



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

Tesis

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL DE LA FUERZA
AÉREA DEL PERÚ 2019”**

Para optar el grado académico de:
MAESTRO DE GESTIÓN EN SALUD

AUTORES: PEREYRA PAREDES, SUSAN JACQUELINE

Código ORCID: 0000-0003-4103-9959

SANCHEZ ESPINOZA, JULISSA

Código ORCID: 0000-0001-9284-3803

Lima – Perú

2022

TESIS

Liderazgo transformacional en la gestión y Satisfacción laboral en el personal de
Enfermería del Hospital Central FAP 2019

Línea de Investigación

Salud, Enfermedad y Ambiente

Asesoría

ASESOR: Dr. BENITES CASTILLO, Santiago Moisés

Código ORCID: 0000-0002-8511-7106

DEDICATORIA

Dedico la presente investigación a Dios y a mis padres por darme la energía y la motivación para persistir y resistir todas las dificultades que se presentaron durante el desarrollo de la investigación.

SUSAN.

Este trabajo está dedicado a mi padre por su apoyo constante, a mi madre por los consejos que fueron mi soporte y guía en cada etapa de estudio, a mi hermana que a pesar de nuestras diferencias sé que estará ahí cuando la necesite, a mi hija Mayté por ser mi motivación y a Dios por haber puesto en mi camino a las personas que han sido mi soporte y compañía y que se han quedado presentes en mi vida.

JULISSA

AGRADECIMIENTO

Principalmente a Dios por darnos salud y que nos permitió concluir con la investigación, a nuestro asesor de tesis Dr. Santiago Moisés Benites Castillo por brindarnos su conocimiento para la culminación de la tesis, también al Dr. Ernesto Huapaya por el asesoramiento estadístico y a todas las licenciadas de Enfermería por su apoyo y tiempo las cuales permitieron que podamos cumplir con la meta de obtener el Grado de Magister de Gestión en Salud.

INDICE GENERAL

PORTADA.....	i
TITULO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INDICE GENERAL.....	v
INDICE DE TABLAS.....	vii
INDICE DE GRAFICOS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRAC.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPITULO I: EL PROBLEMA	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema General.....	15
1.2.2. Problemas Específicos	15
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.3.1. Objetivo General.....	16
1.4 Justificación y Viabilidad de la investigación	17
1.5 Limitaciones de la investigación	17
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.2. Bases teóricas	22
Liderazgo transformacional, liderando el cambio.....	22
Liderazgo en las Organizaciones de Salud	22
La enfermera como líder transformacional.....	24
Satisfacción Laboral	27
Importancia de la Satisfacción Laboral en las Organizaciones	31
Satisfacción Laboral en Enfermería	31

2.3. Formulación de hipótesis.....	33
2.3.1. Hipótesis General.....	33
2.3.2. Hipótesis Específicas.....	33
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	34
3.1 Método de la investigación.....	34
3.2 Enfoque de la investigación.....	34
3.3 Tipo de Investigación.....	34
3.4 Diseño de la investigación.....	34
3.5 Población, muestra y muestreo.....	34
3.6 Variables y Operacionalización.....	36
3.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	37
3.8 Procesamiento y análisis de datos.....	42
CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSION DE RESULTADOS.....	43
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	54
ANEXOS.....	62
ANEXO 1: Matriz de Consistencia.....	64
ANEXO 2: Instrumentos.....	64
ANEXO 3: Validez de instrumento.....	67
ANEXO 4: Confiabilidad del Instrumento.....	70
ANEXO 5: Hoja de Consentimiento Informado.....	71
ANEXO 6: Carta de Aprobación de la institución para recolección de datos.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.....	41
Tabla 2: Influencia idealizada del Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.....	42
Tabla 3: Motivación inspiracional del Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.....	43
Tabla 4: Estimulo Intelectual del Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.....	44
Tabla 5: Consideración individual del Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.....	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribución de Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.....	41
Gráfico 2: Distribución de Influencia idealizada del Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.....	42
Gráfico 3: Distribución de Motivación inspiracional del Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.....	43
Gráfico 4: Distribución de Estimulo Intelectual del Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.....	44
Gráfico 5: Distribución de Consideración individual del Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.....	45

RESUMEN

La presente investigación está orientada a establecer la relación entre las variables de Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral, en la gestión de salud. El estudio se realizó con el personal de enfermería perteneciente al Hospital Central FAP.

Para la presente investigación, se trabajó con una muestra 154 personal de enfermería, entre personal nombrado, contratado y personal CAS, quienes realizan labor asistencial dentro de la institución.

Para la recolección de datos sobre liderazgo transformacional, se utilizó como fuente el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X), versión abreviada de Bass y Avolio (2004), del cual se tomaron solo los ítems relacionados al liderazgo transformacional. Las investigadoras realizaron la adaptación obteniendo un instrumento final de 21 ítems, dividido en 4 dimensiones. Asimismo, para la variable Satisfacción laboral, el instrumento fue diseñado considerando los factores intrínsecos y extrínsecos de la Teoría de Herzberg, constando de 16 ítems divididos en dos dimensiones.

Los resultados demostraron que existe una correlación significativa moderada y positiva entre las dimensiones de liderazgo transformacional y satisfacción laboral, es decir que cuando hay una percepción alta de liderazgo transformacional respecto a los líderes de enfermería, la satisfacción laboral también tiende a ser alta.

Palabras Claves: Liderazgo transformacional, satisfacción laboral, enfermería

ABSTRACT

This research is aimed at establishing the relationship between the variables of Transformational Leadership and Job Satisfaction, in health management. The study was carried out with the nursing staff belonging to the FAP Central Hospital.

For the present investigation, we worked with a sample of 154 nursing personnel, including appointed, contracted personnel and CAS personnel, who perform care work within the institution.

For the collection of data on transformational leadership, the Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ Form 5X), an abbreviated version of Bass and Avolio (2004), was used as a source, from which only the items related to transformational leadership were taken. The researchers carried out the adaptation obtaining a final instrument of 21 items, divided into 4 dimensions. Likewise, for the job satisfaction variable, the instrument was designed considering the intrinsic and extrinsic factors of the Herzberg Theory, consisting of 16 items divided into two dimensions.

The results showed that there is a moderate and positive significant correlation between the dimensions of transformational leadership and job satisfaction, that is, when there is a high perception of transformational leadership with respect to nursing leaders, job satisfaction also tends to be high.

Keywords: Transformational leadership, job satisfaction, nursing

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, Liderazgo Transformacional en la Gestión y Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital FAP 2019, tiene como objetivo determinar si existe relación entre las variables de estudio.

El liderazgo se considera como la aptitud que tiene el líder para influenciar en las personas y de esta forma alcanzar las metas de la institución a la que pertenece, teniendo como parte de sus características, la preocupación por satisfacer las necesidades de su personal, trabajando conjuntamente, promoviendo la seguridad e identificación con la organización. El líder transformacional debe guiar las acciones necesarias para resolver los inconvenientes que pudiesen presentarse en el trabajo diario.

La satisfacción laboral está definido como un conjunto de actitudes hacia el trabajo. Actualmente es importante que el liderazgo transformacional en la gestión, promueva las condiciones idóneas y útiles para que la satisfacción laboral exista y además esté presente en los colaboradores, sobre todo en el ámbito de la salud; ello con la finalidad de que el liderazgo promueva un adecuado desempeño y efectividad en el trabajo del personal de enfermería, así como en el empoderamiento, el logro de los objetivos institucionales.

Para este estudio se inició con la revisión de las variables en el contexto mundial, latinoamericano, nacional y local. Donde se evidencio que el desempeño del personal de enfermería atraviesa por inconvenientes similares, es así que en el Hospital Central de la FAP, se ha manifestado e identificado situaciones de insatisfacción, lo que nos lleva a investigar cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en los enfermeros del hospital Centra de la FAP.

Para la mejor comprensión del estudio se dividió en cinco capítulos:

En el capítulo I: se abordó el planteamiento del problema, donde identificamos la situación problemática y formulamos las preguntas; así como la justificación y los objetivos de la investigación.

En el capítulo II: se elaboró el marco teórico y para ello se hizo la revisión de los antecedentes del estudio, las bases teóricas, así mismo se operacionalizó las variables tomando en cuenta sus dimensiones, indicadores y Ítems, además de la formulación de hipótesis.

En el capítulo III: se describe la metodología, especificando el tipo y nivel del estudio, diseño metodológico, además se determina la población y la estimación de la muestra, se describe la técnica y los instrumentos para la recolección de los datos, técnicas de procesamiento y análisis de la información.

En el capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados, incluye el procesamiento de datos, la prueba y contrastación de las hipótesis, a través del análisis e interpretación y en consecuente la discusión de la información.

En el capítulo V: se detalla las conclusiones del estudio y se brindan las recomendaciones, Además de las referencias y anexos. Se estima que a presente investigación sirva de apoyo e interés de los profesionales de la salud.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La satisfacción de los usuarios internos y externos es un indicador cuya importancia ha ido evolucionando en el área de gestión; ya que éste puede influenciar negativamente en el desarrollo y crecimiento de una organización.

