



**Universidad  
Norbert Wiener**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Relación entre liderazgo y satisfacción laboral en las enfermeras  
del servicio de hospitalización de la clinica AUNA, Chiclayo  
2023**

**Trabajo académico para optar el título de especialista en  
Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**

**Presentado por:**

**Autora: Cabrejos Bravo, Karla Margarita**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-7013-9919>**

**Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-00019286-4225>**

**Línea de Investigación General  
Salud, Enfermedad y Ambiente**

**Lima – Perú**

**2023**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Cabrejos Bravo, Karla Margarita, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Relación entre liderazgo y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización de la clínica AUNA, Chiclayo 2023", Asesorado por la Docente Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria, DNI N° 18150131, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>, tiene un índice de similitud de 13 (Trece) %, con código oid:14912:259947368, 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.



.....  
 Firma de autor(a)  
 Cabrejos Bravo, Karla Margarita  
 DNI N° 44198247



.....  
 Firma de la Asesora  
 Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria  
 DNI N° 18150131

Lima, 11 de Junio de 2023

## **DEDICATORIA**

A Dios por haberme permitido alcanzar una meta más.

A mi amado esposo Iván Eduardo por su apoyo, mis amados hijos Iván Jesús y María Fernanda por ser mi motivo para cumplir con este objetivo.

A mis padres Carlos y Rosa, mi hermana Yuliana por el apoyo y motivación

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes, que me brindaron sus conocimientos y guiaron mi camino durante el proceso de formación.

**Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-00019286-4225>**

## **JURADO**

**Presidente** : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee  
**Secretario** : Dra. Reyes Quiroz, Giovanna Elizabeth  
**Vocal** : Mg. Valentin Santos, Celeste Efigenia

# ÍNDICE

RESUMEN .....	9
1.1 Planteamiento del Problema .....	1
1.2 Formulación del Problema .....	3
1.2.1 Problema General .....	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Objetivos de la Investigación .....	4
1.3.1 Objetivo General .....	4
1.3.2 Objetivos Específicos.....	4
1.4 Justificación.....	4
1.4.1 Justificación Teórica .....	4
1.4.2 Justificación Metodológica.....	5
1.4.2 Justificación Práctica.....	5
1.5 Delimitación de la Investigación .....	6
1.5.1 Temporal .....	6
1.5.2 Espacial:.....	6
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	6
2 CAPITULO: MARCO TEÓRICO .....	6
2.1 ANTECEDENTES .....	6
2.2 BASES TEÓRICAS.....	12
2.3 Hipótesis.....	18
2.3.1 Hipótesis General.....	18
2.3.2 Hipótesis específicas .....	18
3 CAPITULO: METODOLOGÍA .....	19
3.1 Método de Investigación. ....	19
3.2 Enfoque de Investigación.....	19
3.3 Tipo de investigación. ....	19
3.4 Diseño de investigación .....	19
3.5 Población, muestra y muestreo .....	20
3.6 Variables y Operacionalización .....	30
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	32

3.7.1	Técnica.....	32
3.7.2	Descripción de instrumentos.....	32
3.7.3	Validación.....	33
3.7.4	Confiabilidad.....	33
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	34
3.9	Aspectos éticos.....	35
4	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	39
4.1	Cronograma de actividades.....	39
4.2	Presupuesto.....	39
5	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
	CUESTIONARIO ESTILOS DE LIDERAZGO (48).....	52

## **ANEXOS**

Anexos 1: Matriz de consistencia.

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 4: Formato de consentimiento informado

Anexo 5: Informe del asesor de Turnitin.

## RESUMEN

Objetivo:” Determinar la relación existente entre el liderazgo y la satisfacción laboral de las enfermeras.”, población estará constituida por profesionales de enfermería, que trabajan en el Servicio de Hospitalización de la Clínica AUNA Chiclayo. Muestra: Se considerará a todos los enfermeros, contratados siendo un total de 20 enfermeros que laboran en el servicio de hospitalización de lado A y B de la clínica AUNA., Diseño Metodológico: El tipo de investigación será aplicada. Diseño será observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal. Instrumentos: Para evaluar la variable “Liderazgo” se utilizará el cuestionario de estilos de liderazgo” fue validado según protocolos utilizado por De la cruz en el año 2022 confiable mediante el Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.89 y para evaluar la variable “satisfacción laboral” se aplicará el cuestionario, confiable mediante Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.885. La técnica de recolección de datos será la encuesta. Procesamiento estadístico y análisis de datos: se realizará mediante técnicas descriptivas y frecuencias expresadas en porcentajes, el análisis estadístico será según sea su distribución a través de pruebas estadísticas paramétricas (Correlación de pearson) o no paramétricas (Correlación Rho de Spearman)

**Palabras claves:** liderazgo, satisfacción laboral

## ABSTRACT

Objective: "To determine the relationship between leadership and job satisfaction of nurses.", population will be made up of nursing professionals, who work in the Hospitalization Service of the AUNA Chiclayo Clinic. Sample: All nurses will be considered, contracted with a total of 20 nurses who work in the hospitalization service on side A and B of the AUNA clinic. Methodological Design: The type of research will be applied. Design will be observational, descriptive, correlational, prospective and cross-sectional. Instruments: To evaluate the variable "Leadership" the leadership styles questionnaire will be used "was validated according to protocols used by De la Cruz in the year 2022 reliable through Cronbach's Alpha obtaining the value of 0.89 and to evaluate the variable "job satisfaction "The questionnaire will be applied, reliable through Cronbach's Alpha, obtaining the value of 0.885. The data collection technique will be the survey. Statistical processing and data analysis: it will be carried out using descriptive techniques and frequencies expressed in percentages, the statistical analysis will be according to its distribution through parametric statistical tests (Pearson's correlation) or non-parametric (Spearman's Rho correlation)

**Keywords:** "leadership", "job satisfaction"

## **CAPITULO: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

El trabajo es una fuente de satisfacción cuando se cumplen sus expectativas, pero en otros casos el trabajo es una constante fuente de infelicidad cuando los empleados sienten que sus oportunidades de progreso o sus aspiraciones profesionales se ven cercenadas (1).

A nivel internacional, el 70% de los estadounidenses dicen que desprecian su trabajo. En China y Japón, esta cifra se eleva al 94% de los trabajadores que afirman no querer participar en sus puestos de trabajo por el estrés que les provocan (2).

Las personas se ven impulsadas a actuar para lograr satisfacción de acuerdo con lo que más valoran en la vida porque la motivación es poder actuar y animar a otros a hacer lo mismo (3). Esta satisfacción se da a través de un adecuado liderazgo.

El liderazgo implica una dirección, visión y estrategia que permita alinear al personal y, más importante aún, motivarlo. El liderazgo es interactivo y compartido, en el que todos los miembros del equipo desarrollan todas las habilidades al mismo tiempo (4). Aunque el líder hace un excelente trabajo al mantener la integridad y la honestidad, todavía hay algunas áreas que podrían mejorar, incluida la comunicación, el trabajo en equipo y la cooperación, la motivación y la inspiración (5).

A nivel del Perú el Hospital Edgardo Rebagliati, da a conocer que que los coordinadores de enfermería tuvieron un 60% de liderazgo guiar, lo cual provoco el 60% de satisfacción laboral en las enfermeras asistenciales. (6).

Un estudio realizado en el hospital Belén de Lambayeque encontró que el 60% de las enfermeras allí están contentas con sus condiciones laborales. El 62 por ciento de las enfermeras están muy o algo insatisfechas con su trabajo en general. (7).

La gestión del cuidado y el trabajo en equipo en cada una de las funciones de la profesión, el liderazgo de enfermería posibilita la satisfacción de las necesidades de salud y con ello el bienestar de las personas (8). El cuidar de manera constante a los pacientes y sus familias, asegurando la satisfacción de las personas a las que atiende, la enfermera es siempre líder en los diversos campos de la salud. Las motivaciones del entorno siempre deben venir primero para el líder, luego para los trabajadores (9). El liderazgo del personal de enfermería en los diversos ámbitos, permitirá mejorar la satisfacción laboral (10).

