

Liderazgo y satisfacción laboral del personal de salud de un instituto materno perinatal, 2023

Leadership and job satisfaction of health personnel of a perinatal maternal institute, 2023

Erika G. Galarza-Veliz¹

Citar como: Galarza-Veliz, E. G. (2026). Liderazgo y satisfacción laboral del personal de salud de un instituto materno perinatal, 2023. *Gaceta Científica*, 12(1), 01-08. <https://doi.org/10.46794/gacien.12.1.2691>

1 Licenciada en Obstetricia.

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

erikagalarzaveliz@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-9464-3183>

Arbitrado por pares ciegos

Recibido: 09/01/2026

Aceptado: 12/03/2026

Publicación: 22/03/2026

Autor de correspondencia:
erikagalarzaveliz@gmail.com

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo y el nivel de satisfacción laboral de las obstetras del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima (Peru), 2023.

Materiales y métodos: Estudio de enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y nivel correlacional, con diseño no experimental y transversal. Se trabajó con el 100 % de la población de jefas del Servicio de Obstetricia del Instituto Nacional Materno Perinatal. **Resultados:** Se encontró relación entre el liderazgo de las obstetras y el nivel de satisfacción laboral de las obstetras del Instituto Nacional Materno Perinatal, ya que el coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,549, lo cual indica una relación positiva moderada y significativa entre los tipos de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral. En general, la mayoría de las obstetras indican que el tipo de liderazgo es regular (63,3 %) y reportan estar satisfechas (58,3 %) con el trabajo. **Conclusiones:** Se demuestra la existencia de una relación significativa entre el liderazgo y el nivel de satisfacción laboral del personal.

Palabras clave: liderazgo; satisfacción laboral; salud; gestión del talento humano; clima laboral.

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between leadership and the level of job satisfaction of obstetricians at the National Maternal Perinatal Institute, Lima (Peru), 2023. **Materials and methods:** Study of a quantitative approach, applied type, and correlational level, with non-experimental and cross-sectional design. We worked with 100% of the population of heads of the Obstetrics Service of the National Maternal Perinatal Institute. **Results:** A relationship was found between the leadership of the obstetricians and the level of job satisfaction of the obstetricians of the National Maternal Perinatal Institute, since Spearman's rho correlation coefficient was 0.549, which indicates a moderate and significant positive relationship between the types of leadership and the level of job satisfaction. In general, the majority of obstetricians indicate that the type of leadership is regular (63.3%) and report being satisfied (58.3%) with the work. **Conclusions:** The existence of a significant relationship between leadership and the level of job satisfaction of staff is demonstrated.

Keywords: leadership; job satisfaction; health; human talent management; work climate.

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) refiere que "Las instituciones públicas de salud constituyen un esfuerzo que requiere de inversión tanto de recurso humano y físico como de infraestructura. Sin embargo, las personas responsables de administrar esta tarea cuentan con escasa preparación formal para alcanzar los objetivos" (Mamani et al., 2022. p. 11). En esta misma línea, la OMS manifiesta que "la falta de capacidad de liderazgo en todos los niveles del sistema de salud es citada con mayor frecuencia como una restricción determinante para mejorar la calidad en la atención, la expansión de los servicios de salud y el logro de las metas

de desarrollo del milenio" (Mamani et al., 2022, p. 11).

El problema de mayor relevancia es el bajo nivel de liderazgo y el grado de satisfacción laboral del personal del Instituto Nacional Materno Perinatal, siendo poco estudiadas las causas de la insatisfacción (Tito Huamaní & Arauz Chávez, 2015). Al respecto, Oliva Abusleme y Molina Fuentes (2016) señalan que la insatisfacción laboral en el personal de salud responde a múltiples factores asociados a la gestión institucional, entre ellos la ausencia de un liderazgo efectivo por parte de los responsables de conducir los equipos de trabajo. Lo que buscó la presente investigación fue identificar dichas causas con la finalidad de brindar a los gestores información confiable y oportuna para la adecuada toma de decisiones que les permitan eliminar los niveles de insatisfacción e indiferencia existentes.