La insatisfacción laboral se ha convertido en una problemática importante que está presente y perjudica diversos modelos de organización, incluidos los del sector salud.

En países europeos, por ejemplo, la satisfacción laboral del personal sanitario, en los últimos cinco años, alcanza aproximadamente un 20% y se vinculan de forma directa con las relaciones interpersonales y la competencia profesional, por otra parte, el 80% no está satisfecho con la remuneración que reciben, a ello se agrega la falta de promoción y formación, el poco interés por la identidad institucional y las inadecuadas condiciones laborales (1).

El personal de enfermería es el grupo laboral presente en la mayoría de los servicios de salud, desde el primer nivel de atención hasta el tercero; por ello esta profesión es considerada un pilar importante para la continuidad y sostenibilidad de la atención en las instituciones sanitarias.

En Sudamérica, en Chile existe una alta tasa de insatisfacción laboral del personal de enfermería, la cual es reflejada en resultados que demuestran que casi el 40% de los profesionales se encuentran poco satisfechos (2).

A nivel nacional, hay estudios donde se evidencian porcentajes bajos de satisfacción laboral, así mismo se identificó que las determinantes de la insatisfacción laboral de las enfermeras están relacionadas con la organización, remuneraciones y ambiente físico, confirmando que la insatisfacción laboral que experimentan las enfermeras generales durante el desarrollo de su profesión abarca al 60% de enfermeras y el porcentaje de enfermeras muy satisfechas es menor (1).

A través del tiempo se ha demostrado que para dirigir una organización no es necesario poseer solamente habilidades técnicas o de conocimiento, sino es importante que los responsables de dirigir a un grupo de personas tengan las habilidades sociales necesarias para resolver los diferentes problemas que se pueden presentar a nivel organizacional, en otras palabras, ser un líder.

En las organizaciones del sector salud, la ausencia de liderazgo puede perjudicar desde la administración, hasta el buen y correcto funcionamiento de éste, ya que la productividad y la imagen de la institución podrían verse afectados frente a un trabajador no satisfecho en su centro laboral.

La carencia de dirección en el personal, la ambigüedad al momento de brindar información; la falta de empatía; carisma; el déficit para analizar diversas situaciones y tomar decisiones, pueden generar desacuerdos en el equipo, sin tener éxito en la organización del trabajo (3), por lo que, de existir esta situación, no puede garantizar una atención integral de calidad, trayendo como resultados quejas constantes.

Los servicios asistenciales de los Hospitales, cuenta con poco personal de enfermería para la atención de los usuarios y es donde se observa la existencia de quejas de éste personal, así como el descontento por los turnos y horarios, estrés, sobrecarga laboral, rotaciones y la escasa comunicación con los compañeros de trabajo y con los jefes o coordinadores del servicio; lo que podría ocasionar inestabilidad en el clima organizacional y derivar en insatisfacción; esta situación no es ajena a nuestra realidad.

El liderazgo transformacional en la gestión y la satisfacción laboral ha sido tema de nuestro interés ya que consideramos que el liderazgo bien aplicado puede generar ventajas competitivas en las organizaciones.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional en la gestión con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Central FAP, 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional con el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP?
- ¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional con el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el estímulo intelectual del liderazgo transformacional con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital central FAP?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la consideración individual del liderazgo transformacional con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital central FAP?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer la relación entre el liderazgo transformacional en la gestión con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Central FAP, 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar la relación de la influencia idealizada del liderazgo transformacional con el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.
- Describir la relación entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional con el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.
- Evaluar la relación del estímulo intelectual del liderazgo transformacional con el nivel de satisfacción del personal de enfermería del Hospital central FAP.
- Identificar la relación de la consideración individual del liderazgo transformacional con el de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital central FAP.

1.4 Justificación y Viabilidad de la investigación

1.4.1 Justificación Teórica

El liderazgo transformacional se ha convertido en una de las variables con mayor impacto del siglo XXI, hoy en día las organizaciones necesitan líderes transformadores que les permita superar con éxito los cambios que se presenten. Por esta razón el presente estudio se justifica ya que ha considerado esta temática que sumado al nivel de satisfacción del personal de enfermería se constituye relevante en toda gestión del contexto de la salud.

1.4.2 Justificación Metodológica

Con las bases y fundamentos del método científico, el estudio toma las técnicas y herramientas de la metodología de la investigación para darle la viabilidad y confiabilidad, del mismo modo se cuenta con los recursos económicos y de información para el desarrollo del mismo.

1.4.3 Justificación Práctica

El presente estudio es relevante para el fortalecimiento de la gestión en salud ya que permitirá a las supervisoras, jefas de enfermería y otros directivos adoptar distintas estrategias que permitan solucionar problemas relacionados con el liderazgo y la satisfacción laboral, incidiendo positivamente en los procesos organizacionales internos y en la toma de decisiones que son aspectos esenciales de cualquier institución de salud sea pública o privada.

1.5 Limitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal: El periodo a desarrollar la investigación es en el año 2019

1.5.2 Espacial: El estudio se realizará en los servicios asistenciales del Hospital Central FAP, en Lima. Las temáticas se centran en el Liderazgo transformacional y satisfacción Laboral.

1.5.3 Recursos: Personal de enfermería.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

Soria, M. (2018) realizó un estudio que tuvo como objetivo *“Determinar el nivel de influencia que tienen los distintos estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral”*. La metodología fue comparativa debido a que se analizaron los resultados que se obtuvieron de cada equipo, asimismo fue de corte transversal con una muestra de 33 trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones en Ambato. Para la obtención de información se emplearon dos instrumentos: El Grid Gerencial y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12. Los resultados demostraron que no existe una relación clara entre las variables de estudio, pudiendo deberse a que el trabajador es motivado por diversos factores, considerando además la valoración y el compromiso que tiene cada empleado con su trabajo, así como los objetivos que debe cumplir (4).

Merino, Á. V. (2017) en su investigación tuvo como objetivo *“Analizar los factores que pueden influir en la satisfacción laboral de los empleados encargados de la gestión en el ámbito de enfermería”*. La metodología utilizada fue cuantitativa, descriptiva y transversal. Los resultados evidenciaron que la satisfacción laboral está ampliamente estudiada en el ámbito empresarial y recientemente se empezó a estudiar en el ámbito sanitario. Una de las conclusiones que llegó el estudio es que existen diferencias entre la satisfacción laboral de los sujetos que ocupan puestos de gestión de enfermería con aquellos que realizan labores asistenciales, con interacción directa con el paciente y existen factores que influyen en dicha satisfacción tal como el cargo de ocupación (5).

León V. (2019), llevo una cabo la investigación cuyo objetivo era *“Identificar la relación existente entre los estilos de liderazgo de las jefaturas y la satisfacción Laboral en los departamentos que conforman la Gerencia Nacional de Desarrollo*

Organizacional de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones – CNTEP”. Este estudio, utilizó el cuestionario propuesto por Goleman, Boyatzis y McKee, para luego identificar a través de la autopercepción de los líderes y la evaluación de sus trabajadores. La satisfacción laboral se basó en el enfoque teórico dirigido por Stephen Robbins quien propuso la medición del apoyo de jefes y colegas, recompensas equitativas y trabajo desafiante. El resultado fue un 55%, de trabajadores con un nivel medio de satisfacción en el área; así mismo los estilos de liderazgo predominantes fueron el afiliativo y democrático. (6)

A nivel Nacional

Díaz, J. y Quiñones A. (2017) en su estudio tuvieron como objetivo *“Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y la Gestión de la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la Puerta, Florencia de Mora-2017”*. Su diseño fue descriptivo – correlacional. La población-muestra fue de 37 docentes. Se aplicó el cuestionario MLQ de Bass y Avolio, 2004 y el cuestionario de gestión educativa del Ministerio de educación. El estudio dio como resultado que *existe* una asociación significativa entre el liderazgo transformacional y gestión educativa. Asimismo, el nivel de liderazgo transformacional no es igual, ya que el 27% indicó que se encuentra en un nivel regular, el 67.6% lo ubican en nivel bajo, en tanto que el 5.4% lo ubican la categoría bueno. (7)

Redolfo, L. (2017) llevó a cabo un estudio; cuyo objetivo fue *“Establecer la relación que existe entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la UGEL04 Comas, 2017”*. Utilizó el enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal y correlacional, pues tuvo como fin determinar la relación existente entre dos variables. La muestra de la investigación fue obtenida por muestreo probabilístico y estuvo constituido por 154 colaboradores de la UGEL 04 perteneciente al distrito de Comas. Se utilizó un instrumento por cada variable, ambos fueron validados y confiables. El estudio llegó a la conclusión que existe relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral, evidenciado en los resultados de la prueba de hipótesis general, siendo el valor de chi cuadrado 21.792 y el valor de significancia

es $p\text{-value} = 0.000$ menor a 0.005 . La relación confirma a mayor liderazgo transformacional mayor satisfacción laboral". (8).

