

Definición de Satisfacción laboral

La SL hace referencia a la percepción favorable o desfavorable que desarrolla un trabajador respecto a su experiencia en el entorno laboral, considerando aspectos entre ellas, las condiciones laborales y las relaciones entre compañeros, reconocimiento y características del puesto desempeñado (38). Esta constituye una respuesta emocional y actitudinal relacionada con el bienestar laboral, la motivación y el compromiso con sus funciones del trabajador hacia la organización.

En el sector salud, particularmente entre los integrantes del equipo de enfermería, la satisfacción en el ámbito laboral adquiere importancia debido a su

relación con el bienestar profesional, el rendimiento de los trabajadores y la calidad de los servicios sanitarios brindados a los pacientes (38).

Modelo de las Determinantes de la Satisfacción Laboral

El vínculo existente entre expectativas y recompensas es fundamental en la S.L. de los trabajadores. Cuando las recompensas recibidas cumplen o superan las expectativas de los empleados, se genera SL. En cambio, cuando las recompensas no satisfacen las expectativas, puede generar insatisfacción. La percepción de las recompensas también depende del nivel de responsabilidad, habilidades y antigüedad en el cargo. Los trabajadores con mayor educación, habilidades y responsabilidades pueden tener expectativas más altas en cuanto a las recompensas, mientras que aquellos que dependen más de su salario para cubrir necesidades básicas pueden verse más afectados por la insatisfacción si sus expectativas no se cumplen (39).

Factores relacionados de la Satisfacción Laboral.

Locke (40) afirma que está conformada por diversos factores relacionados con el trabajo, estos permiten al empleado evaluar aspectos personales y profesionales de su desempeño, también influyen en la forma en que percibe su rol dentro de la organización, esto ha permitido identificar elementos que pueden mejorarse. Uno de ellos es la satisfacción con el trabajo en sí, esta se relaciona con oportunidades de crecimiento, aprendizaje y logros. Incluye además el reconocimiento profesional alcanzado. Otro factor es la satisfacción con el salario recibido, depende de la valoración del trabajo frente a la compensación económica, también está la satisfacción con las promociones laborales. Esta se enfoca en las oportunidades de desarrollo profesional, se considera igualmente el reconocimiento mediante elogios o críticas constructivas. Además, influyen los beneficios laborales como seguro, pensiones y

vacaciones, las condiciones de trabajo, como horarios y descansos, también son relevantes, finalmente, intervienen la supervisión, las relaciones laborales y la organización.

Dimensiones: Satisfacción Laboral - Sonia Palma Carrillo

Palma (41), las actitudes de un colaborador en su trabajo están estrechamente relacionadas con la SL y su desarrollo personal y profesional. Cuando un colaborador se siente valorado, tiene buenas condiciones laborales, beneficios adecuados, buenas relaciones sociales en el trabajo, oportunidades de desarrollo y una relación positiva con la autoridad, es más probable que esté satisfecho con su trabajo y sea más productivo, nos menciona siete dimensiones dentro de su escala, las cuales son:

Condiciones Físicas y/o materiales: Se refiere al entorno físico y distribución de elementos dentro de una organización. Es importante que los empleados se sientan cómodos con la infraestructura y los recursos materiales que tienen a su disposición (42).

Beneficios Laborales y/o remunerativos: Se refiere a la compensación que recibe un empleado por parte de una organización en forma de salario regular u otros incentivos financieros (43).

Políticas Administrativas: son las políticas y reglas de una organización que rigen aspectos del trabajo como las horas de trabajo y las condiciones laborales e impactan directamente en la experiencia de los empleados (44).

Relaciones Sociales: Alude al nivel de satisfacción en las relaciones con otros colegas dentro de una entidad, en términos de soporte emocional, divisiones claras de roles y actividades laborales compartidas (45).

Desarrollo Personal: Representa las oportunidades brindadas a los empleados para participar en actividades que promuevan el crecimiento y la satisfacción personal (46).

Desempeño de tareas: Hace referencia a la valoración de las competencias y el nivel de rendimiento laboral de un trabajador respecto con sus tareas laborales habituales dentro de una organización (47).

Relación con la autoridad: Está vinculada con la percepción y evaluación que tiene un empleado de su relación con su supervisor inmediato a partir de su comprensión y evaluación de sus actividades diarias y deberes laborales (48).

2.2.3. Teorías de Enfermería

Rosemarie Rizzo Parse: “Desarrollo humano”, anteriormente tenía el título: Evolución Humana, el cual nos señala que el ser humano toma decisiones y desarrolla capacidades de elección (49).

Helen C. Erickson, Evelyn M. Tomlin y Mary Ann P. Swain: Sus “Modelos y modelado de roles”, anteriormente tenía el título: Modelización y representación de roles (50).

Hildegard E. Peplau: La “Teoría de las relaciones interpersonales”, inicialmente llamada como Enfermería psicodinámica, se constituye como la primera propuesta teórica que surgió después de los planteamientos de Florence Nightingale. Debido a ello, su aporte es reconocido como pionero en el ámbito disciplinar. Esta teoría marcó el inicio de la denominada escuela de la interacción y se ha consolidado como un referente primordial para el estudio de fenómenos vinculados con el vínculo entre enfermera y paciente, la comunicación y los roles profesionales en enfermería (51).

Joan Riehl-Sisca: El “Interaccionismo simbólico”, perteneciente a la escuela de la interacción, se centra en el análisis de la asociación entre individuos, los actos sociales, las interacciones recíprocas, así como en la construcción de las corrientes teóricas más aplicadas a este enfoque terapéutico de la enfermería se incluyen la teoría rogeriana, la transaccional, la biológica, la gestáltica, la psicoanalítica, la de la realidad, la sociológica, la de la crisis y la del esfuerzo. (52).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros de un Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2026.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros en el Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2026.

2.3.2. Hipótesis específicas

Ha1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo de enfermería transformacional y la satisfacción laboral de los enfermeros.

Ha2: Existe relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo de enfermería transaccional de los enfermeros asistenciales y la satisfacción laboral de los enfermeros.

Ha3: Existe relación estadísticamente significativa entre el de liderazgo de enfermería laissez-faire/no liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros.

3. CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Fue desarrollado bajo la aplicación del método hipotetico-deductivo. Partiendo de la hipótesis general se formularon hipótesis específicas, las cuales permitieron analizar el fenómeno desde diferentes perspectivas. La formulación de las hipótesis y el análisis de los hallazgos facilitaron la análisis comparativo de estas y contribuyeron a una comprensión más amplia del fenómeno estudiado. Este método resultó útil para analizar y comprender fenómenos complejos desde diversas perspectivas (53).

3.2. Enfoque de la investigación

El estudio siguió un enfoque cuantitativo, dado que utilizó técnicas para la recolección de información y su posterior procesamiento numérico a través de la aplicación de encuestas. Este enfoque permitió obtener información cuantificable y emplear técnicas estadísticas para examinar la dinámica de las variables analizadas. Asimismo, facilitó la comprobación de las hipótesis planteadas y la obtención de resultados objetivos y precisos (54).

3.3. Tipo de investigación

El estudio correspondió al tipo de investigación aplicada, dado que la recopilación de información se realizó mediante un cuestionario destinado a evaluar las variables EL y SL. Los resultados obtenidos permitieron formular propuestas de mejora y generar evidencia para futuras investigaciones. Según Murillo, este tipo de investigación también se denomina "investigación práctica o empírica", debido a que

pretende emplear los conocimientos científicos para abordar problemáticas específicas y aportar al fortalecimiento de la práctica profesional. Asimismo, los conocimientos y conclusiones obtenidos favorecieron una comprensión sistemática y rigurosa de la realidad estudiada (55).

3.4. Diseño de la investigación

Se adoptó un diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional, puesto que estuvo orientada a determinar la asociación entre los tipos de liderazgo y la SL de los profesionales del área de enfermería, observando las variables dentro de su contexto cotidiano, sin intervenir o alterar deliberadamente intencional sobre ellas (56). Este diseño permitió establecer la intensidad y la dirección de la relación entre las variables estudiadas dentro del contexto de investigación, evaluando su comportamiento en una población determinada. Los estudios correlacionales se caracterizan por examinar la asociación entre las variables en su contexto habitual, sin intervención del investigador. En este marco, el diseño no experimental se fundamentó en la observación y el análisis de los fenómenos tal como se presentan en la realidad, sin manipular las variables ni alterar las condiciones en las que ocurren (54).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Estuvo integrada por el conjunto de unidades de análisis que cumplieran con las características establecidas por quien desarrolla el estudio y que eran pertinentes para el desarrollo del estudio. Estas unidades podían corresponder a personas, documentos, objetos u otros elementos de interés. En cuanto a la muestra, esta constituyó un grupo representativo de la población, seleccionado con el objetivo de obtener resultados que pudieran extrapolarse al total de la población investigada (57).

En este sentido, la población del estudio realizado estuvo constituida por 420 licenciados en enfermería que desempeñaban sus labores en un hospital de la Policía Nacional del Perú. El grupo muestral estuvo constituido por 201 profesionales de enfermería que desempeñaban funciones en las áreas de hospitalización, emergencia y consultorios.

Criterios de selección

Criterios de inclusión:

Se consideró profesionales de enfermería que cumplieron con los siguientes criterios:

- Enfermeros que ostentaban el grado de oficial de servicios y pertenecían a la División de Enfermería.
- Enfermeros con un tiempo de servicio igual o mayor a un año en la institución.
- Enfermeros que accedieron voluntariamente a participar en el estudio y suscribieron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

Se excluyó licenciadas(os) por que cumplieron con los siguientes criterios:

- Enfermeros que se encontraban contratados bajo el régimen CAS o que laboraban como locadores de servicios, debido a que sus condiciones laborales diferían del grupo de estudio establecido.
- Enfermeros que desempeñaban exclusivamente funciones administrativas, sin participación directa en actividades asistenciales relacionadas con el fenómeno de estudio.

- Enfermeros que no completaron los instrumentos de evaluación o que retiraron su participación durante el desarrollo de la investigación.