Según lo anteriormente mencionado, el ser líder y mantener un liderazgo, en la cual se mantenga la satisfacción de los trabajadores podemos decir que actualmente se evidencia la insatisfacción del personal de enfermería con su trabajo en el servicio de hospitalización, desconociendo la gerente del servicio el tipo de influencia que está ejerciendo sobre el personal bajo su control. En consecuencia, la pregunta principal del presente proyecto de investigación es ¿Cuál es la relación

entre el liderazgo y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización de la Clínica AUNA Chiclayo 2023? También incluye una variable independiente llamada liderazgo y una variable dependiente llamada satisfacción.

El presente proyecto de investigación pretende brindar el conocimiento de cómo influye la relación entre ambas variables, dando lugar a la insatisfacción, lo que permitirá dar solución al problema en la población de estudio.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es la relación entre liderazgo y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización de la Clínica AUNA Chiclayo, 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

1. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo según la dimensión autoritaria y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo según la dimensión democrático y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo según la dimensión transformacional y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo según la dimensión transaccional y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización?

### **1.3 Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar la relación existente entre el liderazgo y la satisfacción laboral de las enfermeras.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

1. Determinar la relación que existe entre el liderazgo según la dimensión autoritaria y la satisfacción laboral en las enfermeras.
2. Determinar la relación que existe entre liderazgo según la dimensión democrático y la satisfacción laboral en las enfermeras.
3. Determinar la relación que existe entre liderazgo según la dimensión transformacional y la satisfacción laboral en las enfermeras.
4. Determinar la relación que existe entre liderazgo según la dimensión transaccional y la satisfacción laboral en las enfermeras.

### **1.4 Justificación**

#### **1.4.1 Justificación Teórica**

El propósito de esta investigación es poder ampliar los conocimientos, mostrar las herramientas y reconocer sus cualidades del líder, así también el carácter de los distintos tipos de liderazgo, potenciar las relaciones de las líderes con su personal de enfermería, mejorando el clima laboral a través de la satisfacción de cada enfermera. Por ese motivo el presente trabajo se sustenta con el modelo de afrontamiento y adaptación de Callista Roy en la variable de liderazgo, en la variable de satisfacción laboral se sustenta con el modelo de las determinantes de la

satisfacción laboral de Lawler y la teoría de motivación – higiene o teoría de los dos factores de Herzberg

#### **1.4.2 Justificación Metodológica**

Teniendo en cuenta el problema planteado, se trabajará con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional; en la cual se busca la relación que existe entre ambas variables mencionadas. El instrumento utilizado fue a través de cuestionario en la variable liderazgo teniendo 4 dimensiones y en la variable de satisfacción laboral se utilizó un cuestionario teniendo en cuenta 3 dimensiones

#### **1.4.2 Justificación Práctica.**

Las enfermeras estamos en la capacidad de poder liderar en las diversas áreas de la salud, pero muchas veces nos falta conocer o mejorar ese liderazgo que cada profesional tiene, por ese motivo es que podemos evidenciar actualmente en el servicio de hospitalización se da un liderazgo autoritario ejercido por la responsable de enfermería así también la insatisfacción laboral de las colegas ante el tipo de liderazgo ejercido, por ese motivo que el presente trabajo nos permitirá poder concientizar y hacer énfasis en la mejora de la satisfacción laboral, así poder tener en el servicio de hospitalización un adecuado clima laboral. Una buena motivación laboral por parte de la líder beneficia a que el personal trabaje con eficiencia y eficacia fortaleciendo el clima laboral y favoreciendo en la buena atención de paciente.

## **1.5 Delimitación de la Investigación**

### **1.5.1 Temporal**

El presente estudio se desarrollará durante los meses de Julio a octubre periodo 2023

### **1.5.2 Espacial:**

El presente estudio se llevará a cabo en el servicio de hospitalización de la clínica AUNA Chiclayo, ubicado en Mariscal Nieto 480, perteneciente la provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque.

### **1.5.3 Población o unidad de análisis.**

Estará constituida por personal de enfermería que laboran en el servicio de Hospitalización de la Clínica AUNA Chiclayo

## **2 CAPITULO: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 ANTECEDENTES**

#### **NACIONALES**

Leyva, et al (16) en su investigación del año 2020 realizada en Trujillo tuvo como objetivo “**Establecer la relación que existe entre la capacidad de Liderazgo y el nivel de Satisfacción Laboral en enfermeras de la Red Trujillo**”. Tipo de investigación cuantitativa, descriptivo, correlacional de corte trasversal, teniendo como población 51 enfermeras que laboran en los establecimientos de la Red Trujillo, se aplicó dos instrumentos: Capacidad de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería. Entre los resultados obtenidos tenemos que según la Capacidad de liderazgo se dio como resultado que, el 608% de enfermeras

de la Red Trujillo, presentaron buena capacidad de liderazgo y el 39.2% una regular capacidad de liderazgo. Las conclusiones fueron: 60.8 % de enfermeras presentan buena capacidad de liderazgo y el 39.2 % regular. Por otro lado, el 70.6 % de enfermeras obtuvieron buena satisfacción laboral y el 29.4 % regular. Existe relación significativa entre la capacidad de Liderazgo y el Nivel de Satisfacción Laboral ( $p < 0,01$ ).

**Vargas, (17)** en su investigación del año 2019, realizado en Chiclayo, tuvo como **objetivo “determinar la relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios de hospitalización cirugía y procedimientos de dicho hospital”**. El tipo de investigación fue cuantitativa - correlacional. La población censal estuvo compuesta por 38 enfermeros. Los instrumentos fueron el cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados comprobaron que en el servicio de hospitalización y procedimientos los niveles de satisfacción laboral son regulares y existen altos índices de liderazgo en su dimensión emotivo libre en las áreas de hospitalización cirugía. En el servicio de procedimientos los resultados estuvieron orientados a ser más predominantes a un liderazgo racional con un 45,5% el cual recibe ideas y sugerencias, respeta y confía en el grupo. Se confirma la hipótesis planteada con un nivel de confianza del 95% que plantea la existencia de la relación positiva entre las variables estudiadas.

**Delgado, (18)**; en su investigación del 2019 realizada en Lima, tuvo como **objetivo “determinar la influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador-**

**Lima**", 2019. diseños cuantitativos, descriptivos, transversales y correlacionales, población a 649 personas. El cuestionario sirvió como instrumento y técnica de medición. Los resultados descriptivos, son el 55,4 % cree que el liderazgo está en un nivel medio, mientras que el 21,9 % cree que el liderazgo tiene un nivel de influencia bajo y el 22,7 % cree que el liderazgo tiene un nivel de influencia alto. Por otro lado, en cuanto a la satisfacción laboral tenemos que el 50,4% se encuentra en un nivel medianamente satisfecho, mientras que el 26.4% y 23.1% de ellos expresaron que su satisfacción laboral es de un nivel satisfecho. y nivel de insatisfecho, respectivamente. Los hallazgos del estudio indican una relación directa y moderada entre la influencia del liderazgo y la satisfacción laboral.

**Gonzales, et al (19)** en su investigación realizada en Trujillo 2017, tuvo como **objetivo "Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo de la enfermera jefe y la satisfacción laboral del personal técnico de enfermería en los Centros y Puestos de Salud de la Microred La Esperanza."** La metodología tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y de corte transversal, El universo estuvo constituido por 92 técnicos de enfermería instrumentos: Escala Valorativa del estilo de liderazgo y la escala de satisfacción – insatisfacción laboral Herzbergiana; Los resultados muestran que el 70.7 por ciento de enfermeras jefes, practican el estilo de liderazgo transformacional, el 37.0 por ciento del personal técnico tiene un nivel de satisfacción laboral media. Teniendo como conclusión: Existe una correlación positiva y altamente significativa entre el liderazgo

transformacional y la satisfacción laboral; correlación positiva entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral no es significativa; y, el estilo de no liderazgo, se relaciona negativamente con el nivel de satisfacción laboral.