López, S. (2017), desarrolló una investigación con el objetivo de *"Determinar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de una institución pública"*. La metodología fue cuantitativa de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo constituida por 38 colaboradores, utilizando para ambas variables un cuestionario con preguntas cerradas y medida de escala Likert, validadas mediante el Alpha de Cronbach. El paquete estadístico fue SPSS 22 con el cual permitió concluir que el 31.6% de trabajadores respondió que se evidencia liderazgo transformacional dentro de la organización, en un rango medio; por la cual limita sus funciones generando insatisfacción laboral. El 65.8% percibió que no tiene un buen líder y por ello se sienten insatisfechos en un rango alto y por último, en un rango bajo el 2.6% respondió que sienten que hay un líder que los dirige y esto produce insatisfacción laboral. (9)

Huacachino E. y Castillo H. (2018) realizaron un estudio cuyo objetivo fue *"Determinar cuál es el estilo de liderazgo transformacional que existe y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa El Salvador 2018"*. El tipo de investigación fue de diseño no experimental, cuantitativa, descriptivo y de corte transversal. La muestra fue de 73 personas que laboran en el mencionado hospital, para la obtención de la misma se empleó el muestreo aleatorio simple. Se utilizaron como instrumentos cuestionarios sobre liderazgo transformacional y satisfacción laboral. Los resultados indican que existe asociación significativa entre las variables: Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral ($p = 0,044$ (0.05)); asimismo, respecto al liderazgo transformacional el 54 % de los enfermeros consideraron que es de nivel medio; y 19 % alto, por otro lado, el 73 % consideraron que la satisfacción laboral es de nivel medio; y 11 % alto. (10)

Cjahua Z. y López R. (2018), desarrollaron un estudio con el objetivo fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital “Alberto Sabogal Sologuren”. Fue de tipo cuantitativo, observacional, descriptivo, correlacional y de corte transversal. La muestra fue de 150 enfermeros. Para la recolección de datos se empleó la encuesta, con el Cuestionario Multifactorial MLQ 5S, que evaluó los siguientes estilos de Liderazgo: Transformacional, Transaccional y Laissez Faire y la encuesta de Satisfacción Laboral SL – SPC. Los datos se procesaron con el programa SPS, de ello se obtuvo como resultado que los enfermeros están de acuerdo con el estilo de liderazgo de la gestión, siendo el estilo de liderazgo transaccional el mas sobresaliente; asimismo se llegó a la conclusión que existe una relación directa y baja, entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral. (11)

Palomino, S. (2018). La investigación tuvo como objetivo “Establecer la relación entre liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de las Fuerzas Armadas, Lima 2018”. El presente trabajo de investigación fue de enfoque cuantitativo - correlacional. La población estuvo conformada por 120 personas a las cuales se les aplicó la técnica del cuestionario y como instrumentos del Liderazgo el MLQ forma 5X corta de B. Bass y Avolio y para la satisfacción laboral el SL –SPC de Sonia Palma. Los resultados dieron a conocer que un 40% del personal no considera que exista un alto nivel de liderazgo y el 60,83% si lo considera. Por otro lado, un 31,6% de los participantes no tiene un alto nivel de satisfacción laboral; a pesar de esto, la mayor parte del personal asistencial (68,33%) tiene un alto nivel. Se concluyó que existe relación estadística significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de las Fuerzas Armadas, Lima 2018. (Rho de Spearman = 0,785) (12)

2.2. Bases teóricas

Liderazgo transformacional, liderando el cambio.

El liderazgo transformacional fue conceptualizado en un inicio por James MacGregor Burns y posteriormente fue Bernard Bass, quien construyó y desarrollo la teoría del Liderazgo Transformacional.

Bass explica que este estilo de liderazgo es producto del impacto que ejerce el líder sobre sus seguidores. Los líderes de características transformacionales orientan sus acciones para generar cambios con efectos positivos y significativos en los trabajadores y en la organización, concientizando sobre la importancia y el valor de trascender sus propios intereses a favor de los objetivos de la organización. La confianza generada y el respeto por parte de sus seguidores forman un vínculo con el líder transformacional motivando la cooperación para lograr más de lo esperado (13).

El liderazgo transformacional es una herramienta audaz en la gestión ya que permite “transformar” la situación dentro de una organización, conectando a los trabajadores, los problemas o dificultades y una visión atractiva de lo que será en adelante. En el contexto actual existe la necesidad que los líderes puedan innovar e implementar estrategias exitosas e intrépidas que organicen las fortalezas y debilidades de la organización frente a las diversas oportunidades y amenazas que se presenten en el entorno. En ese sentido, la constante versatilidad del entorno externo se ha transformado en un factor que contribuye al auge del liderazgo transformacional (14).

Liderazgo en las Organizaciones de Salud

Según Kotter, el contexto cambiante y competitivo del siglo XXI en el que desenvuelven las organizaciones requiere que los líderes se responsabilicen aún más, asumiendo estrategias que les permitan mantenerse competitivas dentro de sus respectivos sectores (15).

El liderazgo constituye un factor importante de la práctica organizacional, por ello es fundamental que el liderazgo esté presente en todas las áreas de la organización, tanto formal como informalmente. En organizaciones con presencia de un liderazgo

efectivo el trabajador considera que debe y puede contribuir al éxito, actuando como socio de ella, dirigiendo sus acciones proactivamente y asumiendo las responsabilidades de sus acciones y contribuciones (16).

Entender el papel del liderazgo como agente de cambio de los servicios de salud no es tan sencillo. Esto basado en que la existencia del liderazgo depende de la capacidad de convencimiento para inducir el seguimiento de los demás, que es necesario para lograr cambios trascendentales en los servicios de salud, que dependen directamente de las actitudes humanas (17).

Los profesionales de salud deben hacer suyo el reto de afrontar los desafíos que actualmente tiene el sistema sanitario y brindar propuestas y soluciones innovadoras relacionados con el liderazgo. Sin duda el liderazgo es una de las características principales que deben desarrollar los profesionales de salud, sobre todo en el campo clínico y de gestión.

El liderazgo transformacional provee mayores beneficios a las organizaciones cuyos objetivos sean fomentar el pensamiento creativo y la innovación entre sus trabajadores para mejorar o conservar su competitividad.

En la situación actual del sector de salud, existe la necesidad de contar con un liderazgo orientador y visionario donde el director ofrezca medidas claras de desempeño para el personal, motivándolos directa y activamente, creando una cultura en la organización, donde el cambio se convierta en la posibilidad para el crecimiento de los profesionales, lo que a su vez puede aumentar los niveles de satisfacción del personal y aumentar la calidad de la atención en los distintos servicios de salud (18).

En ese sentido, el liderazgo en salud tiene que estar enfocado a promover todas las mejoras posibles para lograr el bienestar del usuario interno y externo. El liderazgo tiene que involucrar y articular a todas las profesiones de salud a fin de garantizar que nuestros colaboradores demuestren sus capacidades y desarrollen aptitudes

para una mejor atención asistencial, adecuados procesos administrativos, una enseñanza motivadora y la búsqueda de la mejora continua en nuestra organización.

La enfermera como líder transformacional

En el contexto de salud a nivel mundial, las enfermeras comparten con otros profesionales de la salud funciones de planificación, implementación y evaluación para garantizar un adecuado sistema sanitario con el fin de promocionar la salud, prevenir enfermedades y velar por las personas enfermas y discapacitadas (19).

El profesional de enfermería asume diversas responsabilidades relacionadas al liderazgo, que le permite trabajar por un objetivo institucional común, conociendo, analizando y brindando propuestas de solución a los problemas que se identifican en las instituciones de salud.

Según el International Council of Nursing, el liderazgo es fundamental en la gestión de enfermería e incluye actividades de enseñanza a otras personas, además de crear un ambiente favorable y fomentar el perfeccionamiento constante y la calidad de los cuidados. La formación de las enfermeras debe impulsar el crecimiento de conocimientos, destrezas y conductas que le permitan adoptar estilos de liderazgo transformacional en el ejercicio de su profesión, potenciando también su función de gestión. Los enfermeros dedicados a la gestión ocupan cargos de responsabilidad en las organizaciones de salud, dirigiendo, motivando y supervisando a su grupo de trabajo, contribuyendo con los objetivos de la organización (18).

En enfermería un liderazgo eficaz es imprescindible, las cuales se basan en relaciones humanas establecidas bajo situaciones que precisan de una guía y orientación permanente para un desempeño eficaz de las actividades. El rol de la enfermera líder debe estar presente en sus distintos niveles jerárquicos y de responsabilidad (20).

Teoría del Liderazgo Transformacional: dimensiones

El término “transformacional” está relacionado con el liderazgo que conllevará a cambios en la organización, incluyendo la habilidad de encaminar a los recursos humanos a un alto grado o nivel de satisfacción.