Muestra

La conformación de la muestra constituyó un aspecto fundamental de la investigación, debido a que los resultados obtenidos a partir de ella permitieron realizar inferencias sobre las características de la población. La elección del método de muestreo dependió de la naturaleza de la población y de los objetivos planteados en el estudio (58). Para calcular la cantidad de participantes, se empleó la formula para poblaciones finitas, debido a que se conocía el tamaño de la poblacion accesible y esta correspondía a una población relativamente pequeña.

Fórmula para poblaciones finitas:

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

Donde:

n = Tamaño muestral

N = Tamaño poblacional : 420

Z = Nivel de confianza (95%) : 1.96

e = Error de estimacion (5%) : 0.05

p = Probabilidad de ocurrencia el evento estudiado (50%) : 0.5

q = Probabilidad de ocurrencia un evento estudiado (50%) : 0.5

$$n = \frac{420 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (420 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 201$$

Muestreo

El muestreo se definió como el conjunto de técnicas, procedimientos y criterios utilizados con el propósito de determinar una muestra que reflejara adecuadamente los rasgos propios de la población objeto de estudio de estudio. Su propósito fue asegurar una representación apropiada de los elementos poblacionales en la muestra, de modo que los resultados obtenidos pudieran ser generalizados al conjunto de la población investigada (59).

En la presente investigación se empleó una técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando que los participantes fueron elegidos de acuerdo con su disponibilidad y accesibilidad en el Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz. Este procedimiento de muestreo permitió incorporar a los profesionales de enfermería que manifestaron su disposición voluntaria para formar parte del estudio y que, además, cumplieran con los criterios de inclusión previamente establecidos. Asimismo, este método de selección fue pertinente debido a la facilidad de acceso al grupo objeto de estudio y a sus características propias del contexto de la investigación (60).

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Estilos de liderazgo	Son los patrones de comportamiento y formas de interacción que adopta un líder para influir, orientar y motivar a sus colaboradores, determinando la manera de tomar decisiones, comunicarse y dirigir al equipo dentro de una organización (24).	Los estilos de liderazgo fueron evaluados mediante el cuestionario E.L.-CELID S, identificando el estilo transformacional, transaccional y laissez-mediante un cuestionario de tipo Likert.	● Liderazgo transformacional ● Liderazgo transaccional ● Laissez Faire	● Inspirar respeto y actuar como modelo a seguir. ● Motivar y comprometer al equipo con los objetivos. ● Fomentar creatividad y pensamiento crítico. ● Atender necesidades y desarrollo individual de cada miembro. ● Reconocer logros mediante incentivos claros. ● Supervisar y corregir errores o desviaciones. ● Evitar decisiones y no asumir responsabilidades.	Ordinal	● Liderazgo laissez faire: (34 – 78). ● Liderazgo transaccional: (79 – 124) puntos ● Liderazgo transformacional: (125 – 170).
Satisfacción Laboral	Es la valoración positiva o negativa que realiza un trabajador sobre su experiencia laboral, considerando aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, reconocimiento y características del puesto desempeñado (38).	La satisfacción laboral fue evaluada mediante la Escala CL-SPC, considerando sus dimensiones y clasificándose en escalas de baja satisfacción, parcialmente insatisfecho, regular, parcialmente satisfecho y alta satisfacción mediante un cuestionario de tipo Likert.	● Condiciones físicas y/ confort ● Beneficios laborales y/o remunerativas ● Políticas administrativas ● Relaciones Sociales ● Desarrollo personal ● Desempeño de tareas ● Relación con la autoridad	● Comodidad y funcionalidad del espacio de trabajo. ● Evaluación del ambiente físico. ● Organización del espacio laboral. ● Valoración del desempeño y eficiencia. ● Satisfacción con la remuneración. ● Posibilidades de ascenso profesional. ● Experiencia de maltrato o falta de respeto. ● Horarios y organización del tiempo laboral. ● Reconocimiento del esfuerzo y logros. ● Calidad de las interacciones entre compañeros. ● Apoyo emocional y profesional del equipo. ● Claridad en las funciones asignadas. ● Oportunidades de crecimiento profesional. ● Bienestar y satisfacción laboral. ● Alcance de metas y autorrealización. ● Eficiencia y productividad en el trabajo. ● Competencias y habilidades aplicadas. ● Resultados obtenidos en las funciones asignadas. ● Comunicación efectiva con superiores. ● Interacciones respetuosas y cordiales. ● Valoración positiva del trabajo por parte de la autoridad.	Ordinal	● Baja satisfacción: (0 – 92) ● Parcialmente insatisfacción: (93 – 111) ● Regular: (112 – 148) ● Parcial satisfacción: (149 – 167) ● Alta satisfacción: (168 – 180)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La tecnica implementada durante el estudio fue la encuesta, aplicada mediante cuestionarios estructurados con escala tipo Likert. Este procedimiento facilitó recopilar información cuantitativa acerca de las apreciaciones de los participantes respecto a las variables estilos de liderazgo y satisfaccion laboral.

3.7.2. Descripción

Ficha técnica del instrumento de la variable I: Estilos de Liderazgo

- **Nombre:** Estilos de Liderazgo CELID - S
- **Objetos:** Evaluar los E.L. predominantes como liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire, así como las dimensiones que lo componen.
- **Autores:** Morales y Morelo
- **Adaptación:** Castro, Nader y casullo
- **Administración:** Individual
- **Tiempo:** 15 minutos
- **Sujetos de aplicación:** Licenciados de Enfermería que son oficiales de servicio que laboran en un Hospital de la Policía Nacional del Perú.
- **Técnica:** Cuestionario

- **Puntuación y Escala de calificación**

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
1	Nunca
2	Pocas veces
3	Ocasionalmente
4	Frecuentemente
5	Constantemente

Ficha técnica del instrumento de la variable II: Satisfacción Laboral

- **Nombre:** Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC
- **Objetos:** Evaluar el grado de satisfacción laboral en las instituciones u organizaciones atendiendo a los distintos factores que se encuentran en juego a este respecto para conocer hasta qué punto el ejercicio del trabajo es un placer o un perjuicio para el trabajador.
- **Autores:** Sonia Palma Carrillo
- **Adaptación:** Ninguna
- **Administración:** Individual
- **Tiempo:** 15 minutos
- **Sujetos de aplicación:** Licenciados de Enfermería que son oficiales de servicio que laboran en un Hospital de la Policía Nacional del Perú.
- **Técnica:** Cuestionario

- **Puntuación y Escala de calificación**

PUNTUACIÓN NUMÉRICA	RANGO O NIVEL
1	Total desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Indeciso
4	De acuerdo
5	Total acuerdo

3.7.3. Validación

El proceso de validación del instrumento correspondiente a la variable EL, elaborado en Argentina, se efectuó mediante la evaluación de siete especialistas, obteniéndose un índice de validez de contenido de 1,00 (100 %) en todas sus dimensiones. Asimismo, la confiabilidad del instrumento fue determinada en una institución educativa del Callao, obteniéndose un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,817, resultado que demostró una adecuada consistencia interna y un elevado nivel de confiabilidad (61).

En cuanto al instrumento relacionado con la variable SL, su validación se efectuó mediante el análisis de la validez de constructo y la validez concurrente. Esta última se estableció a partir de la correlación entre el puntaje global de la Escala SL-SPC y el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota, versión corta, aplicado a una submuestra de 300 trabajadores. Los resultados evidenciaron adecuados niveles de validez para el instrumento (62)

3.7.4. Confiabilidad

La fiabilidad de los instrumentos fue estimada utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, calculado con el programa estadístico IBM SPSS Statistics, tomando como

referencia las adaptaciones realizadas por Giraldo y Valdivia (63), para el instrumento de EL, y por Quispe y Huamán (64), para el instrumento de satisfacción laboral.

Para la variable EL, el análisis se realizó sobre una muestra de 18 casos válidos, obteniéndose un coeficiente Alfa de Cronbach de $\alpha = 0,981$, valor que indicó un nivel de confiabilidad excelente y una elevada consistencia interna entre los 34 items que conformaron la escala.

En el caso de la variable SL, el análisis se efectuó con la participación de 65 trabajadores de una empresa privada de telecomunicaciones de Cusco. El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido fue de $\alpha = 0,726$, el cual correspondió a un nivel de confiabilidad bueno, evidenciando una buena coherencia interna del instrumento.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

La realización de la investigación contó con la autorización previa del proyecto por parte del Comité de Ética de la Universidad Privada Norbert Wiener. Posteriormente, se obtuvo la autorización institucional del Comité de Ética del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, donde se desarrolló el estudio.

La recopilación de información se llevó a cabo mediante la utilización de dos instrumentos validados a los profesionales de enfermería participantes, quienes previamente firmaron el consentimiento informado. La técnica utilizada fue la encuesta estructurada, aplicada de forma digital mediante la plataforma Google Forms. URL:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdOIkrLPPNDkSKUd9wQtFYqX4nWJ0FX5iqNZ0XDwsRPN9Egyw/viewform>

En primer lugar, se administró el Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-S), precedido de una breve explicación sobre los objetivos del estudio y las instrucciones para su desarrollo. Los participantes dispusieron de aproximadamente 15

minutos para completar el instrumento. Posteriormente, se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral CL-SPC, siguiendo el mismo procedimiento y con un tiempo estimado de 15 minutos para su resolución.

Una vez concluida la fase de recolección de datos, la información obtenida fue revisada, depurada y sistematizada mediante Microsoft Excel. Posteriormente, los datos fueron analizados mediante el software estadístico IBM SPSS Statistics, versión 24, en el cual se realizaron los análisis descriptivos e inferenciales correspondientes. Finalmente, los hallazgos fueron organizados y expuestos mediante tablas y figuras, con el propósito de facilitar su comprensión e interpretación.

3.9. Aspectos éticos

La investigación se llevó a cabo respetando los principios éticos correspondientes a los estudios que incluyen la participación de personas. Previamente, se obtuvo la autorización de la institución correspondiente y el consentimiento otorgado por los participantes, asegurando que su intervención fuera libre y voluntaria. Del mismo modo, se protegió la confidencialidad y el anonimato de los datos recopilados, los cuales fueron utilizados únicamente para propósitos relacionados con la formación académica y la investigación. Los principios bioéticos considerados fueron los siguientes:

Autonomía:

Las(os) enfermeras(os) contarán con la facultad de decidir libremente su participación en la investigación, expresando su aceptación mediante el consentimiento informado.