**Mendoza (20)** en su investigación realizada en el 2019 en Chachapoyas, tuvo como **objetivo: “Determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas 2019”**, cuantitativa, nivel relacional, de tipo observacional, prospectivo, longitudinal y analítico. La muestra fue de 72 Profesionales de Enfermería. Se utilizó como técnica Cuestionario de Estilos de liderazgo CELID-S Cuestionario de satisfacción laboral SL –SPC. Los resultados fueron: el 50% tuvo estilo de liderazgo Transaccional, el 41.7% el estilo Transformacional y por último estilo Laissez Faire con 8.3%, el 44.4% se encuentran poco satisfechos, el 38.9 % se encuentran satisfechos y el 16.7% se encuentran insatisfechos. Concluyéndose: Existe relación significativa entre Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas.

## **INTERNACIONALES**

**Bracamonte, et al (11)** en su investigación del año 2021 realizada en Argentina tuvo como **objetivo: “Determinar la relación entre liderazgo y la satisfacción laboral en un hospital de Buenos Aires en el primer semestre del 2021”**. Tuvo un estudio descriptivo y de corte transversal diseño observacional. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario. Los Resultados fueron que el

58,9% de los encuestados identifican el liderazgo democrático siendo mayor el transaccional con 71,2%. El 83,6% de los licenciados en enfermería están satisfechos con el estilo de liderazgo que son ejercidos. Concluyendo que No existe relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral del enfermero en un hospital de Buenos Aires, durante el periodo en estudio.

**Nuñez, et al (12)** en su investigación realizada en el año 2021 en México tuvo como **objetivo “determinar la correlación del estilo de liderazgo percibido y el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de hospitalización en una institución de segundo nivel”**. La metodología fue un estudio no experimental, prospectivo y transversal con una muestra de 45 enfermeras. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de estilos de liderazgo y la escala de satisfacción laboral general. Los resultados nos arrojaron liderazgo transaccional en el 64.7%, liderazgo laissez-faire en el 14.7% y liderazgo transformacional en el 20.6%. El 58.8% estaban moderadamente satisfechas con su empleo, un 23.5% muy satisfechas, un 5.9% insatisfecha y un 11.8% indiferente; con una correlación no significativa. Teniendo como conclusión que no se ha podido demostrar una correlación directa entre el estilo de liderazgo con la satisfacción laboral en el servicio de hospitalización.

**Specchia (13)** en su investigación del 2021 realizada en Italia, tuvo como **objetivo “identificar y analizar el conocimiento presente hasta la fecha sobre la correlación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de las enfermeras”**. Una revisión sistemática. Teniendo como conclusión que el 88% mostró

una correlación significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de las enfermeras. El estilo transformacional tuvo el mayor número de correlaciones positivas, seguido del estilo auténtico y resonante. y estilos de sirviente. Los estilos pasivo-evitativo y laissez-faire, en cambio, mostraron una correlación negativa con satisfacción laboral en todos los casos. Solo el estilo transaccional mostró tanto positivo como negativo. Teniendo como conclusión que, en este entorno desafiante, los líderes necesitan promover técnicas y profesionales.

**Souza, et al (14)** en su trabajo realizado en 2021, Brazil, tuvo como **objetivo:** **“Comparar la percepción de los técnicos de enfermería con la autopercepción de los enfermeros sobre el ejercicio del liderazgo de coaching de enfermeros y verificar la influencia de ese modelo de liderazgo en el clima de seguridad y en la satisfacción del equipo”**. Utilizando una metodología correlacional, 85 enfermeros y 85 técnicos de enfermería completaron el Cuestionario de Autopercepción del Ejercicio de Liderazgo en Enfermería, el Cuestionario de Percepción del Ejercicio de Liderazgo de Técnicos y Auxiliares de Enfermería y las Subescalas de Clima de Seguridad y Satisfacción en el Trabajo. El resultado, las enfermeras superaron a la población general en las cuatro dimensiones de Liderazgo de Coaching, siendo tres de esas diferencias estadísticamente significativas ( $p < 0,05$ ). Se encontraron correlaciones positivas y significativas entre las subescalas de Clima de Seguridad y Satisfacción y las dimensiones de Coaching de Liderazgo, siendo la mayoría de estas correlaciones de magnitud moderada. Conclusión: Las opiniones de los enfermeros sobre su propio estilo de liderazgo fueron más favorables que las valoraciones de los

técnicos. El clima de seguridad y satisfacción del equipo mejorará a medida que la enfermera utilice las dimensiones del liderazgo en el coaching.

**Hernández, et al (15)** en su investigación del año 2020 realizada en México tuvo como objetivo **“Determinar el nivel de satisfacción laboral y su relación con el ausentismo en el personal de enfermería en un hospital público de Monterrey”**.

Teniendo como método un estudio mixto, descriptivo, correlacional, transversal. Su muestra probabilística fue de 235 sujetos. Se midió la satisfacción laboral con encuesta validada, usó estadística descriptiva e inferencial paramétrica para análisis cuantitativo; en la fase cualitativa, análisis fenomenológico discursivo de datos obtenidos de entrevista semiestructurada. Dentro de los resultados se tuvo que: el personal se mostró medianamente satisfecho con su trabajo. Conclusiones: las causas de insatisfacción laboral fueron: bajos salarios, sobrecarga de trabajo y falta de reconocimiento acorde al nivel académico. El ausentismo se asoció a problemas de salud y sobrecarga; fue mayor en turno matutino y madres solteras.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **LIDERAZGO**

Uzurriaga, et al (21) se refiere al hecho de que las palabras líder y liderazgo derivan de la palabra "laed", que significa camino. Dicho de otra manera, es el acto de tomar al equipo de la mano y conducirlo, dirigirlo y guiarlo. "El verbo laeden significa viajar. La capacidad de planificar, coordinar y dirigir las acciones de los miembros del grupo para aumentar sus posibilidades de éxito es un requisito para un liderazgo eficaz.

Para Moreno, et al (22) Una definición de liderazgo establece que es el proceso natural de influencia entre una persona, el líder y sus seguidores. En consecuencia, el estilo de liderazgo y las acciones del líder, las percepciones y atribuciones de los seguidores y el contexto en el que se desarrolla el proceso podrán tener un impacto.

## **TEORÍAS DE LIDERAZGO**

### **MODELO DE AFRONTAMIENTO Y ADAPTACIÓN DE CALLISTA ROY**

Guillen, et al (23) Según la teoría de la adaptación de Sor Callista Roy, ella explica la adaptación por la que pasó trabajando con niños. Por eso, Calista cree que las personas son seres adaptables, pero su capacidad de adaptación está frecuentemente influenciada por los estímulos a los que están expuestos y cuánto están dispuestos a cambiar.

## **DIMENSIONES DE LIDERAZGO**

### **DIMENSIÓN 1.- LIDERAZGO AUTORITARIO**

Meza, et al (24) lo define como el jefe, supervisor, director o cualquier otro empleado que esté a cargo de un grupo humano e imponga lo que se debe hacer o cómo se debe comportar los miembros del equipo sin tomar en cuenta sus sugerencias o las opiniones de los demás más que se conoce su propia voluntad. como líder autoritario.

Pero según Revista Gestión (25) El líder que da órdenes y anticipa el cumplimiento es un autoritario. Es dogmático y optimista. Para conseguir que la gente le obedezca, utiliza recompensas y castigos. Este líder se encarga de tomar decisiones, guía, gestiona

e inspira. El líder es el punto focal de todo. De hecho, cree que es la única persona capaz de tomar decisiones cruciales y que los empleados no pueden liderarse a sí mismos; alguien más debe hacerlo. Él tiene la capacidad y está a cargo.

## **DIMENSIÓN 2.- LIDERAZGO DEMOCRATICO**

Para García (26) define el liderazgo democrático al líder como el encargado de incluir a los subordinados en este caso los estudiantes a tomar decisiones, encomienda autoridades, comparte las metodologías a trabajar y los objetivos usa el feedback para corregir futuros errores y mejorar el grupo.