Definiciones: Dentro de la definición del liderazgo transformacional, se mencionan los siguientes teóricos (21):

-Burns (1978), lo define como un proceso recíproco entre el líder y el seguidor, con metas mutuas.

-Bass (1985): Es el proceso mediante el cual el líder incrementa las probabilidades subjetivas del éxito del seguidor, para ello construye la autoconfianza y concientiza sobre el valor y la importancia de los resultados, enfocándose en intereses trascendentales.

-Avolio y Bass (2004), lo definen como el proceso de influencia en el cual los líderes cambian a sus seguidores, impulsándolos a ver las oportunidades y desafíos de su entorno.

-Kouzes, mencionado por Palomo, M., considera que los líderes transformacionales inspiran a otros a superarse, mediante el reconocimiento individual, la estimulación para la innovación, entre otras cosas (22)

Salcedo, A. menciona también que los líderes transformacionales mantienen siempre a la vista los resultados y alinean el interés del subordinado con los de la organización, logrando una visión compartida a través de la concientización del valor e importancia de los aportes de los trabajadores, generando expectativas en los mismos, lo que resulta en condiciones atractivas de trabajo para los colaboradores (23).

En ese sentido, el liderazgo transformacional, es un modelo con énfasis en valores ideológicos y morales, los mensajes utilizados por el líder, son mensajes visionarios; los líderes transformacionales vinculan los problemas que aparecen en un determinado contexto y proyectan una visión de cómo tendría que ser la nueva situación, la misma que se encuentra vinculada con los intereses del colaborador y

también del líder. Estos líderes reformulan los problemas que se presentan, de tal manera que las soluciones son congruentes con los valores y la visión de los seguidores, de esta manera se propicia que desempeñen un papel activo en los cambios apelando a valores que son trascendentales para los colaboradores como la igualdad, justicia, entre otros, de tal manera que se motive cambios y mejoras en la organización (24).

Dimensiones del Liderazgo Transformacional:

Según Bass y Avolio, citado por Palomo, M.; se distinguen cuatro componentes o factores del liderazgo transformacional (22):

Influencia idealizada (carisma): Es la capacidad del líder de plantear una visión y obtener la confianza y el respeto de sus seguidores. El líder llega a ser un modelo de comportamiento para sus seguidores, ya que provocan identificación y compromiso de sus colaboradores.

Motivación Inspiracional: Capacidad del líder de comunicar su visión y generar altas expectativas, de tal manera fomenta entusiasmo y optimismo en el equipo de trabajo, orientando y guiando los esfuerzos de sus seguidores.

Estimulación intelectual: Capacidad del líder para estimular y propiciar la que sus colaboradores sean innovadores (creativos) para solucionar problemas y plantear estrategias. Busca el empoderamiento de los trabajadores para que propongan ideas y puedan explorar sus habilidades.

Consideración individualización: Capacidad para prestar atención a cada uno de los miembros de su equipo. Respeta a los colaboradores y resalta la importancia de su contribución individual (reconocimiento). Comprende y respeta diferencias, así como las necesidades y expectativas (empatía).

En conclusión, es saber escuchar y tratar al colaborador. Es importante que cada trabajador se sienta valorado como persona y que valoren su trabajo

Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ)

Dentro de los aportes de Bass y sus colaboradores, es importante mencionar el diseño de un cuestionario, el MLQ, el cual plasma sus concepciones teóricas sobre liderazgo. Sin embargo, este cuestionario ha tenido diversas versiones.

Molero A. et al (25), mencionaron en su investigación que la primera versión del MLQ (MLQ-5R) tenía 70 ítems, pero en 1995 fue modificada por Bass y Avolio, tras considerar las críticas recibidas por Hunt, Yukl, entre otros investigadores y las contribuciones teóricas de Conger y Kanungo; House, Spangler y Woyke,

La última versión consta de 45 ítems y se denominada MLQ-5X (short form) y es la que se utilizará como referente para la presente investigación y divide las subvariables de la siguiente forma:

ESTRUCTURA DEL MLQ – 5X
Factores de Liderazgo Transformacional
Influencia idealizada o carisma
Influencia Idealizada conductual
Motivación Inspiracional
Estimulación Intelectual
Consideración individualizada
Factores del liderazgo transaccional
Recompensa contingente
Dirección por excepción pasiva
Liderazgo Pasivo/Evitador
Dirección por excepción pasiva
Laissez faire

Fuente: Molero A. et al. Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es un factor determinante para evaluar la calidad interna en la organización, considerándose como un estado emocional placentero o positivo

obtenida de la percepción de la persona a través de sus experiencias laborales, en el que además inciden las circunstancias y características individuales y de la labor que desempeña, condicionando la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos laborales (26).

La satisfacción laboral, se diferencia de la motivación dado que ésta última está relacionada a la conducta, es decir, a la elección, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción está centrada en los sentimientos respecto al trabajo y a las consecuencias que se desprenden de él. Robbins mencionado por Caballero refería que los factores más notables que conducen a la satisfacción laboral son: un trabajo estimulante desde el punto de vista mental, equidad en las recompensas recibidas, términos de trabajo que constituyen un respaldo, compañeros que apoyen y la adaptación de la personalidad en la relación al cargo. Por otra parte, el efecto de la satisfacción en el trabajo desempeñado trae consigo satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación” (27).

Existe poco reconocimiento social y profesional de la Enfermería y una evidencia de ello son los limitados, pequeños o a veces inexistentes espacios asignados en sus lugares de trabajo, lo que se percibe como falta de reconocimiento hacia este grupo de salud por parte de la institución en que laboran. Los factores de promoción y remuneraciones son las variables que producen más insatisfacción entre el personal de enfermería. En cuanto a las oportunidades de promoción y ascenso opinan que son escasas y no siempre lo logra la persona más competente. Además, encuentran el proceso poco transparente. (28)

En ese sentido la satisfacción es el efecto que un individuo experimenta al lograr el equilibrio entre su necesidad y lo que realmente obtiene en el trabajo, es decir, la actitud del personal frente a sus labores. Dicha actitud está basada en las creencias y valores que él mismo crea y desarrolla en su propio ambiente laboral y que están determinados por las condiciones actuales del puesto, así como por sus percepciones de lo que debería ser.

Teoría de los dos factores de Herzbert

Herzberg llama factores motivadores/intrínsecos a aquellos que nos guían a la satisfacción, su análisis indica que se vincula con el contenido del propio trabajo. Dentro de estos factores encontramos al reconocimiento, el trabajo, la responsabilidad, el avance y crecimiento personal.

Los factores extrínsecos o de higiene tienen efecto preventivo en relación con la insatisfacción laboral, debido a que su presencia de forma apropiada evitaría la insatisfacción del trabajador. Herzberg observó estos factores están asociados al contexto del trabajo. Dentro de esto se incluye las políticas de la organización, el estilo de la supervisión, las interrelaciones con el supervisor y compañeros de trabajo, las condiciones físicas de trabajo y el salario. (29)

Herzberg a través de su estudio trata de descubrir los factores externos que influyen en la motivación de una persona en el trabajo. La motivación es interna y está relacionada con las necesidades y deseos del individuo, mientras que la satisfacción de esas necesidades dependerá de factores externos y/o de las oportunidades que les brinda su trabajo, así como en el ambiente en que viven y se desempeñan.

Factores Motivacionales o Intrínsecos

Herzberg identificó cinco factores denominados “factores de satisfacción” o “motivadores”, por los cuales las personas afirmaban sentirse felices en su trabajo (30):

- Realización: Relacionado a la alegría de los trabajadores respecto a lo que logran realizar. Por ejemplo, el éxito al realizar un trabajo, la resolución efectiva de problemas y el ver los resultados del trabajo hecho.
- Reconocimiento: es el agradecimiento que los individuos reciben por su trabajo.
- El propio trabajo: es el grado en que las personas tienen que hacer uso de sus habilidades pueden llevar a niveles más elevados de satisfacción en el trabajo.
- Responsabilidad: Realizar el trabajo sin una supervisión inmediata por la confianza obtenida.

- Progreso (o crecimiento): Se centra en el potencial que el trabajo ofrece para el crecimiento, desarrollo y avance continuo del trabajador.

Bajo ese contexto, en el aspecto intrínseco cuando no se reconoce un trabajo bien realizado, aparece el desinterés y el clima laboral se va deteriorando progresivamente (31). Asimismo, la promoción profesional podría mejorarse si los trabajadores participan en tareas adicionales y obtienen un reconocimiento por parte de la Dirección (32)

Estos factores están controlados por el trabajador y vinculados con lo que desempeña, con el contenido del empleo, así como con sus obligaciones laborales relacionados con el puesto. La motivación abarca el sentir de la realización, crecimiento y reconocimiento que se manifiesta en el ejercicio de sus funciones lo que constituye un reto y significado profesional. La satisfacción laboral, está relacionada a factores motivacionales, es decir se produce cuando la persona tiene actividades desafiantes y estimulantes. (33)

Factores Higiénicos o Extrínsecos

Herzberg identificó cinco “factores de insatisfacción” o “factores de higiene” que fueron citados frecuentemente por las personas al hablar de su descontento en el trabajo.