Esta situación ha permanecido al no implementarse los planes de mejora por la institución acreditadora debido a la inadecuada dirección y liderazgo de los responsables de la conducción del hospital, mermando así la calidad de atención. Brito Álvarez et al. (2021) coinciden en señalar que la ausencia de tipos de liderazgo bien definidos repercute negativamente en los sistemas de gestión de la calidad, generando brechas que dificultan el cumplimiento de los estándares institucionales. Por lo tanto, no se debería perder la oportunidad de mejorar la atención de la calidad en salud haciendo un uso óptimo del puesto directivo y de las capacidades de liderazgo, para establecer un ambiente propicio que facilite la creatividad y permita el florecimiento de la calidad a través de la ejecución de planes estratégicos y políticas de calidad.

Por tanto, mejorar los niveles de satisfacción y disminuir los niveles de insatisfacción e indiferencia implica continuar incentivando y promoviendo las capacitaciones continuas, monitoreando permanentemente los niveles de satisfacción, insatisfacción e indiferencia del personal de salud, a fin de fortalecer una mejor gestión (Bendezú et al., 2021).

Sobre este tema existen estudios como el realizado por Arbeláez-Rodríguez y Mendoza-Arana (2017), quien realizó una investigación sobre tipos de liderazgo y la relación entre la gestión del director y la satisfacción del paciente aplicando el instrumento SERVQUAL, modificado a 9 directores y 652 usuarios del servicio, cuyos resultados demostraron que la

insatisfacción fue de 89 %, además de revelar la existencia de correlación directa significativa entre una gestión inadecuada.

Por otra parte, Brito Álvarez et al. (2021) demostraron las mejoras en el Sistema de Gestión de la Calidad del Centro Nacional de Cirugía de Mínimo Acceso a través de los diversos tipos de liderazgo. Este fue un estudio de investigación cualitativa, no experimental, en una muestra de 54 trabajadores, presentando los resultados del diagnóstico realizado mediante la aplicación de encuestas realizadas sobre liderazgo. Esto permitió identificar los aspectos que requerían mejoras, para lo cual se diseñó y ejecutó un plan de acción con el objetivo de eliminar las brechas detectadas. Finalmente, se llegó a la conclusión de que los tipos de liderazgo están asociados a la gestión de la calidad, lo cual representa una herramienta crucial para asegurar el cumplimiento efectivo y eficiente de los modelos de calidad, evitando así la duplicación de información documentada.

Dentro del contexto nacional, Ramos Miranda et al. (2020) realizaron una investigación de tipo observacional, descriptiva, transversal de enfoque cuantitativo, en la que se aplicó el cuestionario SERVPERF, con el objetivo de establecer la relación entre la calidad de servicio y la satisfacción, en una muestra de 123 pacientes; los resultados indican que el 23 % de los pacientes reportó un nivel de liderazgo en la atención alto, mientras que el 19 % lo percibió como medio. Con respecto a la satisfacción, el 95 % tuvo una satisfacción media y el 5 % una satisfacción baja. Finalmente, se demostró la relación entre liderazgo y satisfacción, por lo que se concluye que el 23 % de los pacientes expresaron haber experimentado un liderazgo de alta calidad, mientras que el 58 % lo calificó como de media calidad y el 19 % consideró que fue de calidad baja.

Con base a todo lo anterior, el estudio buscó evaluar el liderazgo del personal de salud del Instituto Nacional Materno Perinatal, al 2023; por consiguiente, conociendo el grado de satisfacción del usuario frente a ello es que se procede a plantear como objetivo de la investigación: determinar la relación entre los tipos de liderazgo de las obstetras y el nivel de satisfacción laboral del personal.

Materiales y métodos

El presente estudio fue elaborado en el marco del

programa de posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. El proyecto de investigación contó con la aprobación de la Comisión de Investigación de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Medicina, así como con el dictamen favorable del Comité de Ética en Investigación del Instituto Nacional Materno Perinatal, garantizándose en todo momento el respeto a los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki y las normativas vigentes del Ministerio de Salud del Perú. Así mismo, el presente estudio fue de tipo básico. Según Hernández Sampieri et al. (2014), la investigación básica se orienta a ampliar el conocimiento teórico y científico sobre los fenómenos de estudio sin buscar necesariamente una aplicación inmediata.