Fuentes (27) Los líderes demócratas pasan mucho tiempo discutiendo los diversos puntos de vista sobre un tema determinado con los miembros de su equipo antes de tomar decisiones. Inspira y motiva a cada miembro del equipo a participar en las reuniones y ofrecer soluciones a los diversos problemas que el grupo enfrenta a diario.

## **DIMENSIÓN 3.- LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Paredes (28) La influencia idealizada, también conocida como liderazgo carismático, es una dimensión que los líderes transformacionales pueden definir de manera efectiva. La definición de los autores de un líder es alguien que tiene un ojo en el futuro y al mismo tiempo tiene una comprensión clara de los objetivos de la tarea en cuestión. A través de su liderazgo, estas personas pueden ganarse el respeto, la seguridad y la confianza de sus subordinados directos, así como el entusiasmo necesario para

alcanzar plenamente las metas institucionales con los más altos niveles de crecimiento y desempeño.

Duran, et al (29) identifica cuatro dimensiones del liderazgo transformacional, que incluyen carisma, liderazgo inspirador, estimulación intelectual y atención a las diferencias individuales. Para crear una visión y objetivos compartidos, un líder debe poseer carisma, también conocido como influencia idealizada. Un líder que inspira a sus seguidores los motivará a tomar acciones extraordinarias que van más allá de lo que se espera de ellos en el lugar de trabajo. El desarrollo intelectual para la resolución de problemas se ve facilitado por la estimulación intelectual, que revela la capacidad de un líder para desafiar el statu quo de sus seguidores. Finalmente, la capacidad de un líder para comprender y distinguir entre las habilidades, destrezas y necesidades de sus seguidores se revela por sus diferencias individuales.

#### **DIMENSIÓN 4.-LIDERAZGO TRANSACCIONAL**

Barbaran, et al (30) El liderazgo transaccional es la definición de cualquier acuerdo, asistencia o esfuerzo que beneficie al líder. En consecuencia, tiene derecho a castigarlos si no se cumplen sus expectativas. El líder transaccional es considerado como un directivo, porque su objetivo es ejecutar tareas, más que ser líder.

Martins (31) lo considera un estilo que, cuando se ejerce conscientemente, puede resultar muy útil para que los demás miembros del equipo se destaquen en tareas o situaciones específicas. los líderes transaccionales dicen directamente al equipo de trabajo qué hacer y lo motivan a través de beneficios o recompensas. Si bien este estilo

de liderazgo es útil para motivar al equipo a corto plazo o en situaciones de emergencia, el liderazgo transaccional debe usarse con precaución.

## **SATISFACCIÓN LABORAL**

Chiang, et al (32) considera como un conjunto de emociones, tanto positivas como negativas, que sienten los empleados a su cargo. Debido a que las emociones positivas aumentan y disminuyen a medida que se abordan las causas del éxito, las intensidades iniciales se complementan con los comportamientos que se llevan a cabo, la satisfacción laboral es cambiante.

Zaldua (33) considera que es el resultado de la motivación en relación al desempeño del trabajo realizado, que converge con el nivel en que las retribuciones compensan las expectativas particulares de cada trabajador y de la manera en que el percibe la reciprocidad entre esfuerzo empleado y premio obtenido.

## **MODELO DE LAS DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL LAWLER**

Arevalo (34) Explica cómo la relación entre la recompensa que un individuo espera recibir por su trabajo exitoso y que cree que es equivalente a lo que ha logrado y la recompensa real que recibe. Así, si la retribución real recibida es superior a la que se considera adecuada o comparable, el trabajador alcanza el estado de satisfacción. La infelicidad sucede si esta relación evoluciona en la dirección opuesta.

## **TEORÍA DE MOTIVACIÓN-HIGIENE O TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG**

Alvarado (35) Se refiere al hecho de que la presencia o ausencia de factores organizacionales específicos está asociada tanto con la satisfacción como con la insatisfacción de los empleados.

Se refiere a estas variables significativas como motivacionales cuando son intrínsecas al puesto, como la oportunidad de logro, el reconocimiento por el desempeño laboral, el crecimiento y los recursos propios, y a los factores externos los denomina de higiene, como las políticas de la organización, la supervisión., interacciones entre colaboradores, y otros.

### **DIMENSIÓN 1: Reto del trabajo**

Significa que la persona puede adquirir nuevas responsabilidades las cuales permitirán que se esfuerce, tener confianza en si mismo y poder encontrar nuevas oportunidades.

(36)

### **DIMENSIÓN 2: Sistema de recompensas**

Son la forma motivada y sancionada para lograr los objetivos de la organización., tales como salarios más altos y promociones (37)

### **DIMENSIÓN 3: condiciones favorables**

se debe considerar que existen factores como la preparación profesional, el trato personalizado y cordial, la comprensión de las necesidades del usuario, entre otros, que

favorecen un cuidado de calidad y no dependen necesariamente de la antigüedad laboral. (38)

#### **DIMENSIÓN 4: Colegas que te brindan apoyo**

Aunque no siempre es fácil, el apoyo, la consideración y la tolerancia de un líder hacia sus trabajadores, así como su capacidad para comprender y escuchar sus opiniones, es crucial para fomentar un sentido de confianza y satisfacción laboral. (39)

### **2.3 Hipótesis**

#### **2.3.1 Hipótesis General**

Existe relación estadísticamente significativa entre liderazgo y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización de la Clínica AUNA Chiclayo, 2023

#### **Hipótesis Nula**

No existe relación estadísticamente significativa entre liderazgo y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización de la Clínica AUNA Chiclayo, 2023

#### **2.3.2 Hipótesis específicas**

1. Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo según la dimensión autoritaria y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización
2. Existe relación estadísticamente significativa entre liderazgo según la dimensión democrático y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización.
3. Existe relación estadísticamente significativa entre liderazgo según la dimensión transformacional y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización.

4. Existe relación estadísticamente significativa entre liderazgo según la dimensión transaccional y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización

### **3 CAPITULO: METODOLOGÍA**

#### **3.1 Método de Investigación.**

Será el **método hipotético deductivo**; basado en un procedimiento que lleva las premisas como hipótesis por ello se considera metodológico (40).

#### **3.2 Enfoque de Investigación.**

Será **enfoque cuantitativo** usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento (41).

#### **3.3 Tipo de investigación.**

Será de tipo aplicada, en la cual aplica conocimientos, implementa y sistematiza la practica basada en investigación. El conocimiento y resultado de las investigaciones dan como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de poder conocer la realidad. (42)

#### **3.4 Diseño de investigación**

Será de diseño observacional, correlacional, descriptivo y transversal.

Observacional, en la cual hace uso de la observación y registro, en dicho diseño las mediciones se pueden realizar a lo largo del tiempo de forma prospectiva o retrospectiva (43).

Correlacional, orientando a la determinación del grado en la relación existente entre dos o más variables en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados (44).

Descriptivo, tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con la de otras fuentes. (45).

Transversal: recolectan datos teniendo como propósito describir variables y analizar la incidencia en un momento dado. (46)

### **3.5 Población, muestra y muestreo**

**Población.** Se considerará a todos los enfermeros, contratados siendo un total de 20 enfermeros que laboran en el servicio de hospitalización de lado A y B de la clínica AUNA.

**Muestra.** Debido a la que la población es mínima la muestra estará conformada por 20 enfermeros asistenciales que laboren en el servicio de hospitalización la clínica AUNA Chiclayo

**Los criterios de inclusión.** Asumidos son:

- Enfermeras (os) asistencial que deseen participar firmando el consentimiento.
- Personal asistencial de Enfermería contratado con más de 3 meses en la Clínica AUNA Chiclayo

#### **Criterios de exclusión.**

- Participación o rechazo a través del consentimiento informado.
- Contrato de personal mayor de 3 meses.