- La política y administración de la empresa: Relacionado con la ineficacia, a la duplicidad de esfuerzos, al derroche de tiempo y de energías, a la lucha por el poder dentro de la organización y sobre todo a las políticas que los empleados consideran injustos o perjudiciales (beneficios laborales, premios, entre otros).
- La supervisión: relacionada con la competencia y la justicia de los jefes inmediatos. Se incluye a jefes exageradamente críticos, severos y exigentes, a quienes los trabajadores consideran incompetentes.
- El sueldo: es la remuneración regular asignada por las labores realizadas. Referida a los aumentos de sueldo, que tardan mucho en producirse o que logran

con mucha dificultad, además de las diferencias de pago entre trabajadores que realizan la misma función.

- Las relaciones interpersonales (sociales): Son aquellos vínculos que se forman entre los diversos trabajadores de la organización. Por ejemplo, la falta de habilidad de los jefes para relacionarse influye en la relación social entre los empleados.
- Las condiciones de trabajo: se relaciona a la mala iluminación, al nivel de ruidos, a la calidad de la comida que proporciona la empresa, calefacción y limpieza.

“Basándose en esta diferenciación, Herzberg concluye que solo los factores motivacionales producen satisfacción en el trabajo, mientras los de higiene sirven únicamente para prevenir la insatisfacción”. (29)

Importancia de la Satisfacción Laboral en las Organizaciones

Actualmente existe interés por mejorar el entorno laboral de las personas, en ese sentido se busca que éstas se sientan satisfechos, eficientes y orgullosos del trabajo que desempeñan. De la misma forma, serán capaces de acoplarse con éxito a las exigencias del trabajo, que van cambiando conforme al contexto global, surgiendo así oportunidades laborales, otras profesiones a fin de cubrir las necesidades de la población. La satisfacción laboral es un indicador que se utiliza para conocer la actitud de la persona respecto a su trabajo, dado que el nivel de satisfacción puede influir en la producción y calidad del mismo, así como de otros aspectos como el ausentismo laboral, la tendencia a abandonar la organización, etc. (34)

Las organizaciones que valoran a sus trabajadores como una de sus prioridades para el logro de resultados deben estar enfocados en dos direcciones: una que es lograr los objetivos de la organización, con valor agregado y competitividad y la segunda, la parte humana para mejorar y/o lograr la satisfacción de su personal (35).

Satisfacción Laboral en Enfermería

La individualidad de las personas las hace únicas con distintas necesidades, ambiciones, actitudes, diversos niveles de conocimiento y destrezas, así como

distintos potenciales. Hay que comprender la complejidad y la particularidad de las personas, incluso en su ámbito laboral (36).

Diversos factores (internos y externos) pueden influir en el personal de enfermería, por lo que identificarlos debe representar una de las prioridades para las organizaciones, a fin de que les sirva como inicio para las acciones de motivación necesarias, que permitan generar una mayor calidad del servicio y productividad. Los factores mencionados suelen estar relacionados con la organización, rendimiento, factores individuales y profesionales. Las condiciones adecuadas para la atención de los pacientes también pueden mejorar la satisfacción del personal de enfermería y contribuiría a su permanencia en el trabajo.

La satisfacción laboral abarca definiciones multidimensionales, que incluyen habilidades, actitudes, creencias y valores del personal frente a la organización. Para lograr satisfacción es importante que exista una retroalimentación entre los empleados y empleadores que permitan identificar las emociones positivas, el compromiso bidireccional, la responsabilidad compartida y una planificación para obtener los resultados deseados (37).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

El liderazgo transformacional en la gestión se relaciona directamente con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Central FAP.

2.3.2. Hipótesis Específicas

- La influencia idealizada del liderazgo transformacional se relaciona directamente con el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.
- La motivación inspiracional del liderazgo transformacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Central FAP.
- El estímulo intelectual del liderazgo transformacional se relaciona directamente con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital central FAP.
- La consideración individual del liderazgo transformacional se relaciona directamente con el de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital central FAP.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

Hipotético deductivo.

Según Bernal (2010), este método permite partir de observaciones en calidad de hipótesis a fin de refutarlas o aceptarlas, extrayendo de ellas conclusiones que deben ser confrontadas con los hechos (38)

3.2 Enfoque de la investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo porque se utilizó la recolección de información para probar la hipótesis planteada, con base en la medición numérica y análisis estadístico con la finalidad de comprobar comportamientos o teorías.

Hernández et al. (2010), define el enfoque cuantitativo como una serie de procesos de carácter probativo, tiene un orden y delimitación, de los cuales se propone las preguntas de investigación y objetivos a fin de crear hipótesis y formar un marco teórico de respaldo. Asimismo, para el análisis de los datos se utiliza mediciones estadísticas, cuyos resultados derivan en conclusiones las mismas que aportan mayor conocimiento durante la investigación. (38)

3.3 Tipo de Investigación

Es Aplicada, ya que su fin es aumentar y perfeccionar el conocimiento, así como la comprensión de los fenómenos sociales. (38)

3.4 Diseño de la investigación

No experimental, de corte transversal

3.5 Población, muestra y muestreo

Población

La población está conformada por 257 personal de enfermería de los servicios asistenciales del Hospital Central FAP.

Muestra

Según Hernández et al. (2010), la muestra es una parte o subgrupo de la población que se selecciona y de la cual se obtendrá la información para el estudio la medición de las variables de la investigación. (38)

Para esta investigación, la muestra se obtendrá por muestreo probabilístico aleatorio simple, donde todas las personas o involucrados de la población tienen la misma posibilidad de ser elegidos; para ello se utilizará la siguiente fórmula:

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

Dónde:

m: El tamaño de la muestra que queremos calcular

N: tamaño de la población = **257**

Z: nivel de confianza. En función del nivel de confianza que busquemos, usaremos un valor determinado que viene dado por la forma que tiene la distribución de Gauss: Nivel de confianza 95% -> **Z=1,96**

e: Es el margen de error máximo que admito (5%)

p: Probabilidad de éxito (0.5)

q: Probabilidad de fracaso (0.5)

$$m = \frac{1.96^2 * 0.5 (1 - 0.5) 257}{0.05^2 (257 - 1) + 1.96^2 0.5 (1 - 0.5)}$$

$m = 154$

3.6 Variables y Operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional en la gestión

Definición operacional: Es el tipo de liderazgo en el cual la jefa de enfermería inspira y motiva al personal de enfermería a su cargo, es optimista y genera confianza logrando un crecimiento personal en los trabajadores; consta de cuatro dimensiones motivación inspiracional, influencia idealizada, estimulación intelectual y consideración individual.

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Influencia idealizada	Respeto Confianza Actitud	Ordinal	Bajo
Motivación inspiracional	Optimismo Entusiasmo		Medio
Estímulo intelectual	Innovación Empoderamiento		Alto
Consideración individual	Empatía Reconocimiento		

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición operacional: Grado de bienestar del personal de enfermería identificado mediante los factores intrínsecos y extrínsecos, medidos a través de una escala de tipo Likert.

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
Factores Intrínsecos	Trabajo Reconocimiento Realización	Ordinal	Bajo
Factores Extrínsecos	Ambiente de trabajo Sueldo y beneficios Políticas de la empresa Clima laboral y relaciones interpersonales.		Medio Alto

3.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica: La técnica que se utilizará será la encuesta con el cuestionario como instrumento para cada variable. Ambos cuestionarios utilizan la escala de medición tipo Likert con cinco alternativas, según se aprecia en la tabla 1:

Tabla 1. *Escala de medición*

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

Fuente: Likert

3.7.2 Descripción de los instrumentos

a. Instrumento de la Variable 1: Liderazgo transformacional

Se utilizó como fuente el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X), versión abreviada de Bass y Avolio (2004), del cual se tomaron solo los ítems relacionados al liderazgo transformacional. Las investigadoras realizaron la adaptación obteniendo un instrumento final de 21 ítems, dividido en 4 dimensiones. La cantidad de ítems por cada dimensión se detallan en la tabla 2:

Tabla 2. *Variable, dimensiones, ítems*

Variable	Dimensiones	ítems	Número de ítems
Liderazgo transformacional	Influencia Idealizada	1,2,3,4,5,6,7,8	8
	Estímulo intelectual	9,10,11,12,13	5
	Motivación inspiracional	14,15,16,17	4
	Consideración individual	18,19,20,21	4

Fuente: Bass y Avolio / Adaptado por las investigadoras

Baremación variable 1: Liderazgo transformacional

Se realiza la baremación de la variable Liderazgo transformacional y sus dimensiones respectivamente (tablas 3, 4 y 5):

Puntaje mínimo (Pmin) : Valor mínimo de la escala x total de ítems

Puntaje máximo (Pmax) : Valor máximo de la escala x total de ítems

Rango(R) : Puntaje máximo – Puntaje mínimo

N° de intervalos : 3

Amplitud(A) : Rango/ N° de intervalos

Baremos : Primer intervalo [Pmin; Pmin+A]

Segundo intervalo [Fin de 1° intervalo + A]

Tercer intervalo [Fin de 2° intervalo +A]

Tabla 3. Baremación variable 1

Variable	Cantidad de ítems	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Rango	Amplitud	Valor final
Liderazgo transformacional	21	105	21	84	28	Bajo [21;49]
						Medio [50;78]
						Alto [79;105]

En relación con las 4 dimensiones de la variable 1 se hizo la baremación, según tabla cuatro.