Justicia:

En el transcurso de la investigación se aseguró que la atención de enfermería y su calidad no se vean afectadas por prejuicios ni criterios personales, evitando cualquier tipo de discriminación en la prestación del servicio.

No maleficencia:

El análisis de los EL y su vínculo con la SL del personal profesional del área de enfermería permitirá contribuir al bienestar del paciente, procurando no ocasionar daño.

Beneficencia:

El desarrollo de la investigación generará aportes positivos tanto para la institución como para el equipo de enfermería que presta servicios en el Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz.

4. CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

Características de la muestra

Tabla 1. *Características de la muestra de las enfermeras del Hospital Nacional PNP*

Luis N. Sáenz, 2026

Edades

Características	N°	%
Edades		
De 34 a 41 años	31	15,4%
De 42 a 49 años	127	63,2%
De 50 a 58 años	43	21,4%
Total	201	100%
Sexo		
Femenino	182	90,5%
Masculino	19	9,5%
Total	201	100%
Años de experiencia		
1 a 3 años	9	4,5%
4 a 5 años	15	7,5%
5 a más años	175	87,15
Menos de 1 año	2	1,0%
Total	201	100%
Área de servicio		
Centro quirúrgico	7	3,5%
Consultorio externo	4	2,0%
Emergencia	10	5,0%
Hospitalización	179	89,1%
UCI	1	0,5%
Total	201	100,0
Turno que labora		
Mañana	6	3,0%
Rotativo	195	97,0%
Total	201	100,0

Nota: Base de datos SPSS del autor.

Interpretación.

Los datos evidencian un predominio notable del sexo femenino (90,5%), frente a una minoría masculina (9,5%). En relación con la edad, la mayor concentración de participantes se encuentra entre los 42 y 49 años (63,2%), seguida del grupo de 50 a 58 años (21,4%), mientras que el 15,4% corresponde al rango de 34 a 41 años, lo que refleja una población mayoritariamente ubicada en la adultez media.

En cuanto a la experiencia profesional, se observa que el 87,1% posee cinco o más años de servicio, el 7,5% cuenta con 4 a 5 años, el 4,5% tiene entre 1 y 3 años, y apenas el 1,0% presenta menos de un año de experiencia. Esto permite inferir que la muestra está compuesta principalmente por personal con trayectoria laboral consolidada.

Respecto al área de desempeño, la gran mayoría labora en Hospitalización (89,1%), mientras que porcentajes menores se distribuyen en Emergencia (5,0%), Centro Quirúrgico (3,5%), Consultorio Externo (2,0%) y UCI (0,5%). Finalmente, en relación con el turno de trabajo, predomina ampliamente la modalidad rotativa (97,0%), siendo reducido el grupo que trabaja únicamente en turno de mañana (3,0%). En conjunto, las características descritas permiten concluir que la población estudiada se compone principalmente de profesionales femeninas, con experiencia amplia, desempeñándose mayoritariamente en el área de Hospitalización y bajo un sistema de turnos rotativos.

4.1.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 2. *Nivel de liderazgo en enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2026*

Nivel	Rango de puntaje	Frecuencia	Porcentaje (%)
Liderazgo laissez faire	34 – 78	12	6,0 %
Liderazgo transaccional	79 – 124	189	94,0 %
Liderazgo transformacional	125 – 170	0	0,0%
Total		201	100 %

Nota: Base de datos SPSS del autor.

Interpretación.

Se observa que la gran mayoría de los participantes presenta un predominio de liderazgo transaccional (94,0%), mientras que solo el 6,0% se ubica en liderazgo laissez faire, no registrándose casos en liderazgo transformacional.

Estos resultados evidencian que el estilo de liderazgo predominante en la población evaluada es de tipo transaccional, caracterizado por una orientación hacia el cumplimiento de objetivos, el uso de recompensas y el control de las tareas. Asimismo, la presencia minoritaria del liderazgo laissez-faire sugiere una baja tendencia hacia la ausencia de dirección, mientras que la inexistencia de liderazgo transformacional indica una limitada manifestación de conductas orientadas a la inspiración, motivación y desarrollo de los colaboradores.

Tabla 3. *Nivel de satisfacción laboral en enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2026*

Nivel	Rango de puntajes	Frecuencia	Porcentaje (%)
Alta satisfacción	168 – 180	0	0,0%
Parcial satisfacción	149 – 167	0	0,0%
Regular	112 – 148	23	11,4 %
Parcialmente insatisfacción	93 – 111	143	71,1 %
Baja satisfacción	0 – 92	35	17,4 %
Total		201	100%

Nota: Base de datos SPSS del autor.

Interpretación.

En relación con la satisfacción laboral, la mayoría de los participantes presenta parcialmente insatisfacción (71,1%). Asimismo, el 17,4% manifiesta baja satisfacción, mientras que solo el 11,4% alcanza un nivel regular.

Estos resultados evidencian un predominio de percepciones desfavorables respecto al trabajo, lo que sugiere que gran parte del personal no se encuentra plenamente satisfecho con sus condiciones laborales, observándose una limitada proporción de trabajadores con niveles aceptables de satisfacción.

Tabla 4. Nivel de las dimensiones de estilos de liderazgo en enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2026

Dimensiones	Niveles					
	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Liderazgo Transformacional	13	6,5%	187	93,0%	1	0,5%
Liderazgo Transaccional	13	6,5%	186	92,5%	2	1,0%
Liderazgo Laissez Faire	13	6,5%	176	87,6%	12	6,0%

Nota: Base de datos SPSS del autor.

Interpretación.

En la dimensión de liderazgo transformacional, predomina el nivel medio (93,0%), seguido de un reducido porcentaje en nivel bajo (6,5%) y una mínima presencia en nivel alto (0,5%). De manera similar, en el liderazgo transaccional se observa mayor concentración en el nivel medio (92,5%), con un 6,5% en nivel bajo y apenas un 1,0% en nivel alto.

Por su parte, en el liderazgo laissez faire también prevalece el nivel medio (87,6%); sin embargo, presenta una mayor proporción en nivel alto (6,0%) en comparación con las otras dimensiones, manteniendo el mismo porcentaje en nivel bajo (6,5%).

Tabla 5. Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral en enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2026.

Dimensiones	Niveles					
	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Condiciones físicas y/ confort	25	12,4%	167	83,1%	9	4,5%
Beneficios laborales y/o remunerativas	24	11,9%	158	78,6%	19	9,5%
Políticas administrativas	30	14,9%	169	84,1%	2	1,0%
Relaciones Sociales	24	11,9%	157	78,1%	20	10,0%
Desarrollo personal	22	10,9%	171	85,1%	8	4,0%
Desempeño de tareas	17	8,5%	182	90,5%	2	1,0%
Relación con la autoridad	24	11,9%	169	84,1%	8	4,0%

Nota: Base de datos SPSS del autor.

Interpretación.

En la dimensión condiciones físicas y/o confort predomina el nivel medio (83,1%), seguido por el nivel bajo (12,4%) y una reducida proporción en nivel alto (4,5%). De manera similar, en beneficios laborales y/o remunerativos la mayor concentración se encuentra en el nivel medio (78,6%), con un 11,9% en nivel bajo y un 9,5% en nivel alto. En políticas administrativas también prevalece el nivel medio (84,1%), presentándose un 14,9% en nivel bajo y apenas un 1,0% en nivel alto. En relaciones sociales se mantiene la tendencia hacia el nivel medio (78,1%), con 11,9% en nivel bajo y 10,0% en nivel alto.

Respecto al desarrollo personal, el 85,1% se ubica en nivel medio, el 10,9% en nivel bajo y el 4,0% en nivel alto. En desempeño de tareas se observa igualmente predominio del nivel medio (90,5%), con 8,5% en nivel bajo y 1,0% en nivel alto.

Finalmente, en relación con la autoridad el nivel medio alcanza el 84,1%, mientras que el nivel bajo representa el 11,9% y el nivel alto el 4,0%.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 6. *Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.*

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Estilos de liderazgo	,170	201	,000
Satisfacción laboral	,170	201	,000

Interpretación.

La prueba de Kolmogorov-Smirnov aplicada a una muestra evidenció que las variables estilos de liderazgo y satisfacción laboral presentan un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0,05$).

Estos resultados indican que ambas variables no siguen una distribución normal, motivo por el cual se rechaza la hipótesis de normalidad. Por ello, para el análisis inferencial se recomienda utilizar pruebas estadísticas no paramétricas.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis alterna (H_1): Se plantea la existencia de una correlación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo que ejercen las enfermeras y la satisfacción laboral que ellas perciben de los enfermeros asistenciales de un Hospital de la Policía Nacional del Perú, en el periodo del 2026.

Hipótesis nula (H_0): No se sostiene una correlación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo que ejercen las enfermeras y la satisfacción laboral que ellas perciben de los enfermeros asistenciales de un Hospital de la Policía Nacional del Perú, en el periodo del 2026.

Tabla 7. *Relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2026.*

Coeficiente de correlación		Satisfacción Laboral
Estilos de Liderazgo	Rho de Spearman	,739**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	201

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

Interpretación.

En cuanto al objetivo de identificar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, la prueba Rho de Spearman obtuvo un coeficiente de correlación de 0,739 y un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0,01$), siendo este menor a 0,05. Por tal motivo, se acepta la hipótesis alterna (H_1) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Los resultados evidencian una relación positiva elevada y estadísticamente significativa entre las variables, lo que significa que

mientras mejores sean las manifestaciones de los estilos de liderazgo, mayor será el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería analizado.

Prueba de hipótesis específica 1

H₁₁: Se considera la existencia de una correlación significativa entre estilos de liderazgo de enfermería transformacional y la satisfacción laboral de los enfermeros asistenciales.

H₀₁: No se considera la existencia de una correlación significativa entre estilos de liderazgo de enfermería transformacional y la satisfacción laboral de los enfermeros asistenciales.