El enfoque que se utilizó fue el cuantitativo. Los estudios cuantitativos utilizan la recolección de datos para probar hipótesis, basándose en mediciones numéricas y análisis estadísticos que permitan identificar patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández Sampieri et al., 2014).

El estudio fue, asimismo, de diseño no experimental y de corte transversal. Los estudios de diseño no experimental, como indican Hernández Sampieri et al. (2014), hacen referencia a aquellos en los que no se modifican intencionalmente las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.

Así mismo, el alcance del estudio fue descriptivo, ya que este tipo de investigación busca especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades o fenómenos que se someten a análisis (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

La población para el estudio estuvo constituida por un total de 218 personales de salud del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima.

Como técnica de investigación se empleó la ficha de recolección de datos para la variable liderazgo, que constó de 7 ítems, mientras que para la variable satisfacción laboral se trabajó con otra ficha de recolección de datos, la cual constó de 3 ítems. Ambos instrumentos fueron validados por juicio de expertos, ya que contaron con un coeficiente de confiabilidad alta (0,89 y 0,87, respectivamente).

Para realizar la recolección de datos, primero se buscó contar con la autorización de la entidad para poder aplicar los cuestionarios. Con la información

obtenida, seguidamente se realizó la validación de la misma, para luego pasar a ordenarla y codificarla en una hoja de cálculo de Excel. Esto fue exportado a continuación al programa SPSS (versión 26), para procesar la información estadísticamente a nivel descriptivo e inferencial. Ya para hallar el grado de relación entre las variables estudiadas se trabajó con el coeficiente de correlación rho de Spearman, prueba no paramétrica adecuada para variables medidas en escala ordinal. Cabe mencionar que previamente al análisis correlacional se verificó el supuesto de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov ($n = 218$), obteniéndose valores de $p < 0,05$ en ambas variables, lo que confirmó la no normalidad de los datos y justificó el uso de la estadística no paramétrica.

Por último, respecto a las consideraciones éticas del estudio, en primer lugar, fue fundamental garantizar la confidencialidad y el anonimato de los colaboradores en el llenado de los cuestionarios de liderazgo. También se evitó la manipulación de resultados, presentándolos tal como son.

Resultados

Respecto a las características de la muestra, el mayor porcentaje de personal de salud apuntó a que el tipo de liderazgo es regular 63,3 %. El liderazgo estratégico fue percibido como regular en un 69,3 %, mientras que el liderazgo democrático fue percibido como óptimo en un 54,1 %.

El mayor porcentaje de personal de salud (58,3 %) indicó estar satisfecho con el trabajo. En cuanto a las dimensiones de satisfacción, la mayoría indicó estar satisfecha con la calidad percibida (65,6 %) y la expectativa del usuario (66,5 %) (ver Tabla 1).

De acuerdo con la Tabla 1, se aprecia que el mayor porcentaje de personal de salud representado

Tabla 1
Tipos de liderazgo del personal de salud del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima, 2023

Niveles	fi	%
Deficiente	17	7,8
Regular	138	63,3
Óptimo	63	28,9
Total	218	100,0

por el 63,3 % opinó que el tipo de liderazgo era regular, seguido del 28,9 % que indicó un liderazgo

Tabla 2

Nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima, 2023

Niveles	fi	%
Insatisfecho	17	7,8
Poco satisfecho	74	33,9
Satisfecho	127	58,3
Total	218	100.0

óptimo y el 7,8 % indicó un liderazgo deficiente.

Como se observa en la Tabla 2, el mayor porcentaje de personal de salud, representado por el

58,3 %, indicó estar satisfechos con el trabajo, seguido del 33,9 %, que indicó estar poco satisfechos y el 7,8 % insatisfechos con el trabajo.