### 3.6 Variables y Operacionalización

#### Variable 1- Independiente. *Liderazgo*

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (Niveles)
Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a consecuencia de uno o diversos objetivos específicos". (47)	Es la Influencia que poseen la jefa sobre las enfermeras que laboran en el servicio de hospitalización, Clínica AUNA-Chiclayo, el que será medido a través de un cuestionario Que identifique las dimensiones:" autoritario, democrático, transformacional y transaccional" (48)	autoritario	toma de decisiones dirección motivación negativa	(9 ítems) 1,2,3,4, 5,6,7,8,9.	Ordinal	Bajo (77-134 puntos) medio (78-149 puntos) alto (150-181 puntos)
		democrático	participativo autoridad descentralizada motivación positiva promoción meta sensibilidad	(20 ítems) 10,11,12,13,14, 15,16,17,18,19, 20,21,22,23, 24,25,26,27,28, 29		
		transformacional	comunica expectativas visión y misión inspiración consideración individual	(8 ítems) 30,31,32,34,35, 36,37,38		
		transaccional	recompensa gerencia por excepción	(2 ítems) 39,40		

Variable 2- dependiente. *Satisfacción Laboral*

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	Nº DE ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (NIVELES)
Es la actitud del trabajador frente a sus obligaciones, es decir lo laboral se da entre el trabajo real y las expectativas del trabajador. (49)	Actitud que tienen las enfermeras que laboran en el servicio de hospitalización, Clínica AUNA-Chiclayo, el que será medido a través de un cuestionario Que identifique las dimensiones: “reto del trabajo, sistema de recompensas, condiciones favorables, colegas que te brindan apoyo” (50)	reto del trabajo	Trabajo estimulante Naturaleza del trabajo Logro Trabajo en sí mismo Identidad de la tarea	(5 items) 1,2,3,4,5	Ordinal	Mala (70-100 puntos) regular (101-130 puntos) buena (140-160 puntos)
		sistema de recompensas	Recompensas equitativas Reconocimiento laboral Demandas de trabajo Incentivos Oportunidades de ascender Compensación	(6 items) 6,7,8,9,10,11		
		condiciones favorables	Condiciones favorables de trabajo e insumos Horarios Autonomía Ambiente laboral	(4 items) 12,13,14,15		
		Colegas que te brindan apoyo	Supervisión Colegas cooperadoras Persona comparable Líderes tolerantes Responsabilidad laboral	(5 items) 16,17,18,19,20		

### **3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1 Técnica.**

- **Variable 1:** Sera encuesta
- **Variable 2:** Sera encuesta

#### **3.7.2 Descripción de instrumentos.**

##### **A ) Instrumento de liderazgo**

El instrumento a utilizar en el presente trabajo, fue diseñado por Ccolque en el año 2019, modificado por De la Cruz (48), en Perú en el año 2022

El cuestionario contiene un total de 40 ítems, los cuales están distribuidos en 4 dimensiones: “Liderazgo autoritario” (9 ítems), “Liderazgo Democrático” (20 ítems), liderazgo transformacional (8 ítems) y “liderazgo transaccional” (2 ítems).

En la calificación de las respuestas, son medidos en escala de Likert y agrupados en cuatro dimensiones. Cabe destacar que la investigadora resumió la variable en niveles alto, medio y bajo.

Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

Nivel de liderazgo Bajo (77-134 puntos)

Nivel de liderazgo medio (78-149 puntos)

Nivel de liderazgo alto (150-181 puntos)

##### **B ) Instrumento de satisfacción laboral**

El instrumento a utilizar fue diseñado por Giannina Cruz y adaptado por Jenny Peceros en el año 2019 (50)

Consta de un total de 20 items de los cuales presenta 4 dimensiones: “reto del trabajo” (5 items), “sistema de recompensas” (6 items), “condiciones favorables” (4 items) y colegas que brindan apoyo” (5 items)

Para la calificación de las respuestas se empleará la escala de Likert con alternativas plitomicas dándole los siguientes valores: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y Siempre (5).

Para la categorización Mala (70-100 puntos), regular (101-130 puntos). buena (140-160 puntos)

### **3.7.3 Validación**

#### **Variable liderazgo**

En el instrumento 1, “El cuestionario de estilos de liderazgo” fue validado según protocolos utilizado por De la cruz en el año 2022 mediante juicio de expertos (48).

#### **Variable satisfacción laboral**

En el instrumento 2, el cuestionario de satisfacción laboral fue validado por 3 expertos con grado académico de doctor, teniendo como dictamen aplicable en la calificación del instrumento (50).

### **3.7.4 Confiabilidad.**

#### **Variable liderazgo**

Se utilizó el Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.89, definiéndolos con un nivel de “muy confiables” (48)

### *Variable satisfacción laboral*

Se utilizó el Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.885, definiéndolo como un nivel de confiabilidad que lo clasifica en una “excelente confiabilidad” (50)

## **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos**

### **Procedimiento de recolección de datos**

Para el procesamiento de datos de la presente investigación, se considerará previamente los siguientes pasos:

- El permiso se solicitará luego de que el proyecto haya sido aprobado por el comité de ética de la unidad de posgrado de la Universidad Norbert Wiener. Una vez adquirido, se solicitará el permiso enviando una solicitud al Director Médico de la Clínica AUNA-Chiclayo en colaboración con el jefe de enfermería.
- Se concentrará una reunión con el jefe de enfermería y el jefe de hospitalización para que nos expliquen las funciones de las enfermeras y nos den acceso a los recursos necesarios.
- La aplicación de los instrumentos se efectuará considerando los criterios de selección planteados.
- El responsable de enfermería del servicio de hospitalización tendrá prevista su asistencia en días alternos durante los distintos turnos de trabajo una vez obtenida la información de los profesionales de enfermería y la autorización.
- Antes de aplicar los instrumentos se procederá a hacer firmar los consentimientos informados a los participantes seleccionados.

- Para medir el liderazgo, cabe indicar que el tiempo promedio para aplicar los instrumentos será de 20 a 25 minutos para que puedan responder los ítems formulados.
- Cabe señalar que, por lo general, tomará de 20 a 25 minutos aplicar el instrumento para medir la satisfacción laboral para que los encuestados puedan responder a las preguntas preparadas.
- Una vez obtenido la información, se trabajará en una tabla matriz en el Microsoft Excel 2021, en el cual luego serán procesadas mediante el paquete estadístico SPSS 27.0, según los valores obtenidos se elaborarán las tablas y/o figuras según correspondan.

### **Procesamiento estadístico y análisis de datos**

Para el procesamiento de la información y análisis de los datos:

Cuando se tengan los datos se procesarán y serán analizados mediante el análisis estadístico. La descripción estadística que presentará según niveles los resultados y la estadística inferencial para comprobar la hipótesis planteada en el estudio mediante la aplicación de la prueba Rho de Spearman.

### **3.9 Aspectos éticos**

Se realizará basándose en los principios bioéticos del Código de ética de enfermería (51) los cuales son:

**El principio de autonomía.** - establece que se respetará cualquier decisión que tome con respecto a su participación en el estudio.

**El principio de justicia.** - establece que todas las enfermeras serán tratadas por igual, con respeto y consideración. La información recopilada también será precisa.

**El principio de la beneficencia:** Los participantes tendrán conocimiento de los objetivos del estudio la cual una vez concluida aportará en beneficio de mejora en el potencial de los enfermeros.

**El principio de la no maleficencia:** La investigación no afectará a los participantes mediante alguna acción negligente poniendo en riesgo su integridad ya que se realizará con fines académico. Se mantendrá en anónimo y confidencia toda la información recabada.

4 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades.

ACTIVIDADES	2022							2023						
	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV.	DIC.	ENE.	FEB.	MAR.	ABR	MAY	JUN	JUL
Identificación del problema														
Revisión bibliográfica														
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.														
Elaboración de los objetivos (General y específicos)														
Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y práctica)														
Elaboración de la limitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos)														
Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables)														
Elaboración de la hipótesis (General y específicos)														
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)														
Elaboración de la población, muestra y muestreo.														

Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.			■											
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de dadtos (Validación y confiabilidad)				■										
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.				■										
Elaboración de los aspectos éticos.					■									
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)						■								
Elaboración de las referencias según normas Vancouver.										■				
Elaboración de los anexos.										■				
Revisión Final de proyecto.										■	■	■		
Aprobación del proyecto.														■
Aplicación del trabajo de campo.														■
Redacción del informe.														■

**LEYENDA:**

Actividades Cumplidas



Actividades por cumplir



## 4.2. Presupuesto

**Tabla Presupuesto Detallado**

MATERIALES	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	VALOR	
			PRECIO UNITARIO S/.	PRECIO TOTAL S/.
<b>EQUIPOS</b>				
Laptop HP (Nueva)	Unidad	1	3000	3000
USB MEMORY	Unidad	1	300	300
IMPRESORA (nueva)	Unidad	1	2000	2000
<b>ÚTILES DE ESCRITORIO</b>				
Hojas A4 Bond	Millar	2	12	24
Bolígrafos	Caja	1	15	15
Tampón	Unidad	1	10	10
postines adhesivos	Unidad	5	2	10
<b>MATERIAL BIBLIOGRAFICO</b>				
Textos	Unidad	1	40	40
Impresiones	Hoja	200	0.50	100
Fotocopias	Hoja	100	0.20	20
<b>RECURSOS HUMANOS</b>				
Asesor	Hora	3	100	300
Estadístico	Hora	2	250	500
Digitador	Hora	3	100	300
<b>OTROS</b>				
Transporte	Pasaje	15	10	150
Alimentación	Unidad	60	10	600
Servicio de telefonía móvil	Llamadas	50	1	50
Internet	Hora	2000	0.50	1000
Luz	KWh.	1000	0.80	800
Imprevistos				500
<b>TOTAL S/.</b>				<b>7967</b>

## PRESUPUESTO GLOBAL

<b>N°</b>	<b>ITEMS</b>	<b>COSTO</b>
1	EQUIPOS	S/. 5500
2	UTILES DE ESCRITORIO	S/. 59
3	MATERIAL BIBLIOGRAFICO	S/. 160
4	RECURSOS HUMANOS	S/. 1100
5	OTROS (GASTO DE CAMPO)	S/.3100
	<b>TOTAL DE GASTOS</b>	<b>S/. 9919</b>

## 5 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) Aparicio P; Las causas y consecuencias que produce la insatisfacción laboral [Internet]. Nutrición y bienestar - Puleva. [citado el 20 junio de 2022]. Disponible en: <https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>
- (2) CepymeNews. El 85% de las personas odian su trabajo - Cepymenews. 2018 [citado el 20 junio de 2022]; Disponible en: <https://cepymenews.es/solo-15-por-ciento-trabajadores-se-sienten-comprometidos-con-sus-empleos>
- (3) Castillo D; Efectos de la motivación externa en la motivación interna; [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas]; Universidad de Piura; Piura; 2018; disponible en: <https://hdl.handle.net/11042/3740>
- (4) Torres D; Liderazgo en el guía profesional de Turismo; [tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración en Turismo]; Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto; Tarapoto; 2019; disponible en: <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3547/ADM%20TURISMO%20-%20Dan%20Eber%20Torres%20Rucoba.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- (5) Loida A; La importancia del liderazgo en la actualidad [Internet]. ORH | Observatorio de Recursos Humanos. ORH observatorio de recursos humanos; 2021 [citado el 21 junio de 2022]. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/opinion/la-importancia-del-liderazgo-en-la-actualidad.html>
- (6) Huamán C; Liderazgo situacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en un hospital nacional de Lima; [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión del cuidado en enfermería], Lima; 2019 disponible en: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8442/Liderazgo\\_HuamanCrispin\\_Cecilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8442/Liderazgo_HuamanCrispin_Cecilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- (7) Vílchez MEP, Lescano DP. Satisfacción laboral de las enfermeras del hospital provincial docente belén de Lambayeque. SVS [Internet]. 2015 [citado el 21 de junio de

2022];2(1):17–17. Disponible en:

<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/SVS/article/view/78>

(8) Cordova D; Romero N; Efectividad de una intervención educativa para mejorar el liderazgo de enfermería en el sector gerencial de salud; [Tesis para optar el grado de Especialista en Gestión de servicios de salud y enfermería], Lima; 2020; disponible en: [http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4539/T061\\_46462035\\_72472141\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4539/T061_46462035_72472141_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

(9) Pinedo F. Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería del Hospital Regional Lambayeque; [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chiclayo Universidad Cesar Vallejo, 2019, disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65507>

(10) Castrillón AMC. Liderazgo en Enfermería y desarrollo disciplinar. CuidArte. 2020;9(Esp):6-12; disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=98187>

(11) Bracamonte LM, Gonzalez-Argote J. Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. Rev cient arbitr Fund MenteCl [Internet]. 2022 [citado el 22 junio de 2022];7(0). Disponible en: <https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/265>

(12) Nuñez C, Altamirano A, Compean V; Estilos de liderazgo relacionados con los niveles de satisfacción laboral en enfermeras en atención hospitalaria; Garnata 91 Revista de enfermería; México 2021 disponible en: <http://ciberindex.com/index.php/g91/article/view/e212417/e212417>

(13) Specchia M, Cozzolino M, Carino E, Di Pilla A, Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review; Review International Journal Of Environmental Research and Public Heald; 2021; disponible en: <file:///C:/Users/BIENVENIDA/Downloads/ijerph-18-01552.pdf>

(14) Souza MCS, Dutra GO, Ferreira TDM, Dias FCP, Balsanelli AP, Gasparino RC. Nursing coaching leadership and its influence on job satisfaction and patient safety. Rev Esc Enferm USP. 2021;55:e03779. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/reeusp/a/d5BZcsqXFNkwnYZxmJJmDJr/?lang=pt>

- (15) Hernández EI, Medina-Campos XL. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. Rev Enferm IMSS. 2020;28(1):37-48. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94017>
- (16) Leyva F. Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de la red Trujillo [Tesis para optar al grado de maestra en salud pública mención: Gerencia y políticas públicas]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2020. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18845>
- (17) Vizcardo Y; Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en un hospital Castrense Lima 2022; [Tesis para optar el título de especialista en gestión de servicios de salud y enfermería]; Lima; 2022; Universidad Privada Norbert Wiener; disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6490/T061\\_10763873\\_S.pdf?sequence=3](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6490/T061_10763873_S.pdf?sequence=3)
- (18) Delgado O, Influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de enfermería del hospital de emergencias villa el salvador-Lima, 2019, [Tesis para optar al grado de maestra en Gestión de los servicios de Salud]; Lima, 2019. Universidad Cesar Vallejo; 2019, disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38880>
- (19) Lozano G; Relación del estilo de liderazgo de la enfermera jefe y la satisfacción laboral del personal técnico de enfermería en los centros de salud y puestos de la Microred la Esperanza-la Esperanza-Trujillo,2017 [Tesis para optar el grado académico de maestra en ciencias de enfermería] Chimbote, 2017. Universidad Católica los ángeles de Chimbote, disponible en: [repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/20170/SATISFACCION\\_LABORAL\\_LOZANO\\_LUNA\\_GLIDE\\_DOMITILA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/20170/SATISFACCION_LABORAL_LOZANO_LUNA_GLIDE_DOMITILA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- (20) Mendoza E; Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, hospital regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2019; [Tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia y gestión en servicios de salud]; Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; Amazonas 2019; disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.14077/1964>