Tabla 8. *Relación entre la dimensión de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2026.*

Coeficiente de correlación		Satisfacción Laboral
Liderazgo transformacional	Rho de Spearman	,635**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	201

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

Interpretación.

En relación con el objetivo de establecer la asociación entre el liderazgo transformacional de enfermería y la satisfacción laboral de los enfermeros asistenciales, la prueba Rho de Spearman obtuvo un coeficiente de correlación de 0,635 y un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0,01$), siendo este inferior a 0,05. Por ello, se acepta la hipótesis alterna (H₁) y se rechaza la hipótesis nula (H₀).

Estos hallazgos demuestran una relación positiva de intensidad moderada a alta y estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, indicando que un mayor

desarrollo del liderazgo transformacional se asocia con niveles más elevados de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería evaluados.

Prueba de hipótesis específica 2

H₁₂: Se propone la existencia de una correlación significativa entre estilos de liderazgo de enfermería transaccional de los enfermeros asistenciales y la satisfacción laboral de los enfermeros asistenciales.

H₀₂: No se propone la existencia de una correlación significativa entre estilos de liderazgo de enfermería transaccional de los enfermeros asistenciales y la satisfacción laboral de los enfermeros asistenciales.

Tabla 9. *Relación entre la dimensión de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral en enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2026.*

Coeficiente de correlación		Satisfacción Laboral
Liderazgo transaccional	Rho de Spearman	,607**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	201

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

Interpretación.

En relación con el objetivo de establecer la asociación entre el liderazgo transaccional de enfermería y la satisfacción laboral de los enfermeros asistenciales, la prueba Rho de Spearman obtuvo un coeficiente de correlación de 0,607 y un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0,01$), siendo este menor a 0,05. Por ello, se acepta la hipótesis alterna (H₁) y se rechaza la hipótesis nula (H₀).

Los hallazgos evidencian una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre las variables analizadas, lo que significa que mayores manifestaciones de liderazgo transaccional se relacionan con un incremento en la satisfacción laboral del personal de enfermería evaluado.

Prueba de hipótesis específica 3

H13: Se plantea la existencia de una correlación significativa entre estilos de liderazgo de enfermería laissez-faire/no liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros asistenciales.

H13: No se plantea la existencia de una correlación significativa entre estilos de liderazgo de enfermería laissez-faire/no liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros asistenciales.

Tabla 10. *Relación entre la dimensión de liderazgo laissez faire y la satisfacción laboral en enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz, 2026.*

Coeficiente de correlación		Satisfacción Laboral
Liderazgo transaccional	Rho de Spearman	,520**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	201

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

Interpretación.

En relación con el objetivo de establecer la asociación entre el liderazgo laissez-faire (no liderazgo) de enfermería y la satisfacción laboral de los enfermeros asistenciales, la prueba Rho de Spearman obtuvo un coeficiente de correlación de 0,520 y un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0,01$), valor inferior a 0,05. Por ello, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0).

Estos hallazgos evidencian una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, indicando que la presencia de este estilo de liderazgo guarda relación con las variaciones en los niveles de satisfacción laboral del personal de enfermería evaluado.

4.1.3. Discusión de resultados

Los hallazgos de la presente investigación demostraron una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz. Estos resultados resaltan la relevancia del liderazgo en el ámbito hospitalario, ya que la manera en que los líderes dirigen, se comunican y orientan al equipo de trabajo puede influir en la percepción del clima laboral y en el bienestar profesional del personal de salud.

Respecto a las características sociodemográficas de la muestra, se identificó un predominio del sexo femenino (90,5%), resultado que coincide con la tendencia histórica de la profesión de enfermería, caracterizada por una mayor representación femenina tanto a nivel nacional como internacional. Asimismo, se observó una mayor concentración de participantes entre los 42 y 49 años (63,2%) y una elevada proporción de profesionales con más de cinco años de experiencia laboral (87,1%). Estas características reflejan una población con trayectoria profesional consolidada, aspecto que debe considerarse al interpretar la percepción del liderazgo y la satisfacción laboral, debido a que la experiencia acumulada puede influir en la valoración del entorno organizacional, la autonomía profesional y las relaciones establecidas dentro del equipo de trabajo.

En relación con el objetivo general, los resultados evidenciaron una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y la

satisfacción laboral (Rho de Spearman = 0,739; $p < 0,001$). Este resultado indica que una percepción más favorable de los estilos de liderazgo se relaciona con mayores niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula planteada en la investigación.

Estos resultados presentan similitud con lo reportado por Alejo (20), quien identificó una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en el contexto peruano. Asimismo, guardan relación con los hallazgos de Leyva et al. (19), quienes evidenciaron que las competencias de liderazgo se asociaron con mejores niveles de satisfacción laboral en personal sanitario. La coincidencia entre estos estudios puede explicarse porque, dentro de las organizaciones de salud, el liderazgo constituye un elemento relevante en la comunicación, coordinación del trabajo y reconocimiento profesional, aspectos vinculados con la percepción positiva del ambiente laboral.

No obstante, a diferencia de investigaciones que han evaluado únicamente la relación entre liderazgo general y satisfacción laboral, el presente estudio aporta un análisis diferenciado de los estilos transformacional, transaccional y laissez-faire, permitiendo identificar cómo cada modalidad de liderazgo se relaciona con la satisfacción laboral en enfermeros de un hospital de la Policía Nacional del Perú. Este aporte resulta relevante debido a que las características organizacionales de las instituciones policiales y hospitalarias pueden generar dinámicas particulares de gestión, por lo que los resultados contribuyen a una comprensión contextualizada del fenómeno estudiado.

Si bien la magnitud de la correlación encontrada evidencia una asociación importante entre ambas variables, debe considerarse que la satisfacción laboral es un fenómeno multidimensional que también puede estar relacionado con factores

personales, institucionales y laborales que no fueron evaluados en esta investigación. Por ello, los resultados no permiten establecer relaciones de causalidad, sino únicamente determinar la existencia de una asociación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral dentro del grupo estudiado.

En relación con el liderazgo transformacional, los resultados evidenciaron una relación positiva moderada-alta y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral (Rho de Spearman = 0,635; $p < 0,001$). Este hallazgo indica que una mayor percepción de prácticas asociadas al liderazgo transformacional se relaciona con mayores niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería evaluado. En este sentido, los resultados sugieren que aspectos como la motivación, la comunicación efectiva, el reconocimiento y el desarrollo profesional promovidos por este estilo de liderazgo pueden estar vinculados con una percepción más favorable del entorno laboral.

Estos resultados coinciden con lo reportado por Alejo (20), quien encontró una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en el contexto peruano. Asimismo, guardan concordancia con Hernández et al. (23), quienes evidenciaron una asociación positiva entre el liderazgo transformacional y el compromiso laboral del personal sanitario. La similitud entre estos hallazgos puede explicarse porque, en los servicios de salud, los líderes que fomentan la participación, inspiran al equipo y reconocen el aporte individual favorecen condiciones organizacionales relacionadas con la motivación y la satisfacción profesional.

Desde la perspectiva teórica, estos resultados se sustentan en el modelo de liderazgo transformacional propuesto por Bass y Burns, quienes señalan que este estilo se caracteriza por la capacidad del líder para estimular el compromiso, promover el

crecimiento personal y orientar a los colaboradores hacia objetivos compartidos. En el contexto de enfermería, estas características adquieren relevancia debido a la naturaleza del trabajo asistencial, donde la coordinación, confianza y comunicación entre los integrantes del equipo son elementos necesarios para el cumplimiento de las funciones profesionales.

Asimismo, estos hallazgos pueden interpretarse desde la teoría de las relaciones interpersonales de Pepla, la cual destaca la importancia de la interacción humana como un elemento fundamental para el desarrollo profesional y emocional. Desde esta perspectiva, un liderazgo basado en la comunicación, confianza y reconocimiento puede favorecer relaciones laborales más positivas, lo que podría relacionarse con una mayor satisfacción laboral del personal de enfermería.

Sin embargo, los resultados evidenciaron que no se alcanzaron niveles elevados de liderazgo transformacional en la totalidad de la muestra, lo que podría indicar la existencia de oportunidades de mejora en la aplicación de prácticas orientadas a la inspiración, participación y desarrollo del personal dentro del contexto institucional evaluado. En este sentido, los hallazgos aportan información relevante para fortalecer estrategias de capacitación en liderazgo dirigidas a los responsables de gestión y supervisión del personal de enfermería.

A diferencia de estudios previos que han abordado el liderazgo transformacional como una variable asociada principalmente al desempeño o compromiso organizacional, la presente investigación amplía la evidencia al analizar su relación específica con la satisfacción laboral en enfermeros de un hospital de la Policía Nacional del Perú. Este aporte permite reconocer la importancia de promover estilos de liderazgo que respondan a las características particulares de las instituciones sanitarias con estructuras organizacionales jerarquizadas.

En relación con el liderazgo transaccional, los resultados evidenciaron una relación positiva moderada y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral (Rho de Spearman = 0,607; $p < 0,001$). Este hallazgo indica que una mayor percepción de comportamientos asociados al liderazgo transaccional se relaciona con mayores niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital evaluado. Esta relación podría estar vinculada con la claridad en la asignación de funciones, establecimiento de objetivos, supervisión del desempeño y reconocimiento asociado al cumplimiento de responsabilidades laborales.

Estos resultados coinciden con lo reportado por Galarza (22), quien identificó una relación significativa entre liderazgo y satisfacción laboral en profesionales de salud, evidenciando que las prácticas de dirección y gestión del equipo pueden estar relacionadas con la percepción favorable del ambiente laboral. Asimismo, guardan relación con los hallazgos de Leyva et al. (19), quienes señalaron que una adecuada capacidad de liderazgo se asocia con mejores niveles de satisfacción laboral en trabajadores sanitarios. La similitud encontrada puede explicarse debido a que, en los servicios hospitalarios, la existencia de objetivos definidos, normas claras y procesos organizados constituye un elemento importante para el desarrollo de las actividades asistenciales.