Tabla 3

Dimensiones de liderazgo

Dimensiones	Deficiente		Regular		Óptimo		Total	
	n ₁	%	n ₂	%	n ₃	%	n	%
Democrático	16	7,3	84	38,5	118	54,1	218	100
Autocrático	37	17,0	123	56,4	58	26,6	218	100
<i>Laissez-faire</i>	27	12,4	86	39,4	105	48,2	218	100
Estratégico	15	6,9	151	69,3	52	23,9	218	100
Transformacional	33	15,1	88	40,4	97	44,5	218	100
Transaccional	20	9,2	109	50,0	89	40,8	218	100
Burocrático	15	6,9	106	48,6	97	44,5	218	100

Tabla 4

Dimensiones del Nivel de satisfacción laboral

Dimensiones	Insatisfecho		Poco satisfecho		Satisfecho		Total	
	n ₁	%	n ₂	%	n ₃	%	n	%
Expectativa del usuario	18	83	55	252	145	665	218	100
Calidad percibida	21	96	54	248	143	656	218	100
Valor percibido	24	110	72	330	122	560	218	100
Quejas del usuario	25	115	60	275	133	610	218	100
Fidelidad del usuario	22	101	65	298	131	601	218	100

De acuerdo con la Tabla 4, la mayoría del personal de salud indicó estar satisfechos con la expectativa del usuario con un 62,5 %, seguido de la calidad

percibida con el 65,6 %, las quejas del usuario con el 61 %, la fidelidad del usuario con el 60,1 % y el valor percibido con el 56 % también satisfechos.

Tabla 5

Análisis inferencial: correlación de rho de Spearman entre tipos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral

Hipótesis / Variable de liderazgo	Rho de Spearman	p-valor	Decisión
Liderazgo general vs. Satisfacción laboral	0,549	0,000	Se rechaza H_0
Liderazgo democrático vs. Satisfacción laboral	0,232	0,001	Se rechaza H_0
Liderazgo autocrático vs. Satisfacción laboral	0,383	0,000	Se rechaza H_0
Liderazgo <i>laissez-faire</i> vs. Satisfacción laboral	0,429	0,000	Se rechaza H_0
Liderazgo estratégico vs. Satisfacción laboral	0,492	0,000	Se rechaza H_0

De acuerdo con la Tabla 5, los resultados del análisis inferencial confirman la existencia de correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre todos los tipos de liderazgo evaluados y el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Instituto Nacional Materno Perinatal. El coeficiente rho de Spearman más alto corresponde a la correlación general entre liderazgo y satisfacción laboral ($\rho = 0,549$; $p < 0,05$), lo que indica una relación positiva moderada. En los objetivos, las correlaciones oscilan entre bajas ($\rho = 0,232$) para el liderazgo democrático y moderadas ($\rho = 0,492$) para el liderazgo estratégico, siendo todas estadísticamente significativas ($p < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula en cada caso.

Discusión

Respecto a los resultados del estudio, se encontró que la variable liderazgo se hallaba en un nivel alto, lo que demuestra la relación significativa entre liderazgo y nivel de satisfacción.

Tanto de los hallazgos encontrados como del del análisis de los resultados respecto al objetivo 1, el resultado del coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,232 señala que existe relación positiva entre las variables; además, se encuentra en el nivel de correlación baja y, siendo el valor de la prueba significativo ($p = 0,001 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis 1. Por tanto,

se concluye que: existe relación significativa entre el liderazgo democrático y el nivel de satisfacción laboral del personal del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima, 2023.

Igualmente, de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo 2, el resultado del coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,383 señala que existe relación positiva entre las variables; además, se encuentra en el nivel de correlación baja y, siendo el valor de la prueba significativo ($p = 0,000 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis 2. Por tanto, se concluye que: existe relación significativa entre el liderazgo autocrático y el nivel de satisfacción laboral del personal del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima, 2023.

Así mismo, de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados respecto al objetivo 3, el resultado del coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,429 señala que existe relación positiva entre las variables; además, se encuentra en el nivel de correlación moderada y, siendo el valor de la prueba significativo ($p = 0,000 < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis 3; Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo *laissez-faire* y el nivel de satisfacción laboral del personal del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima, 2023.