- (21) Uzurriaga M. Osorio Cesar, Arias O; Liderazgo: Definiciones y estilo; [Artículo]Universidad Santiago de Cali2020; disponible en: <http://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/4680>
- (22) Moreno A, Urrego Y. Relación entre el liderazgo y el clima organizacional en la literatura publicada desde 2000hasta 2020; [Trabajo para obtener el título Especialista en psicología organizacional] Universidad de Antioquia; Medellín; 2021; disponible en: <http://hdl.handle.net/10495/19025>
- (23) Guillen D, López N; Aplicación del modelo de adaptación de callista Roy en la disminución del estrés en enfermeras de emergencia, HNCASE ESSALUD, Arequipa, 2018 [Tesis para optar título de segunda especialidad en enfermería con mención en emergencia]; Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018; disponible en: [/http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11973](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11973)
- (24) Meza K, Ramos A; Estilos de liderazgo del director educativo-, Revista Peruana de investigación e innovación educativa Vol. 1,2021 [artículo]; disponible en: <file:///C:/Users/BIENVENIDA/Downloads/70403.pdf>
- (25) Gestión; Liderazgo autoritario; [Internet], 2022; disponible en: <https://www.gestion.org/el-liderazgo-autoritario/>
- (26) Garcia J.; Liderazgo democrático y su influencia en la calidad educativa de los docentes de la Escuela “José María García”, Ecuador, 2020; [Tesis para obtener el grado de Maestra en Administración de la educación]; Universidad Cesar vallejo; 2021; disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63957>
- (27) Fuentes E. Liderazgo democrático: características ventajas e inconvenientes; Blog el líder exponencial; julio,2019; [junio 2020, revisado 07/07/2022] disponible en: <https://liderexponencial.es/liderazgo-democratico-caracteristicas-ventajas-e-inconvenientes/>
- (28) Paredes S. ; Influencia del Liderazgo transformacional en el clima laboral en Instituciones Educativas del distrito de Carabayllo, 2018; [tesis para optar el grado de maestra en administración de la educación]; Universidad cesar vallejo; Perú; 2018; disponible en: <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2992041>

- (29) Duran I, Galelgos M, Cabezas D.; estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos.; revista espacios; vol. 40(N°40) , 2019 Pag.3; disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html>
- (30) Barbaran S; Liderazgo y desarrollo personal; [tesis para optar el título profesional de Licenciado en Educación]; Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle; Lima, 2019; disponible en: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4119/Liderazgo%20y%20desarrollo%20personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- (31) Martins J. ; Liderazgo transaccional: qué es y cómo aplicarlo en tu empresa; Asana; [publicado el 16 de abril de 2021; consultado el 7/07/2022]; disponible en: <https://asana.com/es/resources/transactional-leadership>
- (32) Chiang Vega María Margarita, Riquelme Neira Gabriel Rodrigo, Rivas Escobar Pedro Alfonso; Relación entre la Satisfacción Laboral, el Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. Ciencia Trab. [Internet]. diciembre de 2018 [citado el 13 de julio de 2022]; 20(63):178-186. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=es). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>.
- (33) Zaldúa Gorozabel, Alex; Factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadros del Hospital Israel Quinteros Paredes den Canton Pajan Provincia de Manabí; [Tesis para optar el grado de Magister en Gerencia en Servicios de la Salud]; Universidad Catolica de Santiago de Guayaquil; Gauayaquil-ecuador; 2018; disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9830>
- (34) Arevalo Frank, Gracia Grecia; Teorías conceptuales de satisfacción laboral; [Tesis para obtener el grado de Academico de Bachiller en administración y negocios internacionales], Universidad Peruana Unión, Lima, 2020; disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/4039>
- (35) Alvarado Herrera, Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en los trabajadores de seguridad de una empresa privada de Trujillo; [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en psicología], Universidad Cesar Vallejo, Trujillo 2018; disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24360>

- (36) Hays Working for you tomorrow; No te acomodes en el trabajo, busca siempre nuevos retos; disponible en: <https://www.hays.es/blog/insights/no-te-acomodes-en-el-trabajo-busca-siempre-nuevos-retos>
37. do Nascimento, R. F., Canteri, M. H. G., & Kovaleski, J. L. (2019). Impacto dos Sistemas de Recompensas na Motivação Organizacional: Revisão Sistemática pelo Método PRISMA. *Revista Gestão & Conexões*, 8(2), 44–58. disponible en: <https://periodicos.ufes.br/ppgadm/article/view/23541>
38. Luengo-Martínez Carolina, Paravic-Klijn Tatiana, Burgos-Moreno Mónica. Influence of working conditions on the perception of the quality of care of Nursing professionals. *Index Enferm* [Internet]. 2021 Jun [citado 2023 Jul 06]; 30( 1-2 ): 29-33. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962021000100008&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962021000100008&lng=es). Epub 25-Abr-2022.
39. Cutipa M; Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral d ellos servidores del hospital geriátrico municipal de Arequipa-2018 [Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias: Administración (MBA), con mención en Gerencia de Recursos Humanos]; Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, 2018; disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7779/ADMcuarms.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
40. Enrique Rus Arias, 05 de febrero, 2021; *Investigación cuantitativa*. Economipedia.com; disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-cuantitativa.html>
41. Sampieri R; *Métología de la Investigación*; Editorial MC GRAW-HILL INTERAMERICANA-, 2020. ,
42. Manterola Carlos, Otzen Tamara. Estudios Observacionales: Los Diseños Utilizados con Mayor Frecuencia en Investigación Clínica. *Int. J. Morphol.* [Internet]. 2014 Jun [citado 2022 Ago 18]; 32( 2 ): 634-645. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95022014000200042&lng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022014000200042&lng=es). <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022014000200042>.
43. Ferrerira R., Alairdes M., sistema de interacción familiar asociado a la autoestima de menores en situación de abandono moral o prostitución; Tesis digitales UNMSM; disponible en: <file:///C:/Users/BIENVENIDA/Downloads/cap3.pdf>
44. Manterola C, Quiroz G; *Revista Médica Clínica las Condes* (2019); Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica;

disponible en; <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057> ;  
Volume 30, Issue 1, January–February 2019, Pages 36-49

45. Guevara G.; Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). Revista Científica *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173.; 2020; disponible en: <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

46. Toro A; 2022; El liderazgo: factor clave del éxito empresarial [revista digital] *Business Review*; disponible en; <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/liderazgo-factor-clave-exito-empresarial/>

47. Cotrina Esther; Gutierrez M; Eficacia del Coachinh para el fortalecimiento del Liderazgo en Enfermería; [Tesis para Optar el titulo de especialista en gestión de los servicios de salud y enfermería]; Universidad Privada Norbert Wiener; Lima; 2018; disponible en:

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1781/ESPECIALIDAD%20-%20Cotrina%20Montenegro%2c%20Esther%20Graciela%20de%20los%20Milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

48. De La Cruz D; Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Lambayeque; [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Publica]; Universidad Cesar Vallejo; Chiclayo, 2022; disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81557/De%20La%20Cruz\\_SDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81557/De%20La%20Cruz_SDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

49. Fuentes Claudia; Satisfacción Laboral de los agentes de ventas, en los centros de atención Viettel Perú S.A.C. en la ciudad de Chiclayo; [Tesis para optar el titulo de Licenciado en administración de empresas]; Universidad católica santo Toribio de Mogrovejo; Chiclayo,2017; disponible en: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1563/1/TL\\_FuentesTapiaClaudia.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1563/1/TL_FuentesTapiaClaudia.pdf)

50. Vega Carmen; Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud del Hospital Militar, Jesus María, Lima, 2019; [ Tesis para optar el titulo de Maestro de Gestión en Salud]; Universidad Privada Norbert Wiener; Lima; 2020; disponible en:

[http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4392/T061\\_10742374\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/4392/T061_10742374_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

51. Colegio de Enfermeros del Perú; consejo Nacional; Estatuto y Reglamento Ley del trabajo de la enfermera Código de ética y Deontología; 2021; disponible en: [file:///C:/Users/BIENVENIDA/Downloads/codigo\\_etica\\_deontologia.pdf](file:///C:/Users/BIENVENIDA/Downloads/codigo_etica_deontologia.pdf)