Desde el enfoque teórico, estos resultados se relacionan con el planteamiento de Bass, quien establece que el liderazgo transaccional se basa en procesos de intercambio entre el líder y sus colaboradores, mediante la definición de expectativas, cumplimiento de objetivos y aplicación de recompensas o retroalimentación. En el contexto de enfermería, este estilo puede favorecer la percepción de orden organizacional y reconocimiento del desempeño cuando existe una adecuada comunicación entre los responsables de la gestión y el personal asistencial.

No obstante, la literatura señala que una dependencia exclusiva del liderazgo transaccional puede presentar limitaciones para promover procesos de innovación, autonomía y desarrollo profesional a largo plazo. En este sentido, Bass y otros autores plantean que este estilo alcanza mejores resultados cuando se complementa con componentes transformacionales que fomenten la motivación interna, la participación y el crecimiento individual de los colaboradores.

El aporte del presente estudio radica en evidenciar que, dentro del contexto de un hospital de la Policía Nacional del Perú, el liderazgo transaccional mantiene una asociación significativa con la satisfacción laboral del personal de enfermería. Estos resultados sugieren la importancia de fortalecer modelos de gestión equilibrados, donde los mecanismos de organización, supervisión y reconocimiento propios del liderazgo transaccional se integren con prácticas orientadas al desarrollo humano y profesional del equipo.

Sin embargo, debe considerarse que la relación identificada no permite determinar que el liderazgo transaccional sea la causa directa de una mayor satisfacción laboral, debido al diseño correlacional de la investigación. Por ello, futuros estudios podrían incorporar variables complementarias como clima organizacional, motivación laboral, autonomía profesional o condiciones institucionales, con la finalidad de comprender mejor los factores asociados a la satisfacción laboral del personal sanitario.

En cuanto al liderazgo *laissez-faire*, los resultados mostraron una relación positiva de magnitud moderada y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral. (Rho de Spearman = 0,520; $p < 0,001$). Este hallazgo evidencia que, a medida que el personal de enfermería percibe con mayor frecuencia comportamientos propios de este estilo de liderazgo, también tiende a presentar mayores niveles de satisfacción laboral. Si bien este resultado difiere de los planteamientos tradicionales que vinculan

el liderazgo laissez-faire con una menor efectividad organizacional, puede interpretarse considerando las características particulares de la población estudiada y del contexto hospitalario.

La relación encontrada podría estar asociada con el nivel de experiencia profesional de los participantes, debido a que el 87,1% del personal evaluado presentó más de cinco años de experiencia laboral. Esta característica podría favorecer mayores niveles de autonomía, capacidad de toma de decisiones y seguridad profesional, permitiendo que un menor nivel de supervisión directa no sea necesariamente percibido de manera negativa por trabajadores con amplia trayectoria asistencial. En este sentido, la percepción favorable de este estilo podría depender de factores individuales y organizacionales que modulan la forma en que los colaboradores interpretan la ausencia de una dirección constante.

Estos resultados contrastan con lo señalado por Pacsi et al., quienes relacionan el liderazgo laissez-faire con dificultades en la coordinación, menor cohesión grupal y reducción de la satisfacción laboral debido a la limitada participación del líder en los procesos organizacionales. La diferencia entre dichos hallazgos y los obtenidos en la presente investigación podría explicarse por las características del contexto analizado, ya que el personal de enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz desarrolla sus funciones dentro de una estructura institucional con procedimientos establecidos, normas organizacionales y profesionales con experiencia acumulada.

Desde el enfoque situacional del liderazgo, estos resultados pueden comprenderse considerando que la efectividad de un estilo de dirección depende de las características del equipo, el nivel de preparación de los colaboradores y las demandas del entorno laboral. Bajo esta perspectiva, un estilo con mayor delegación puede ser mejor valorado cuando los profesionales poseen competencias desarrolladas y

autonomía suficiente para ejecutar sus funciones. Sin embargo, esta interpretación debe asumirse con cautela, debido a que la investigación no evaluó directamente variables como autonomía profesional, madurez laboral o cultura organizacional.

El aporte de este estudio consiste en evidenciar que la relación entre liderazgo *laissez-faire* y satisfacción laboral puede presentar variaciones según las características institucionales y profesionales de la población evaluada. Por ello, los resultados sugieren que la valoración de este estilo no debe analizarse únicamente desde una perspectiva negativa, sino considerando las condiciones específicas en las que se desarrolla la gestión del personal de enfermería.

No obstante, debido al diseño correlacional de la investigación, no es posible establecer que el liderazgo *laissez-faire* incremente la satisfacción laboral, sino únicamente determinar la existencia de una asociación entre ambas variables. En consecuencia, futuras investigaciones podrían profundizar en los factores que explican esta relación mediante la incorporación de variables moderadoras como autonomía profesional, clima organizacional, experiencia laboral y características del liderazgo institucional.

De manera integral, los resultados obtenidos evidencian que los estilos de liderazgo presentan una relación significativa con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz. Sin embargo, la magnitud de estas relaciones varía según el estilo de liderazgo analizado, destacándose una mayor asociación con el liderazgo transformacional y transaccional, mientras que el liderazgo *laissez-faire* presentó una relación moderada que requiere una interpretación contextualizada.

Estos hallazgos coinciden con investigaciones previas que señalan la importancia del liderazgo dentro de las organizaciones sanitarias. En este sentido, Núñez et al. (14) y Rojas et al. (16) reportaron resultados que evidencian la influencia del contexto organizacional en la relación entre liderazgo y variables laborales, señalando que las características institucionales pueden modificar la percepción que los trabajadores tienen sobre sus líderes. Asimismo, Bracamonte et al. (15) y Villarreal et al. (17) encontraron asociaciones variables entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral, resaltando que la efectividad de un estilo de dirección depende de factores relacionados con la estructura organizacional, características del equipo y condiciones laborales.

La comparación con estos antecedentes permite identificar que la relación entre liderazgo y satisfacción laboral no presenta un comportamiento uniforme en todos los contextos sanitarios. Mientras algunos estudios evidencian asociaciones más favorables con estilos orientados a la motivación y desarrollo del personal, otros muestran resultados diferentes debido a las particularidades institucionales. En este sentido, la presente investigación aporta evidencia específica sobre el personal de enfermería de un hospital perteneciente a la Policía Nacional del Perú, contribuyendo a ampliar el conocimiento sobre cómo los estilos de liderazgo se relacionan con la percepción laboral dentro de una organización con características jerárquicas y operativas particulares.

Desde una perspectiva teórica, los resultados son coherentes con el modelo de liderazgo de Bass y Burns, quienes plantean que los estilos de liderazgo representan diferentes formas de interacción entre líderes y colaboradores, capaces de influir en la dinámica organizacional. Asimismo, se relacionan con los planteamientos sobre satisfacción laboral de Palma, quien sostiene que la percepción del trabajador respecto

a su ambiente laboral se encuentra vinculada con factores internos y externos de la organización. De esta manera, los hallazgos sugieren que el liderazgo constituye un elemento relevante dentro de la experiencia laboral del personal de enfermería, aunque no representa el único factor asociado a su satisfacción profesional.

Como aporte práctico, los resultados pueden servir como referencia para el fortalecimiento de estrategias institucionales orientadas al desarrollo del liderazgo en los responsables de gestión y supervisión del personal de enfermería. En particular, se recomienda promover modelos de liderazgo integrales que combinen la organización y claridad de funciones del liderazgo transaccional con elementos de motivación, reconocimiento y desarrollo profesional propios del liderazgo transformacional. Asimismo, los resultados sugieren la importancia de considerar las características del personal, como experiencia laboral y autonomía profesional, al momento de implementar estrategias de gestión.

Finalmente, es necesario considerar que los hallazgos obtenidos deben ser analizados tomando en cuenta las características metodológicas de la investigación. Al tratarse de un estudio no experimental y correlacional, los resultados permiten identificar asociaciones entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, pero no establecer relaciones de causalidad. Asimismo, aspectos como el clima organizacional, la carga de trabajo, la remuneración, el reconocimiento institucional y las condiciones del entorno sanitario podrían influir en la percepción de satisfacción laboral. Por ello, futuras investigaciones podrían considerar estos factores con la finalidad de obtener una visión más integral del fenómeno analizado.

En síntesis, los resultados de la investigación permiten evidenciar que los estilos de liderazgo se encuentran relacionados con la satisfacción laboral del personal de enfermería, resaltando la importancia de implementar prácticas de liderazgo acordes con las características y necesidades de cada institución. En este sentido, los hallazgos constituyen un aporte para la gestión del talento humano en el ámbito sanitario, al brindar evidencia contextualizada que puede servir como referencia para el desarrollo de futuras estrategias orientadas a fortalecer el bienestar de los trabajadores y favorecer la calidad organizacional en las instituciones de salud.

5. CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Se evidenció la presencia de una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz durante el periodo 2026, alcanzándose un coeficiente Rho de Spearman de 0,739 con un nivel de significancia de $p < 0,001$. Este resultado pone en evidencia que las manifestaciones de liderazgo repercuten de manera favorable en la satisfacción laboral del personal de enfermería, fortaleciendo el clima laboral y contribuyendo al adecuado desempeño de los profesionales dentro de la institución hospitalaria.
2. En relación con el primer objetivo específico, el liderazgo transformacional evidenció una correlación positiva moderada-alta y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral ($\rho = 0,635$; $p < 0,001$). Este resultado permite afirmar que las conductas vinculadas con la motivación, la inspiración y el crecimiento profesional contribuyen a incrementar los niveles de satisfacción laboral en el personal de

enfermería, favoreciendo además un mayor compromiso con la institución y una percepción más favorable del ambiente de trabajo.