Tabla 4. *Baremación dimensiones variable 1.*

		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Cantidad de ítems		8	5	4	4
Puntaje máximo		40	25	20	20
Puntaje mínimo		8	5	4	4
Rango		32	20	16	16
Intervalos		3	3	3	3
Amplitud		10	6	5	5
Valor final Baremos:	Bajo	[8;18]	[5;11]	[4;9]	[4;9]
	Medio	[19;29]	[12;18]	[10;15]	[10;15]
	Alto	[30;32]	[19;25]	[16;20]	[16;20]

Ficha Técnica del instrumento de liderazgo transformacional

Nombre del Instrumento : Cuestionario de Liderazgo transformacional.
Fuente : MLQ Forma 5X versión abreviada.
Autor : Bernard Bass y Avolio (2004).
Adaptado por : Pereyra Paredes Susan
Sánchez Espinoza Julissa.
Objetivo : Medir liderazgo transformacional.
Modalidad : Autoadministrado.
Tiempo de duración : 5 – 10 minutos.
Dimensiones evaluadas : Influencia Idealizada, Estímulo Intelectual,
Motivación inspiracional y consideración individual.
Número de ítems : 21 ítems
Escala de medición : Escala de Likert.

b. Instrumento de la Variable 2: Satisfacción laboral

El instrumento fue diseñado considerando los factores intrínsecos y extrínsecos de la Teoría de Herzberg, consta de 16 ítems divididos en dos dimensiones. La cantidad de ítems por cada dimensión se detallan en la tabla 5:

Tabla 5. *Variable, dimensiones, ítems*

Variable	Dimensiones	Ítems	N° de ítems
Satisfacción Laboral	Factores intrínsecos	1,2,3,4	4
	Factores extrínsecos	5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16	12

Diseño de las investigadoras

Baremación variable 2: Satisfacción laboral

Se realiza la baremación de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones respectivamente:

Puntaje mínimo(Pmin) : Valor mínimo de la escala x total de ítems

Puntaje máximo(Pmax) : Valor máximo de la escala x total de ítems

Rango(R) : Puntaje máximo – Puntaje mínimo

N° de intervalos : 3

Amplitud(A) : Rango/ N° de intervalos

Baremos : Primer intervalo [Pmin;Pmin+A]

Segundo intervalo [Fin de 1° intervalo + A]

Tercer intervalo [Fin de 2° intervalo +A]

Tabla 6. Baremación variable 2

Variable	Cantidad de ítems	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Rango	Amplitud	Valor final-Baremos
Satisfacción laboral	16	80	16	64	21	Bajo [16;37] Medio [28;59] Alto [60;80]

En relación con las 4 dimensiones de la variable 1 se hizo la baremación, según detalle:

Tabla 7. Baremación dimensiones variable 2.

	Dimensión 1	Dimensión 2
Cantidad de ítems	4	12
Puntaje máximo	20	60
Puntaje mínimo	4	12
Rango	16	48
Intervalos	3	3
Amplitud	5	16
Valor final Baremos:	Bajo [4;9]	[12;28]
	Medio [10;15]	[29;45]
	Alto [16;20]	[46;60]

Ficha Técnica de variable Satisfacción laboral

Nombre del Instrumento	: Cuestionario de Satisfacción Laboral
Fuente	: Teoría de Herzberg
Autor	: Pereyra Paredes Susan y Sanchez Espinoza Julissa.
Objetivo	: Medir la satisfacción laboral
Modalidad	: Autoadministrado.
Tiempo de duración	: 5 – 10 minutos.
Dimensiones evaluadas	: Factores intrínsecos y factores extrínsecos
Número de ítems	: 16 ítems
Escala de medición	: Escala de Likert.

3.7.3 Validación

Los cuestionarios fueron validados por juicio de expertos (3) especialistas en gestión de los servicios de salud y enfermería.

3.7.4 Confiabilidad de los instrumentos

En relación con la confiabilidad, los resultados de Alfa de Cronbach consideran que los instrumentos son confiables para el estudio.

Tabla 8. Estadísticas de fiabilidad Liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
.962	21

Tabla9. Estadísticas de fiabilidad Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.879	16

3.8 Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 26.0. Así mismo, los resultados se presentan en tablas y gráficos. En la presente investigación se aplicará la prueba estadística Rho Spearman para evaluar las hipótesis específicas y la hipótesis general culminando con la contrastación de la hipótesis.

3.9 Aspecto Éticos

El presente proyecto se enmarca en el código de ética, según lineamientos de la Universidad Norbert Wiener, y cumplió con los principios que esta contempla para todo tipo de investigación, tales como el consentimiento informado de los participantes, el permiso del hospital donde se realizará el estudio y respetó la autoría de la información que se ha considerado en el presente estudio, citando y referenciando a todos los autores consultados bajo las normas Vancouver. Asimismo, mantendrá la confidencialidad de los participantes.

CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSION DE RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1

Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.

Liderazgo transformacio nal	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Media		Alta		n	%
	N	%	n	%	n	%	n	%
Baja	46	29.9%	3	1.9 %	0	0%	49	31.8%
Media	6	3.9%	70	45.5%	0	0%	76	49.4%
Alta	0	0%	0	0%	29	18.8%	29	18.8%
Total	52	33.8%	73	47.4%	29	18.8%	154	100%

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 1; el liderazgo transformacional en un nivel bajo, el 29.9% del personal de enfermería presenta un nivel bajo de satisfacción laboral, por otro el liderazgo transformacional en un nivel medio, el 45.5% del personal de enfermería presenta un nivel medio de satisfacción laboral. Así mismo, el liderazgo transformacional en un nivel alto, el 18.8% del personal de enfermería presento un nivel alto de satisfacción laboral.

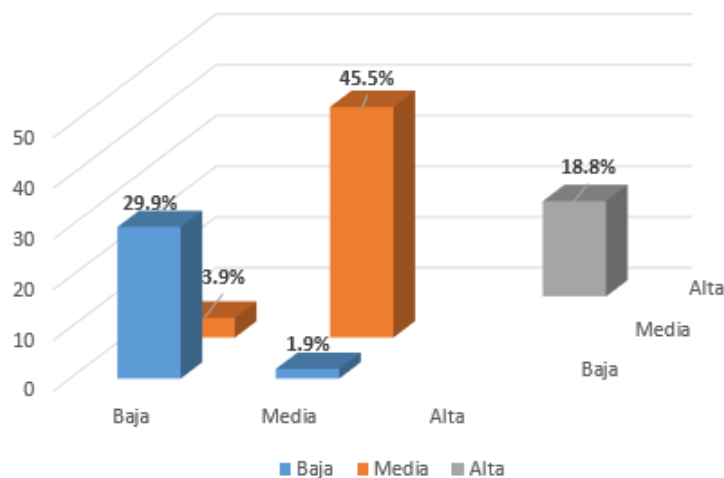


Gráfico 1: Distribución de *Liderazgo transformacional* y *Satisfacción laboral* en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.

Tabla 2

Influencia idealizada del liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.

Influencia idealizada	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Media		Alta			
	n	%	n	%	n	%	n	%
	45	29.2%	2	1.3 %	0	0%	47	30.5%
	7	4.6%	71	46.1%	0	0%	78	50.7%
	0	0%	0	0%	29	18.8%	29	18.8%
	52	33.8%	73	47.4%	29	18.8%	154	100%

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 2; la influencia idealizada del liderazgo transformacional en un nivel bajo, el 29.2% del personal de enfermería presenta un nivel bajo de satisfacción laboral, por otro la influencia idealizada del liderazgo transformacional en un nivel medio, el 46.1% del personal de enfermería presenta un nivel medio de satisfacción laboral. Así mismo, la influencia idealizada del liderazgo transformacional en un nivel alto, el 18.8% del personal de enfermería presento un nivel alto de satisfacción laboral.