Por otro lado, de los hallazgos encontrados, y del

análisis de los resultados, respecto al objetivo 4, el resultado del coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,492 señala que existe relación positiva entre las variables; además, se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el valor de la prueba significativo ($p = 0,000 < 0,05$), por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis 4. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo y el nivel de satisfacción laboral del personal del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima, 2023. Igualmente, de los hallazgos encontrados, y del análisis de los resultados.

En relación con el objetivo general, el presente estudio halló un Rho de Spearman de 0,549 ($p < 0,05$), lo que indica una correlación positiva moderada entre el liderazgo y la satisfacción laboral. Este resultado guarda coherencia con lo reportado por Flores Tejada (2021) en un estudio realizado en personal de enfermería de una institución de salud, donde se encontró una correlación significativa entre las variables analizadas ($r = 0,789$). La diferencia en la magnitud del coeficiente podría atribuirse a las particularidades del contexto institucional y a los instrumentos empleados en cada estudio.

Así mismo, respecto al objetivo 1, el rho de Spearman obtenido fue de 0,232 ($p = 0,001$), lo que evidencia una correlación positiva baja entre el liderazgo democrático y la satisfacción laboral; resultado que concuerda con Oliva Abusleme y Molina Fuentes (2016), quienes en su estudio realizado en establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán, en Chile, encontraron que el liderazgo participativo, como variante del democrático, se asocia positiva aunque moderadamente con la satisfacción del personal.

En cuanto al objetivo específico 2, el coeficiente rho de 0,383 ($p = 0,000$) refleja una relación positiva baja entre el liderazgo autocrático y la satisfacción laboral, lo que coincide con los hallazgos de Brito Álvarez et al. (2021), quienes advirtieron que los estilos directivos rígidos, si bien pueden garantizar el cumplimiento de procedimientos, tienden a generar menor compromiso en el equipo.

Por otro lado, la rho de 0,429 ($p = 0,000$) para el objetivo 3 indica una correlación moderada entre el liderazgo laissez-faire y la satisfacción laboral; un valor que resulta coherente con lo reportado por Ramos Miranda et al. (2020), quienes observaron

que la libertad de acción otorgada al personal puede tener efectos positivos en la percepción laboral cuando existe un adecuado nivel de competencia profesional.

Finalmente, la rho de 0,492 ($p = 0,000$) correspondiente al objetivo 4 muestra una correlación positiva moderada entre el liderazgo estratégico y la satisfacción laboral. Este resultado se alinea con hallazgos previos que evidencian que una gestión directiva adecuada se asocia significativamente con mejores niveles de satisfacción y percepción del entorno organizacional (Arbeláez-Rodríguez y Mendoza-Arana, 2017).

Hermosilla et al. (2016) encontraron que el liderazgo y la satisfacción de laboral predicen la motivación para trabajar más duro a través de una mayor satisfacción en un 85 %. Esto coincide con los hallazgos obtenidos en este estudio respecto a liderazgo, ya que aquí se identificó que existe confianza, entusiasmo y la comunicación por parte de los directivos, lo que no afecta la motivación de los colaboradores.

A nivel inferencial se logró comprobar la hipótesis alterna planteada, es decir, que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la satisfacción laboral en el personal de salud de un instituto materno perinatal ($r = 0,789$).

Conclusiones

La presente investigación demuestra que existe una relación significativa entre el liderazgo y el nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Instituto Nacional Materno Perinatal. Esto demuestra que la forma en que se ejercen los estilos de liderazgo dentro de la institución influye en la percepción que tienen los trabajadores respecto a su entorno laboral y a su bienestar dentro de la organización.

Así mismo, se identificó que los diferentes estilos de liderazgo evaluados presentan asociación con la satisfacción laboral del personal. En particular, los estilos democrático, estratégico y transformacional muestran una influencia relevante en la percepción positiva del trabajo, lo que sugiere que la participación, la orientación estratégica y la comunicación efectiva por parte de los líderes contribuyen a fortalecer el compromiso y la satisfacción del equipo de salud.