3. En relación con el segundo objetivo específico, se encontró que el liderazgo transaccional mantiene una correlación positiva moderada y significativa con la satisfacción laboral ($p=0,607$; $p<0,001$). Además, este estilo de liderazgo fue identificado como el más predominante en la población evaluada, con un porcentaje de 94,0%. Los resultados indican que aspectos como el establecimiento de objetivos, el monitoreo continuo y la aplicación de recompensas favorecen de manera positiva la satisfacción laboral del personal de enfermería, contribuyendo al adecuado cumplimiento de sus funciones en el ámbito hospitalario.
4. En relación con el tercer objetivo específico, el liderazgo laissez-faire evidenció una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa con la satisfacción laboral ($p=0,520$; $p<0,001$). Sin embargo, este estilo solo representó el 6,0% de los casos evaluados, evidenciando una baja presencia dentro de la institución. Este hallazgo sugiere que, aunque la limitada intervención del líder puede asociarse con variaciones en la satisfacción laboral, su escasa aplicación podría deberse a la necesidad de mantener supervisión y coordinación constante en el personal de enfermería.
5. En el análisis descriptivo de la satisfacción laboral, se identificó que el 71,1% del personal presentó parcialmente insatisfacción laboral y el 17,4% baja satisfacción, mientras que únicamente el 11,4% alcanzó un nivel regular, sin registrarse niveles de alta satisfacción. Asimismo, las dimensiones de satisfacción laboral mostraron predominio de niveles medios, especialmente en desempeño de tareas (90,5%), desarrollo personal (85,1%) y relación con la autoridad (84,1%). Estos resultados evidencian que, aunque existe un contexto organizacional funcional, persisten

percepciones desfavorables relacionadas con las condiciones laborales y el bienestar del personal de enfermería, reflejando la necesidad de fortalecer estrategias institucionales orientadas a mejorar la satisfacción laboral.

5.2. Recomendaciones

- 1.** Se recomienda a la División de Enfermería del Hospital Nacional PNP Luis N. Sáenz implementar, dentro del Plan Operativo (PO) 2027, programas de formación orientados a coordinadores y jefes de servicio sobre liderazgo transformacional, se propone desarrollar programas de capacitación continua, talleres vivenciales sobre liderazgo y comunicación efectiva, sesiones de coaching y mentoría para coordinadores y jefes de servicio, reuniones periódicas de retroalimentación, reconocimiento del desempeño, fortaleciendo competencias motivacionales, comunicativas y de colaboración, considerando la correlación positiva alta encontrada entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral ($\rho=0,739$; $p<0,001$).
- 2.** Se sugiere a las jefaturas de enfermería promover, dentro del Plan Operativo (PO) 2027, reuniones periódicas de orientación y valoración del desempeño del personal, incentivando la participación activa y el fortalecimiento del compromiso laboral, tomando en cuenta que el liderazgo transformacional presentó una relación positiva moderada-alta con la satisfacción laboral ($\rho=0,635$; $p<0,001$).
- 3.** Se recomienda a la gestión hospitalaria establecer, dentro del Plan Operativo (PO) 2027, mecanismos de supervisión y seguimiento continuo de las funciones del personal de enfermería mediante indicadores de desempeño y cumplimiento de metas por servicio, considerando que el liderazgo transaccional fue el prevalente (94,0%) y presentó correlación positiva moderada con la satisfacción laboral ($\rho=0,607$; $p<0,001$).

4. Se aconseja a la Oficina de Recursos Humanos aplicar, dentro del Plan Operativo (PO) 2027, evaluaciones periódicas de satisfacción laboral al personal de enfermería, a fin de identificar dificultades relacionadas con condiciones laborales, beneficios y relación con la autoridad, considerando que el 71,1% presentó parcialmente insatisfacción laboral y el 17,4% baja satisfacción.
5. Se recomienda a los investigadores y profesionales del área de salud desarrollar, a partir del Plan Operativo (PO) 2027, estudios que incluyan variables como clima organizacional, estrés laboral y carga de trabajo, debido a que, pese a la correlación positiva encontrada entre liderazgo y satisfacción laboral ($\rho=0,739$; $p<0,001$), persistieron elevados niveles de parcialmente insatisfacción laboral en el personal evaluado.

REFERENCIAS

- 1 Reyes D, Dinh J, Lacerenza C, Marlow S, Joseph D, Salas E. The state of higher education leadership development program evaluation: A meta-analysis, critical review, and recommendations. *The Leadership Quarterly*. 2019; 30 (05): 101311. doi: 10.1016/j.leaqua.2019.101311
- 2 Zeta-Vite A, Benites-Guerrero C, Jiménez-Chinga R, Abanto-Cerna L. . Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Revista Conrado*. 2020; 16 (76): 113 – 122. Disponible en: <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1462>.
- 3 Torres-Mojica A. La relación del liderazgo entre las teorías del liderazgo situacional y la acción humana, Pamplona 2020 [Tesis de Doctorado]. España: Universidad de Navarra; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/10171/59713>
- 4 Niinihuhta M, Häggman-Laitila A. A systematic review of the relationships between nurse leaders' leadership styles and nurses' work-related well-being. *Int J Nurs Pract*. 2022;28(5): e13040. doi:10.1111/ijn.13040.
- 5 Cabrera OA. Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. *Salud, ciencia y tecnología*. 2022; 02: 54. Doi: 10.56294/saludcyt202254.
- 6 Hernández-Zavala M, Hernández-Cantoral A, Nava-Galán G, Pérez-López M, Hernández-Ramírez M, Matus-Miranda R, Balseiro-Almario C. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Enfermería Universitaria*. 2012; 09 (01): 7 – 15. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100002&lng=es.
- 7 Guerrero-Bejarano M, Añazco-Camacho K, Valdivieso-Salas R, Sánchez-Córdova O. Los Estilos de Liderazgo y sus efectos en la Satisfacción Laboral. *INNOVA Research Journal*. 2018; 03 (10): 142 - 148. doi: 10.33890/innova.v3.n10.2018.908
- 8 Oliva-Abusleme M, Molina-Fuentes S. Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Establecimientos de Atención Primaria en Salud de la Comuna de Chillán. *Revista Academia & Negocios*. 2016; 02 (01): 41 - 56. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560863109005>.
- 9 GonzáLez-Álvarez L, Guevara-Sotomayor E, MoraLes-Figueroa G, Segura-Hernández P, Luengo-Martínez C. Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, santiago, chile. *Ciencia y enfermería*. 2013; 19 (01): 11 - 21. Doi: 10.4067/S0717-95532013000100002

- 10 Juárez-Adauta S. Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*. 2012 ; 50 (03): 307 - 314. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457745495014>.
- 11 Mendoza-Quijano E, Tejada-Muñoz S. Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los Enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*. 2020 3 (1): 9 - 15. doi: 10.25127/rcsh.20203.566.
- 12 Vásquez SM. Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería, 2006. [Tesis de Licenciatura]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2007. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/53917501-fbc2-4e00-9a74-494aa2ba82a>
- 13 Duche-Pérez A, Rivera-Galdos G. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*. 2019; 18 (54): 353 - 373. doi:10.6018/eglobal.18.2.334741.
- 14 Núñez-Durón C, Altamirano-Torres Abraham, Compeán-Padilla Violeta. Estilos de Liderazgo Relacionados con los niveles de satisfacción laboral en enfermeras en atención hospitalaria. *Garnata 9: Revista Científica del Colegio de Enfermería de Granada*. 2021 (24): e212417. Disponible en: <https://ciberindex.com/c/g91/e212417>.
- 15 Bracamonte L., Gonzales-Argote J. Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*. 2022; 07: 1 - 19. doi: 10.32351/rca.v7.265.
- 16 Rojas-Sánchez M, Rosas-González E, Xequé-Morales A, García-Rodríguez I, Padrón-Méndez N. Estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público, México. *Revista Sanus*. 2022; 07: e296. doi:10.36789/revsanus.vi1.296.
- 17 Villarreal-López Y, Agrazal-García J. Estilo de liderazgo situacional en el profesional de enfermería y su relación con factores laborales. *Revista Enfoque*. 2022; 30 (26): 21-38. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9498109>.
- 18 Lascano-Sánchez A, Salguero-Fiallos C, Guzmán-Córdova S, Díaz-Vacacela B, Tirado-Velastegui R, Rivera-Núñez C. Liderazgo de enfermería en tiempos de covid-19: una revisión sistemática. 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 4620-4637. doi:10.37811/cl_rcm.v6i1.1966.
- 19 Leyva-Quezada F, Chunga-Medina J. Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de la Red Trujillo. *Revista científica SCIÉENDO*. 2022, 25 (01): 53 – 59. doi: 10.17268/sciendo.2022.007.

- 20 Alejo-Silva M. Estilos de liderazgo del profesional de enfermería en contexto hospitalario. *Ágora Revista de investigación Científica*. 2024, 11(02): 3 – 10. doi: 10.21679/255.
- 21 Valdivia-Caycho A. Satisfacción laboral y ausentismo del personal de enfermería del servicio de cirugía de un hospital. *Investigación e Innovación: Revista científica de enfermería*. 2025, 5(4): 15 – 24. doi: 10.33326/27905543.2025.4.2315.
- 22 Galarza-Veliz, E. Liderazgo y satisfacción laboral del personal de salud de un instituto materno perinatal. *Gaceta Científica*. 2026; 12(1): 01 - 08. doi: 10.46794/gacien.12.1.2691.
- 23 Hernández-Villoslada C, Rojas-Sifuentes E, Ceturión-Quiroz M, Cruz-Tarrillo J. Estilos de liderazgo como factor del compromiso laboral en servidores públicos del sector salud. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*. 2026; 17: e1428. doi: 10.33595/2226-1478.17.1428.
- 24 Chiavenato I. *Administración: Procesos administrativos (3.era E)*. Bogotá: Mc Graw-Hill; 2001.
- 25 Lorenzo-Delgado M. El Liderazgo en las Organizaciones Educativas: Revisión y Perspectiva Actuales. *Revista Española de Pedagogía*. 2005; 63 (232): 367 – 388. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1373221>.
- 26 Bass R. Bass BM. Bass & Stogdill. *Handbook of leadership: Theory, research & managerial applications*. New York. The Free Press;1990.
- 27 Diaz, B. Liderazgo. World Press. [Citado 20 de diciembre del 2025]. Disponible en: <https://betssy3961.wordpress.com/2007/01/19/liderazgo-en-enfermeria/>
- 28 Egoavil J. *Manual de la escala de liderazgo organizacional (ELO)*. Lima; 2003.
- 29 González A. *Liderazgo de Enfermería II. Gestión de Enfermería*. 2012. [Citado 20 de diciembre del 2025]. Disponible en: <https://gestiondeenfermeria.com/liderazgo-de-enfermeria-ii/>
- 30 Burns J. M. Liderazgo transformacional y transaccional. *Enciclopedia del Liderazgo*. 1978; 04: 1559 – 1566. doi: 10.4135/9781412952392.n356
- 31 Bass BM. *Liderazgo y desempeño que superan las expectativas*. Londres: Collier Macmillan, 1985.
- 32 Martínez MC. *Orientación a Mercado: Un Modelo desde la perspectiva de aprendizaje organizacional*. México: Universidad Autónoma de Aguas Calientes; 2004.