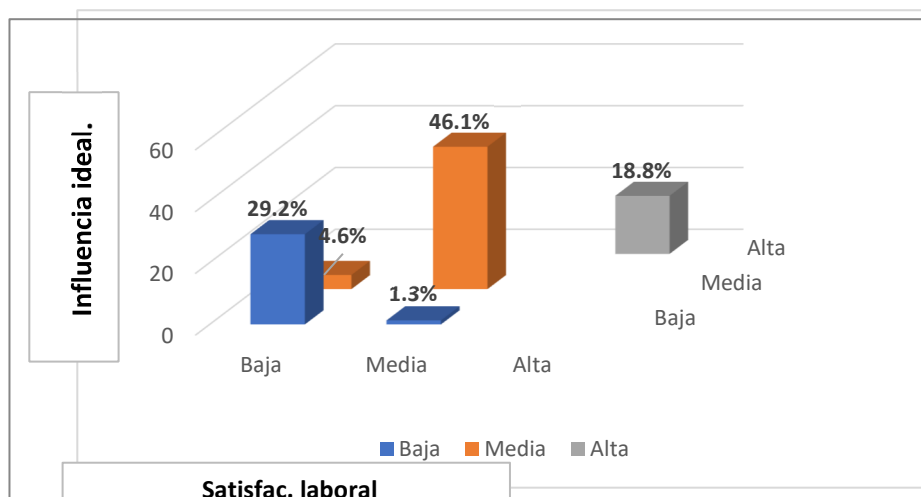


Gráfico 2: Distribución de Influencia idealizada del Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.

Tabla 3

Motivación inspiracional del liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.

Motivación inspiracional	Satisfacción laboral							Total	
	Baja		Media		Alta				
	N	%	n	%	n	%	n	%	
Baja	50	32.5%	2	1.3 %	0	0%	52	33.8%	
Media	2	1.3%	71	46.1%	2	1.3%	75	48.7%	
Alta	0	0%	0	0%	27	17.5%	27	17.5%	
Total	52	33.8%	73	47.4%	29	18.8%	154	100%	

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 3; la motivación inspiracional del liderazgo transformacional en un nivel bajo, el 32.5% del personal de enfermería presenta un nivel bajo de satisfacción laboral, por otro motivación inspiracional del liderazgo transformacional en un nivel medio, el 46.1% del personal de enfermería presenta un nivel medio de satisfacción laboral. Así mismo, la motivación inspiracional del liderazgo transformacional en un nivel alto, el 17.5% del personal de enfermería presento un nivel alto de satisfacción laboral.

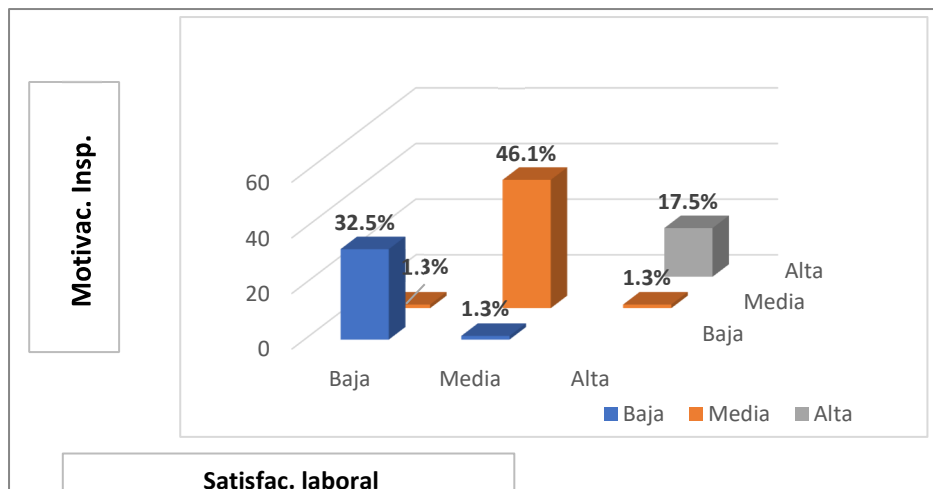


Gráfico 3: Motivación inspiracional el Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.

Tabla 4

Estimulo intelectual del liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.

Estimulo intelectual	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Media		Alta		n	%
	N	%	n	%	n	%		
Baja	46	29.9%	3	1.9 %	0	0%	49	31.8%
Media	6	3.9%	70	45.5%	1	0.6%	77	50.0%
Alta	0	0%	0	0%	28	18.2%	28	18.2%
							15	
Total	52	33.8%	73	47.4%	29	18.8%	4	100%

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 4; el estímulo intelectual del liderazgo transformacional en un nivel bajo, el 29.9% del personal de enfermería presenta un nivel bajo de satisfacción laboral, por otro el estímulo intelectual del liderazgo transformacional en un nivel medio, el 45.5% del personal de enfermería presenta un nivel medio de satisfacción laboral. Así mismo, el estímulo intelectual del liderazgo transformacional en un nivel alto, el 18.2% del personal de enfermería presento un nivel alto de satisfacción laboral.

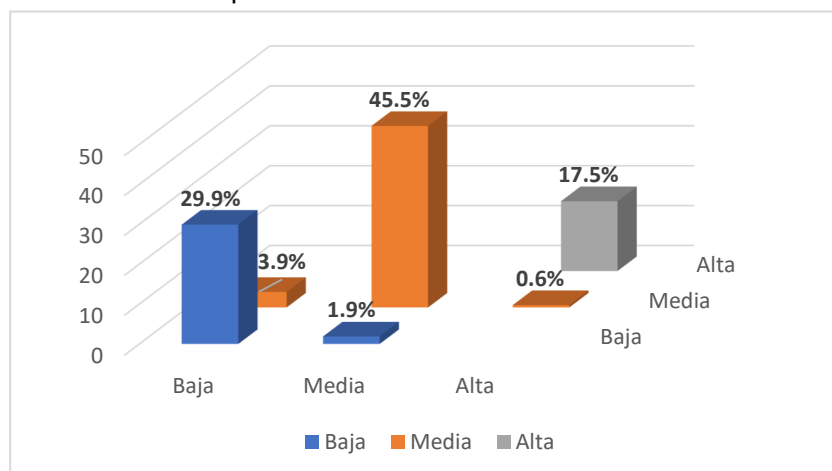


Gráfico 4: Estimulo intelectual del Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.

Tabla 5

Consideración individual del liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.

Consideración individual	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Media		Alta			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Baja	51	33.1%	0	0%	0	0%	51	33.1%
Media	1	0.7%	73	47.4%	0	0%	74	48.1%
Alta	0	0%	0	0%	29	18.8%	29	18.8%
Total	52	33.8%	73	47.4%	29	18.8%	154	100%

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 5; la consideración individual del liderazgo transformacional en un nivel bajo, el 33.1% del personal de enfermería presenta un nivel bajo de satisfacción laboral, por otro la consideración individual del liderazgo transformacional en un nivel medio, el 47.4% del personal de enfermería presenta un nivel medio de satisfacción laboral. Así mismo, la consideración individual del liderazgo transformacional en un nivel alto, el 18.8% del personal de enfermería presento un nivel alto de satisfacción laboral.

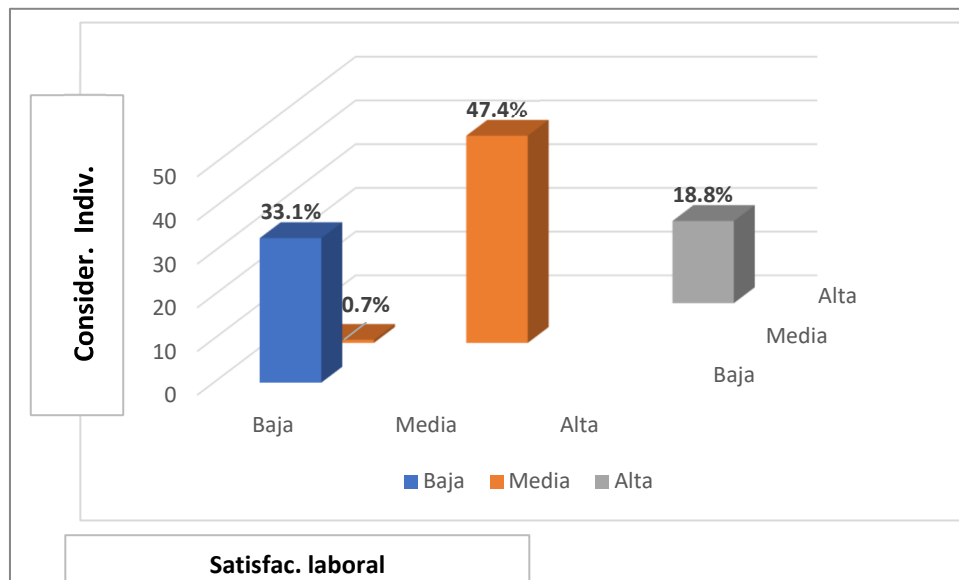


Gráfico 5: Consideración individual del Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.

4.1.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Central F AP

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

H₁: Si existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H₀

Prueba estadística

Liderazgo transf. y satisfacción laboral	Valor	Sig (unilateral)	N° casos validos
Rho de Spearman	,707**	0.000	154

Conclusión: Dado que existe relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral el valor de la prueba (Rho=707**) nos indica un grado de relación moderada directa, entendiéndose que cuando una de las variables mejora la otra también

Hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional en la gestión y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Central F AP

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional en la gestión y la satisfacción laboral.