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización de la Clínica AUNA Chiclayo 2022?</p> <p><b>ESPECÍFICO</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo según la dimensión autoritaria y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo según la dimensión democrático y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo según la dimensión transformacional y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización?</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación existente entre el liderazgo y la satisfacción laboral de las enfermeras.</p> <p><b>ESPECÍFICO</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo según la dimensión autoritaria y la satisfacción laboral en las enfermeras.</p> <p>Determinar la relación que existe entre liderazgo según la dimensión democrático y la satisfacción laboral en las enfermeras.</p> <p>Determinar la relación que existe entre liderazgo según la dimensión transformacional y la satisfacción laboral en las enfermeras.</p> <p>Determinar la relación que existe entre liderazgo según la</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre liderazgo y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización de la Clínica AUNA Chiclayo, 2022</p> <p><b>H0:</b> No existe relación estadísticamente significativa entre liderazgo y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización de la Clínica AUNA Chiclayo, 2022</p> <p><b>ESPECÍFICO</b></p> <p><b>HE1</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo según la dimensión autoritaria y la satisfacción laboral en las enfermeras</p> <p><b>HE2:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre liderazgo según la dimensión democrático y la</p>	<p><b>VI: LIDERAZGO</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Liderazgo autoritario liderazgo democrático Liderazgo transformacional liderazgo transaccional</p> <p><b>VD: satisfacción laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>reto del trabajo sistema de recompensas condiciones favorables Colegas que te brindan apoyo</p>	<p><b>MÉTODO:</b> hipotético-deductivo <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> aplicada <b>ENFOQUE:</b> cuantitativo <b>DISEÑO:</b> observacional, descriptivo transversal, correlacional</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b> Se considerará a todos los enfermeros, contratados siendo un total de 20 enfermeros que laboran en el servicio de hospitalización de lado A y B de la clínica AUNA.</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario para medir el Liderazgo y cuestionario para medir la satisfacción laboral</p>

---

¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo según la dimensión transaccional y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de hospitalización?

dimensión transaccional y la satisfacción laboral en las enfermeras.

satisfacción laboral en las enfermeras.

**HE3:** Existe relación estadísticamente significativa entre liderazgo según la dimensión transformacional y la satisfacción laboral en las enfermeras.

**HE4:** Existe relación estadísticamente significativa entre liderazgo según la dimensión transaccional y la satisfacción laboral en las enfermeras.

---

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### CUESTIONARIO ESTILOS DE LIDERAZGO (48)

**Estimado trabajador:** Los cuestionarios que se presentan a continuación miden el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en esta institución Municipal donde labora. La información que facilite será confidencial y solo se usará con fines estadísticos. Se solicita marque la opción que mejor represente su percepción.

Nunca <sup>1</sup>	Casi nunca <sup>2</sup>	Algunas veces <sup>3</sup>	Casi siempre <sup>4</sup>	Nunca		Casi siempre <sup>5</sup>		
Ítems				1	2	3	4	5
<b>LIDERAZGO AUTORITARIO</b>								
1	¿Solo el líder municipal toma las decisiones en el municipio?							
2	¿El líder municipal se atribuye todos los derechos para tomar decisiones?							
3	¿El líder municipal dirige las acciones desde su despacho?							
4	¿El líder municipal brinda las indicaciones para la realización de alguna tarea o actividad?							
5	¿El líder municipal es más administrador que líder?							
6	¿El líder municipal trata de bajar la moral a los que se les enfrenta en la municipalidad?							
7	¿El líder municipal usa el castigo como forma de motivación?							
8	¿El líder municipal amonesta fuertemente quienes no cumplen con las normas?							
9	¿El líder municipal realiza acciones correctivas cuando observa incumplimiento de las normas o de las metas?							
<b>LIDERAZGO DEMOCRÁTICO</b>				1	2	3	4	5
10	¿El líder municipal fomenta el aprendizaje de los trabajadores?							
11	¿El líder municipal participa directamente en el cambio institucional?							
12	¿El líder municipal es dinámico en su trabajo?							
13	¿El líder municipal estimula a los trabajadores a expresar sus puntos de vista?							
14	¿El líder municipal fomenta la participación en la solución de problemas?							
15	¿El líder municipal toma en cuenta la opinión del resto?							
16	¿El líder municipal mantiene una comunicación afectuosa y agradable?							
17	¿El líder municipal realiza consulta con sus trabajadores?							
18	¿El líder municipal forma equipos y comisiones de trabajo?							
19	¿El líder municipal comparte actividades y decisiones con los trabajadores?							
20	¿El líder municipal de manera continua promueve el espíritu de superación de los trabajadores para el mejoramiento del trabajo en la municipalidad?							
21	¿El líder municipal reconoce los logros de los trabajadores?							
22	¿El líder municipal reconoce públicamente los logros de sus trabajadores?							
23	¿El líder municipal utiliza lemas, frases u otros para hacer reflexionar a los trabajadores?							
24	¿El líder municipal fomenta la iniciativa de los trabajadores de la municipalidad?							
25	¿El líder municipal se muestra muy seguro de sus actos?							

26	¿El líder municipal proyecta una presencia poderosa?					
27	¿El líder municipal se expresa con confianza en lograr cada una de las metas propuestas?					
28	¿El líder municipal es sensible a la necesidad de sus seguidores?					
29	¿El líder municipal comunica las expectativas que tiene sobre el desempeño de cada miembro de la institución?					
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>		1	2	3	4	5
30	¿El líder municipal se preocupa por que los trabajadores encuentren explicaciones lógicas y racionales a hechos sociales a través del análisis de casos u otras actividades?					
31	¿El líder municipal fomenta una visión para transformar el municipio?					
32	¿Los trabajadores se integran en la transformación del municipio?					
33	¿El líder municipal proporciona el sentido de la misión de la gestión?					
34	¿El líder municipal proporciona a los trabajadores una moral alta?					
35	¿El líder municipal es accesible a los pedidos de los trabajadores de la entidad?					
36	¿El líder municipal dedica tiempo para atender personalmente a los trabajadores o personas según sus características?					
37	¿El líder municipal orienta acertadamente a los trabajadores en sus inquietudes o problemas?					
38	¿El líder municipal siempre otorga alguna forma de recompensa por el esfuerzo y la tarea cumplida?					
<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>		1	2	3	4	5
39	¿El líder municipal transmite a sus subordinados lo que conviene hacer en la institución?					
40	¿El líder municipal reconoce públicamente los logros de sus trabajadores?					

## SATISFACCIÓN LABORAL (50)

CUESTIONARIO SOBRE LA SATISFACCION LABORAL						
Estimado (a) colaborador, el presente cuestionario es de carácter anónimo y se usara exclusivamente para fines de investigación, por lo que le solicitamos responder con sinceridad, veracidad y total libertad						
<b>INSTRUCCIONES</b>						
A continuación, presentamos las preguntas que permitirán evaluar la Satisfacción Laboral en la Entidad. Responda utilizando la siguiente escala.						
1.	Nunca	2.	Casi nunca	3.	A veces	
4.	Casi siempre	5.	Siempre			
Variable: SATISFACCION LABORAL						
Nº	Dimensión: Reto del trabajo	1	2	3	4	5
1	Te produce satisfacción tu trabajo					
2	Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer lo que te gusta					
3	Pones todo de tu parte para desempeñar bien tu trabajo					
4	Recibes información de parte de tus líderes de como desempeñar tu Trabajo					
5	Tu trabajo estimula tus ganas de superación					
Dimensión: Sistema de recompensas		1	2	3	4	5
6	Sientes que son justos los aumentos salariales con relación a ti y a los Demás					
7	Has recibido algún reconocimiento por tu desempeño laboral					
8	Las cargas de trabajo están bien repartidas					
9	Se valora los altos niveles de desempeño					
10	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo					
11	Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica					
Dimensión: Condiciones favorables		1	2	3	4	5
12	Cuentas con todos tus bienes y materiales para tu mejor desempeño Laboral					
13	Me disgusta mi horario					
14	Tienes independencia para organizar tu trabajo					
15	En tu institución cuenta con ambientes adecuados para un buen desempeño laboral					
Dimensión: Colegas que te brindan apoyo		1	2	3	4	5
16	Te supervisan constantemente en tu institución					
17	Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas					
18	Comparan al personal en esta institución					
19	Tus lideres te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo					
20	Creas que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su Trabajo					

### ANEXO 3.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, .....acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Nombre de Participante: .....

DNI: .....

Firma: .....