- 33 Murillo-Torrecilla F. Una Dirección Escolar Para el Cambio: Del Liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. 2006, 04 (04): 11-24. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55140403>.
- 34 Alvarado OK. *Gerencia y Marketing Educativo para una Gestión de Calidad* (2da ed.). Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola; 2008.
- 35 Hellriegel D, Slocum JW. *Comportamiento Organizacional* (12a ed.). México: Cengage Learning Editores; 2009.
- 36 Castro A. *Teoría y Evaluación del Liderazgo* (2da ed.). Buenos Aires: Paidós; 2007.
- 37 Pacsi-Choque A, Estrada-Mejía W, Pérez-Vásquez A, Cruz-Machaca P. Liderazgo Laissez Faire. *Revista de Investigación de Administración*. 2014, 01(01): 67 – 72. doi: 10.17162/riva.v1i1.849
- 38 Perca-Palacios L. Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería en el contexto hospitalario: una revisión sistemática. *Investigación e Innovación*. 2023, 03(03): 87 – 98. doi: 0.33326/27905543.2023.3.1849.
- 39 Lawler, E. *Motivation in Work Organizations*. Brooks/Cole Publishing Company; 1973. P 224.
- 40 Locke, E. The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette. Chicago, IL: Rand McNally; 1976. Pp. 1297-1343.
- 41 Palma, S. *Escala Clima Laboral CL - SPC*. Manual Primera edición. Lima, Perú. 2004
- 42 Salazar-Ponce E, Alvarado-Franco D, Holguín-León G. Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción Laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Revista Científica: Dominio de Las Ciencias*. 2021, 07(05): 581 – 596. doi: 10.23857/dc.v7i5.2269.
- 43 Rodríguez-Garza C, Martínez-Prats G, Miranda-Orsorio C. Beneficios Sociales y Satisfacción Laboral: Un Estudio Descriptivo. *Revista Científica Investigación & Negocios*. 2024 17(29): 26 – 31. doi: 10.38147/invneg.v17i29.268
- 44 Saavedra-Meléndez J, Delgado-Bardales J. Satisfacción Laboral en la Gestión Administrativa. *Revista Multidisciplinar: Ciencia Latina*. 2020; 04(02): 1510 – 1523. doi: 10.37811/cl_rcm.v4i2.
- 45 González-De León E, López-Molina E. Relaciones interpersonales y satisfacción laboral. *Salud Jalisco*. 2025; 12 (3): 156 - 160. doi: 10.35366/121806.

- 46 Hauser M, García H. Satisfacción laboral y personalidad en trabajadores de Salud Pública de Pueyrredón. *Revista de Psicología: Universidad de Antioquia*. 2017; 09 (02): 9 – 26. doi: 10.17533/udea.rp.v9n2a02.
- 47 Alejandro-González R, Cañizares-Cedeño E. Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la Fundación Inversión Ecuador. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades (Paraguay)*. 2025; 06(02): 188 – 198. doi: 10.56712/latam.v6i2.3617.
- 48 Rosiles-Villalobos A, González-Montejo C, Clara-Zafra Miguel. Relación del clima y satisfacción laboral en una dependencia gubernamental. *Vinculatégica EFAN*. 2020; 06 (01): 515 – 531. doi: 10.29105/vtga6.1-600.
- 49 Boizo-Sánchez M, Espinoza-Alfárez C, Altamira-Camacho R. Cuidado heurístico en enfermeras ante la muerte: un estudio fenomenológico con el método de Parse. *Index de Enfermería*. 2024; 33(1): e14537. doi: 10.58807/indexenferm 16574.
- 50 León-Román C. Nuevas Teorías en Enfermería y las Precedentes de Importancia Histórica. *Revista Cuba Enfermería*. 2017; 33 (4). Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/download/1587/301?inline=1>.
- 51 Naranjo-Hernández Y. La teoría de relaciones interpersonales de Hildegard E Peplau en Enfermería. *Panorama: Cuba y Salud*. 2025; 20(01):01-11. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10204882>.
- 52 Nava-Galán G. Modelo conceptual de enfermería, su relación de la ética y cuidado con la persona y su dignidad. *Enfermería Neurol*. 2012; 11(02): 91 – 97. doi: <https://doi.org/10.51422/ren.v11i2.137>
- 53 Marfull-Pujadas A. El método hipotético-deductivo de Karl Popper. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. 2024.
- 54 Hernández R, Fernández C, Baptista M. *Metodología de la Investigación* (6^{ta} Edición). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, 2014.
- 55 Vargas Z. La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*. 2009; 33 (1): 155-165. doi: 10.15517/revedu.v33i1.538.
- 56 Núñez-Mercado M, Medrano-Madriles C. La investigación de alcance correlacional dentro de una aula educativa. *Investigación Educativa Duranguense*. 2023; 14(22): 51-56. Disponible en: <https://editorialupd.mx/revistas/index.php/ined/article/view/156>.
- 57 Arias-Gómez J, Villasís-Keever M, Miranda-Novales M. El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. 2016; 63(2): 201-206. doi: 10.29262/ram.v63i2.181

- 58 Luis-Lopez P. Población Muestra y Muestreo. Revista Punto Cero. 2004; 09(08): 69 - 74.
- 59 Mata M, Macassi S. Cómo elaborar muestras para los Sondeos de Audiencia. 5ª ed. Ecuador: Aler; 1997.
- 60 Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo Sobre una Población a Estudio. Int. J. Morphol. 2017; 35(1): 227 - 232. doi: 10.4067/S07177-95022017000100037.
- 61 Quispe P. Estilos de Liderazgo Predominante de los Directores de las Instituciones Educativas Estatales Red 4 Callao. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola, 2020. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d2a0db25-5288-4dcf-ab69-c4583654829e/content>
- 62 Altunas MA. Clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa agraria azucarera Andahuasi. [Tesis de Licenciatura]. Huaura: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2022. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7456/UNIVERSIDAD%20NACIONAL%20JOSÉ%20FAUSTINO%20SÁNCHEZ%20CARRIÓN%20actual.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 63 Giraldo FD, Valdivia JL. Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en las principales universidades privadas de Lima Metropolitana. [Tesis de Licenciatura]. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, 2020. Disponible en: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659453/Giraldo_CF.pdf?sequence=3.
- 64 Quispe M, Huaman RE. Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada de telecomunicaciones. [Tesis de Licenciatura]. Lima: Universidad Autónoma de Ica, 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1774/3/QUISPE%20POCCOHUANCA%20MARYCARMEN%20-%20HUAMAN%20ALARCON%20ROSSELYN%20ESTHEFANY.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Diseño metodológico
Problema general ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en el Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2026? Problemas específicos ¿Existe relación entre estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los enfermeros? ¿Existe relación entre estilo de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de los enfermeros? ¿Existe relación entre estilo de liderazgo laissez-faire/no liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros?	Objetivo general Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros de un Hospital. Objetivos específicos Establecer la relación entre estilos de liderazgo de enfermería transformacional y la satisfacción laboral de los enfermeros de un hospital. Establecer la relación entre estilos de liderazgo de enfermería transaccional y la satisfacción laboral de los enfermeros de un hospital. Establecer la relación entre estilos de liderazgo de enfermería laissez-faire/no liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros de un hospital.	Hipótesis General Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros de un Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2026. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros en el Hospital de la Policía Nacional del Perú, 2026. Hipótesis específicas Ha1: Existe relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo de enfermería transformacional y la satisfacción laboral de los enfermeros. Ha2: Existe relación estadísticamente significativa entre el estilo de liderazgo de enfermería transaccional de los enfermeros asistenciales y la satisfacción laboral de los enfermeros. Ha3: Existe relación estadísticamente significativa entre el de liderazgo de enfermería laissez-faire/no liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros.	Variable 1: Estilos de liderazgo Variable 2: Satisfacción Laboral	• Liderazgo transformacional • Liderazgo transaccional • Laissez Faire • Condiciones físicas y/ confort • Beneficios laborales y/o remunerativas • Políticas administrativa • Relaciones Sociales • Desarrollo personal • Desempeño de tareas • Relación con la autoridad	Tipo de investigación Aplicada Método y diseño de la investigación Hipotético deductivo no experimental Población Enfermeros asistenciales del Hospital Central PNP LNS Muestra 201 profesionales de enfermería Técnica Encuesta Instrumento 1: Estilos de Liderazgo CELID – S adaptado por Castro, Nader y casulo (36). Instrumento 2: Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC de Sonia Palma (41).

ANEXO 2. Instrumentos

“ESTILOS DE LIDERAZGO – CELID S”

Género: M () F ()

Edad: ()

Fecha:/....../....

Instrucciones:

Por favor, indique cuanto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que usted percibe en su superior. Use la siguiente escala de puntuación y **marque con “X”** la alternativa seleccionada. La escala de calificación es la siguiente:

1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre

		1	2	3	4	5
1.	Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento laboral.					
2.	Evita cambiar lo que hago mientras las cosas salgan bien.					
3.	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.					
4.	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
5.	Evita involucrarse en nuestros trabajos.					
6.	Evita decirnos su opinión en algunas ocasiones.					
7.	Demuestra que cree firmemente en el dicho “si funciona, no lo arregles”					
8.	Nos da lo que queremos a cambio de recibir nuestro apoyo.					
9.	Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10.	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que él espera que hagamos y lo que podamos obtener de él por nuestro esfuerzo.					
11.	Siempre que sea necesario podemos negociar con él, lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.					