En este sentido, los hallazgos permiten afirmar que el fortalecimiento de las competencias de

liderazgo en los directivos y responsables de los equipos de trabajo constituye un elemento clave para mejorar el clima organizacional y promover mayores niveles de satisfacción laboral en el personal de salud.

Finalmente, el estudio aporta evidencia empírica que puede servir como base para el diseño de estrategias institucionales orientadas al desarrollo del liderazgo y la gestión del talento humano en los servicios de salud, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de atención y del desempeño organizacional.

Referencias bibliográficas

- Arbeláez-Rodríguez, G., y Mendoza-Arana, P. (2017). Relación entre gestión del director y satisfacción del usuario externo en centros de salud de un distrito del Ecuador. *Anales de la Facultad de Medicina*, 78(2), 154-160. <https://doi.org/10.15381/anales.v78i2.13236>
- Bendezú, C. E., Bendezú-Quispe, G., Torres-Roman, J. S., Salinas-Ochoa, B., y Hernández, A. V. (2021). Satisfacción laboral en profesionales de la salud en Perú: análisis de la Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios en Salud. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 38(3), 469-475. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2021.383.7795>
- Brito Álvarez, G., Roque González, R., y Guerra Bretaña, R. M. (2021). La gestión de calidad y acreditación hospitalaria en el Centro Nacional de Cirugía de Mínimo Acceso. *INFODIR - Revista de Información Científica para la Dirección en Salud*, (34). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000100004
- Flores Tejada, M. E. (2021). Desempeño profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras del área de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa, Lima 2020 [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional URP. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4502>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S., y Páez, D. (2017). El liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral y la motivación en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 193-203. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. del P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.). McGraw-Hill, Interamericana Editores.
- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Arbeláez-Rodríguez, G., y Mendoza-Arana, P. (2017). Relación entre gestión del director y satisfacción del usuario externo en centros de salud de un distrito del Ecuador. *Anales de la Facultad de Medicina*, 78(2), 154-160. <https://doi.org/10.15381/anales.v78i2.13236>
- Bendezú, C. E., Bendezú-Quispe, G., Torres-Roman, J. S., Salinas-Ochoa, B., y Hernández, A. V. (2021). Satisfacción laboral en profesionales de la salud en Perú: análisis de la Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios en Salud. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 38(3), 469-475. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2021.383.7795>
- Brito Álvarez, G., Roque González, R., y Guerra Bretaña, R. M. (2021). La gestión de calidad y acreditación hospitalaria en el Centro Nacional de Cirugía de Mínimo Acceso. *INFODIR - Revista de Información Científica para la Dirección en Salud*, (34). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000100004
- Flores Tejada, M. E. (2021). Desempeño profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras del área de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa, Lima 2020 [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio Institucional URP. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4502>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S., y Páez, D. (2017). El liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral y la motivación en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 193-203. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. del P. (2010). *Metodología*

- de la Investigación (5ª ed.). McGraw-Hill, Interamericana Editores.
- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education.
- Mamani, R., Quispe, L., y Huamán, J. (2022). Gestión y administración de los servicios de salud en instituciones públicas. Revista Científica de Ciencias de la Salud, 15(2), 9-15.
- Oliva Abusleme, M., y Molina Fuentes, S. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán. RAN - Revista Academia & Negocios, 2(1), 41-56. <https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/3021>
- Ramos Miranda, K. L., Podesta Gavilano, L. E., y Ruiz Arias, R. A. (2020). Calidad de servicio y satisfacción de pacientes sometidos a tratamientos estéticos faciales mínimamente invasivos de una clínica privada. Lima- Perú, 2019. Horizonte Médico, 20(3). <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n3.07>
- Tito Huamán, P. L., y Arauz Chavez, A. R. (2015). El clima laboral y la satisfacción de los colaboradores del Instituto Nacional Materno Perinatal. Gestión en el Tercer Milenio, 18(36), 39-61. <https://doi.org/10.15381/gtm.v18i36.11737>

Contribución de los autores

EGGV: recolección de datos, análisis de resultados, discusión y revisión final del artículo.

Fuentes de financiamiento

La investigación fue realizada con recursos propios.

Conflictos de interés

No presenta conflictos de interés.