12.	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos sin trabajamos conforme a lo pactado por él.					
13.	Se preocupa formar a aquellos que lo necesitan.					
14.	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
15.	Nos dice que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.					
16.	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.					
17.	Esta dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitamos.					
18.	Evita hacer cambios mientras las cosas marchan bien.					
19.	Nos da charlas para motivarnos.					
20.	Evita tomar decisiones.					
21.	Cuenta con nuestro respeto.					
22.	Potencia nuestra motivación de éxito.					
23.	Trata de que veamos los problemas como a oportunidad para aprender.					
24.	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.					
25.	Nos hace pensar de forma nueva sobre los viejos problemas.					
26.	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio.					
27.	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema.					
28.	Impulsa a la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.					
29.	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.					

30.	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.					
31	Evita decirnos como se tienen que hacer las cosas.					
32.	Es probable que este ausente cuando se lo necesita.					
33.	Tenemos plena confianza en él.					
34.	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					

Gracias por su colaboración

“SATISFACCION LABORAL” – SONIA PALMA CARRILLO

Marque con una **(X)** las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide, recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Género: M () F ()

Edad: ()

Fecha:/..../....

1	2	3	4	5
Total Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Total Acuerdo

		1	2	3	4	5
1.	La distribucion fisica del ambiente de trabajo facilita la realizacion de mis labores.					
2.	Mi sueldo es muy bajo en relacion a la labor que realizo.					
3.	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mi funciones.					
4.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5.	La tarea que realizo estan valiosa como cualquier otra.					
6.	Mi(s) jefe es (son) compresivo(s).					
7.	Me siento mal con lo que hago.					
8.	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.					
9.	Me agrada trabajar con mis colegas.					
10.	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11.	Me siento realmente util con lo que hago.					
12.	Es grata la disposicion de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13.	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14.	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15.	La sensacion que tengo de mi trabajo es que me estan explotando.					
16.	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
17.	Me disgusta mi horario de trabajo.					
18.	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21.	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22.	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas economicas.					
23.	El horario de trabajo me resulta incomodo.					
24.	La solidaridad es una virtud caracteristica en nuestro grupo de trabajo.					
25.	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26.	Mi trabajo me aburre.					
27.	La relacion que tengo con mis superiores es cordial.					
28.	En el ambiente fisico donde me ubico, trabajo comodamente.					

29.	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30.	Me gusta el trabajo que realizo.					
31.	No me siento a gusto con mi(s) jefe(s)					
32.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33.	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentadas.					
34.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35.	Me siento complacido(a) con la actividad que realizo.					
36.	Mi(s) jefe(s), valoran el esfuerzo que realizo en mi trabajo.					

Gracias por su colaboración

ANEXO 3. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Para determinar la consistencia interna de los instrumentos utilizados en la presente investigación, se revisaron los coeficientes de confiabilidad reportados en los estudios de validación originales de cada escala. El análisis estadístico se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, indicador que permite estimar el grado de homogeneidad entre los ítems que conforman cada instrumento.

Fiabilidad de los instrumentos

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Escala de Estilos de Liderazgo	0.981	34
Escala de Desempeño Laboral	0.726	36

Al examinar la fiabilidad del primer instrumento, correspondiente a la variable Estilos de Liderazgo, el análisis efectuado sobre 34 ítems obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.981, valor que se ubica en un rango de confiabilidad excelente. Esto evidencia una elevada consistencia interna entre los reactivos, indicando que los ítems presentan alta homogeneidad al medir el constructo teórico propuesto. Respecto al segundo instrumento, correspondiente a la variable Desempeño Laboral, se contó con la participación de 65 trabajadores de una empresa privada de telecomunicaciones en Cusco. El análisis mediante Alfa de Cronbach obtuvo un valor de 0.726, lo cual se interpreta como un nivel de confiabilidad aceptable a bueno. Esto sugiere que los ítems mantienen una adecuada relación interna y permiten medir de manera consistente la variable evaluada. Considerando que ambos instrumentos superan el valor mínimo recomendado de 0.70 para estudios en ciencias sociales, se concluye que presentan una consistencia interna adecuada. En consecuencia, los instrumentos son estadísticamente confiables y aptos para su aplicación en la investigación, permitiendo obtener resultados válidos y consistentes sobre las variables de interés.

ANEXO 4. Aprobación del comité de Ética.



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 10 de diciembre del 2025.

Autor Responsable:
CHARLES JHONATAN ALCARRAZ HASSINGER

Exp. N°: 3227-2025

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: **“Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros asistenciales de un Hospital de la Policía Nacional del Perú”**

Versión Nro. 2, aprobada por el asesor en fecha 03/12/ 2025.

El cual tiene como Autor(es) a:

CHARLES JHONATAN ALCARRAZ HASSINGER

La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una **enmienda**, entendida como una modificación menor que **no altera de manera sustantiva** el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. **Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo** ante el CIEIC.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

ANEXO 5. Formato de Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Alcarraz Hassinger, Charles Jhonatan

Título: “ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ENFERMEROS ASISTENCIALES DE UN HOSPITAL DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERÚ”.

Propósito del estudio

Poder conocer como la asociación de los estilos de liderazgo influyen en la satisfacción laboral así cómo la forma de dirigir un equipo impacta en el bienestar y el compromiso de los empleados. Este análisis es fundamental para que las organizaciones creen un entorno de trabajo favorable que motive a los empleados.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: realizar dos cuestionarios en forma digital (Google Forms), mediante un enlace enviado al participante, con una duración aproximada de 15 minutos por cada cuestionario.

Riesgo

No conlleva riesgos de tipo físico, emocional ni social. Las actividades propuestas siguen protocolos éticos aprobados y no contemplan procedimientos invasivos ni situaciones que puedan ocasionarle algún perjuicio. Usted tiene la libertad de decidir si desea participar y puede retirarse en cualquier momento sin que esto genere consecuencia alguna. Toda la información que proporcione será manejada con estricta confidencialidad. Se asegura el respeto a su integridad, privacidad y derechos, conforme a la normativa vigente en investigación en salud. Si tiene alguna duda, puede comunicarse con el equipo responsable antes, durante o después de su participación.

Beneficios

No implica recibir beneficios económicos, clínicos ni de otro tipo para quien decida tomar parte. No incentivos, compensaciones ni asertivos directos por participar. El estudio tiene un propósito exclusivamente académico, institucional o científico, sin estar orientado a generar beneficios individuales. Los datos recopilados serán utilizados únicamente para análisis y no tendrán efectos directos sobre la atención médica, el diagnóstico o el tratamiento del participante. Esta condición será explicada claramente antes de iniciar el estudio, como parte del proceso ético del consentimiento informado.

Confidencialidad

Los datos obtenidos serán registrados mediante códigos, omitiendo nombres u otros elementos que puedan permitir su identificación directa. Si los resultados del estudio se presentan o publican, no se divulgará ninguna información personal que pueda afectar su anonimato. Los documentos y archivos vinculados con su participación estarán disponibles únicamente para el equipo de investigación y no podrán ser consultados por personas ajenas al estudio.

Derechos del participante

Si en algún momento del estudio siente incomodidad, puede dejar de participar o abstenerse de continuar con alguna parte del proceso sin que esto le genere consecuencia alguna. Ante cualquier duda, inquietud o malestar, tiene total libertad para comunicarse con el equipo responsable. Puede contactar al investigador Alcarraz Hassinger, Charles Jhonatan al número 993062532, o a la Dra. Angélica Karina Minaya Galarreta, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, así como escribir al correo comite.etica@uwiener.edu.pe.

Consentimiento

Declaro que acepto participar de manera voluntaria en esta investigación. Reconozco que se me ha explicado lo que implica formar parte del estudio y comprendo las posibles situaciones que podrían presentarse. Asimismo, entiendo que tengo el derecho de no participar o de retirarme en cualquier momento, incluso si inicialmente di mi consentimiento, sin que ello me genere consecuencias. Se me entregará una copia firmada de este documento como constancia de mi decisión informada

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres:

DNI:

DNI:

ANEXO 6. Carta de Aprobación de la institución para la recolección de datos



POLICIA NACIONAL DEL PERU
HOSPITAL NACIONAL PNP "LNS"
COMITÉ DE INVESTIGACION

INFORME N° 24-2026 COMGEN PNP/DIRPRSA/DIRSAPOL..HN.PNP.LNS.COMITE DE ETICA E INVESTIGACION.JEF.

ASUNTO : SOBRE AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN PROYECTO DE TESIS.

REF : PASE N° 000081-2026-CG-DIRPRSA-SUBDSP-CHPNPLNS-SEC

Tengo el honor de dirigirme a usted, en relación al documento de la referencia, con la finalidad de hacer de su conocimiento lo siguiente:

Este Comité de Investigación del HN.PNP.LNS es de opinión **FAVORABLE** para realizar el Proyecto de Investigación titulado **"ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ENFERMEROS ASISTENCIALES DE UN HOSPITAL DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ "** a desarrollarse en el HN.PNP.LNS; asimismo hago de su conocimiento que está. **"Las conclusiones de la presente Investigación proporcionan mayores conocimientos sobre el tema, lo cual redundará en mejoras para la atención de la familia policial"**.

Se cumple con informar a las instancias respectivas, así como a el **Estudiante Charles Jhonatan ALCARRAZ HASSINGER**, procedente de la Universidad Norbert Wiener Es cuanto cumplo con informar a usted para conocimiento y fines correspondientes.

Jesús María, 20 de febrero del 2026.



FIRMADO DIGITALMENTE

OS - 353268
Juan Miguel FERNÁNDEZ GRADOS
COMANDANTE SPNP
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN
DEL HN.PNP.LNS



Firmado digitalmente por:
FERNANDEZ GRADOS Juan
Miguel FAU 20504380077 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/02/2026 18:58:27-0500

ANEXO 7. Reporte de similitud de Turnitin

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwienner.edu.pe	3%
2	Trabajos entregados	uwienner on 2025-01-31	1%
3	Internet	hdl.handle.net	<1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
5	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
6	Trabajos entregados	D.A. de Obstetricia y Enfermeria on 2026-04-24	<1%
7	Trabajos entregados	Universitat Internacional de Catalunya on 2023-05-31	<1%
8	Internet	repositorio.uncp.edu.pe	<1%
9	Internet	docs.google.com	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-06-13	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2021-10-06	<1%