H₁: Si existe relación significativa entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional en la gestión y la satisfacción laboral.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H₀

Prueba estadística

Influencia idealizada y satisfacción laboral	Valor	Sig (unilateral)	N° casos validos
Rho de Spearman	,705**	0.000	154

Conclusión: Dado que existe relación entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional en la gestión y la satisfacción laboral el valor de la prueba (Rho=705**) nos indica un grado de relación moderada directa, entendiéndose que cuando una de las variables mejora la otra también

Hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional en la gestión y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Central F AP

Hipótesis estadística

Ho: No existe relación significativa entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional en la gestión y la satisfacción laboral.

H₁: Si existe relación significativa entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional en la gestión y la satisfacción laboral.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H₀

Prueba estadística

La motivación inspiracional y satisfacción laboral	Valor	Sig (unilateral)	N° casos validos
Rho de Spearman	,710**	0.000	154

Conclusión: Dado que existe relación entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional en la gestión y la satisfacción laboral el valor de la prueba (Rho=710**) nos indica un grado de relación moderada directa, entendiéndose que cuando una de las variables mejora la otra también

Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre el estímulo intelectual del liderazgo transformacional en la gestión y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Central F AP

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa entre el estímulo intelectual del liderazgo transformacional en la gestión y la satisfacción laboral.

H₁: Si existe relación significativa entre el estímulo intelectual del liderazgo transformacional en la gestión y la satisfacción laboral.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H₀

Prueba estadística

El estímulo intelectual y satisfacción laboral	Valor	Sig (unilateral)	N° casos validos
Rho de Spearman	,707**	0.000	154

Conclusión: Dado que existe relación entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional en la gestión y la satisfacción laboral el valor de la prueba (Rho=707**) nos indica un grado de relación moderada directa, entendiéndose que cuando una de las variables mejora la otra también

Hipótesis específica 4: Existe relación significativa entre la consideración individual del liderazgo transformacional en la gestión y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Central F AP

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación significativa entre la consideración individual del liderazgo transformacional en la gestión y la satisfacción laboral.

H₁: Si existe relación significativa entre la consideración individual del liderazgo transformacional en la gestión y la satisfacción laboral.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H₀

Prueba estadística

Consideración individual y satisfacción laboral	Valor	Sig (unilateral)	N° casos validos
Rho de Spearman	,706**	0.000	154

Conclusión: Dado que existe relación entre la consideración individual del liderazgo transformacional en la gestión y la satisfacción laboral el valor de la prueba (Rho=706**) nos indica un grado de relación moderada directa, entendiéndose que cuando una de las variables mejora la otra también

4.1.3. Discusión de resultados

El liderazgo transformacional es altamente relevante cuando implica los diversos recursos como representa el factor humano hacia un alto nivel de satisfacción, lo cual conlleva a una excelencia en el proceso de medición de resultados de la institución u organización así tenemos los resultados lo siguiente:

Se puede apreciar que la satisfacción laboral es del 47.4% en un nivel medio esto coincide con lo mencionado por León, quien llevo una cabo la investigación cuyo objetivo era: Identificar la relación existente entre los estilos de liderazgo de las jefaturas y la satisfacción Laboral en que encontró que el 55%, obtuvo un nivel medio de satisfacción en el área. (6)

En cuanto a la relación entre liderazgo transformacional en la gestión y nivel de satisfacción se obtuvo una correlación moderada, estos resultados coinciden con lo mencionado por Redolfo quien llevó a cabo un estudio que tuvo como objetivo: Establecer la relación que existe entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral encontrándose que existe relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral. (8). Asimismo, estos resultados coinciden con Cjahuá y López, quienes desarrollaron una investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital "Alberto Sabogal Sologuren" encontrando la relación moderada entre ambas variables. (11). De igual forma coincide con lo mencionado por Palomino quien investigó sobre la relación entre liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de las Fuerzas Armadas, obteniéndose que existe relación estadística significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de las Fuerzas Armadas (Rho de Spearman = 0,785). (12)

Asimismo, estos resultados difieren con lo mencionado por Soria, quien realizó un estudio que tuvo como objetivo: Determinar el nivel de influencia que tienen los

distintos estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción laboral. Con los resultados obtenidos se logró comprobar que no existe una relación clara entre las variables de estudio, esto puede darse debido a que los factores que motivan a los trabajadores pueden ser diferentes, además de la valoración y compromiso que tiene cada empleado con su trabajo, así como los objetivos que debe cumplir (4). Parte de los aspectos que nos permiten que se establezca la relación entre las variables está determinado por Merino, quien en su investigación que tuvo como objetivo: Analizar los factores que pueden influir en la satisfacción laboral de los empleados encargados de la gestión en el ámbito de enfermería”. Encontrando que existen diferencias entre la satisfacción laboral de los sujetos que ocupan puestos de gestión de enfermería con aquellos que realizan labores asistenciales, con interacción directa con el paciente y existen factores que influyen en dicha satisfacción tal como el cargo de ocupación (5).

Se consiguió que la influencia idealizada del liderazgo transformacional se relaciona directamente con el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP, estos resultados son similares con lo mencionado por León, quien con su investigación cuyo objetivo era: Identificar la relación existente entre la influencia idealizada y la satisfacción Laboral en que encontró que si existe relación entre las variables. (6)

Con respecto a la motivación inspiracional del liderazgo transformacional se relaciona directamente con el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP, estos resultados son semejantes con lo mencionado por León, quien llevo una cabo la investigación cuyo objetivo era: Identificar la relación existente entre la motivación inspiracional y la satisfacción Laboral en que encontró que si existe relación entre las variables. (6)

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Se demuestra que la dimensión influencia idealizada, del liderazgo transformacional, guarda relación significativa con el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP; determinándose un coeficiente de Rho de Spearman 0.705, lo que indica un nivel de correlación alta.

Se demuestra que la dimensión motivación inspiracional, del liderazgo transformacional, guarda relación significativa con el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP; obteniéndose un Coeficiente de Rho de Spearman 0.710, lo que representa un nivel de correlación alta.

La dimensión estímulo intelectual, del liderazgo transformacional, se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción del personal de enfermería del Hospital central FAP; dado que el Coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.707, lo que indica un nivel de correlación alta.

La dimensión consideración individual, del liderazgo transformacional, se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP; habiéndose determinado un Coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.706, lo que representa un nivel de correlación alta.

Se demuestra que el liderazgo transformacional en la gestión, se relaciona significativamente con nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Central FAP, 2019.; encontrándose un Coeficiente de Rho de Spearman 0.710, lo que representa un nivel de correlación alta.

5.2 Recomendaciones

El servicio de Enfermería del Hospital Central FAP debe impulsar el desarrollo y fortalecimiento del liderazgo transformacional como política organizacional, brindando actualizaciones a los directivos y jefes, lo que implicará una mejor gestión de sus áreas.

Habiendo un instrumento que permite la medición de los distintos niveles de liderazgo transformacional se recomienda su empleo y difusión para realizar un análisis situacional del área.

Existiendo un instrumento que permite la medición de los distintos niveles de satisfacción laboral percibida por el usuario interno se recomienda su aplicación y promoción como base para iniciar un análisis situacional del área.

Se recomienda coordinar con la Jefatura del servicio, a fin de capacitar al personal de Enfermería en el ejercicio adecuado del liderazgo transformacional.

Considerar como punto de partida esta investigación, a fin de promover investigaciones más complejas que pudieran involucrar, relacionar la calidad percibida por el usuario interno con otras importantes variables del proceso administrativo.

REFERENCIAS

1. Chávez D, Ríos K, Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de cirugía. Hospital Víctor Lazarte Echeagaray. Perú. 2015; (1). 3-6. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1670>
2. González L, Guevara E, Morales G, et al. Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile. *Ciencia y enfermería*. 2013; 19(1), 11-21. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532013000100002&lng=es. <http://dx.doi.org/10.4067/S071795532013000100002>
3. Quezada C, Illesca M, Cabezas M, Percepción del Liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un hospital del sur de Chile. *Cienc. Enferm*. 2014., 20(2),41-51. Disponible en https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532014000200005
4. Soria M, Relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral en los empleados de una empresa de servicios en Ambato. BS thesis. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2018. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2446/1/76718.pdf>
5. Merino Á, Importancia de los niveles de gestión de enfermería para lograr un aumento de la satisfacción laboral del personal. España 2017. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/330635064_Liderazgo_y_satisfaccion_laboral_del_personal_de_enfermeria/link/5c4b266e92851c22a38fff59/download
6. León V, Relación entre los estilos de liderazgo de las jefaturas y la satisfacción laboral en la Gerencia Nacional de Desarrollo Organizacional de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones–CNT EP. MS thesis. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, 2019.

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6643/1/T2869-MDTH-Leon-Relacion.pdf>

7. Díaz C, Jaira E, Quiñonez L, et al. Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora-2017. Perú (2018). Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11754/diaz_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Redolfo L, "Liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Ugel 04 Comas, 2017". Perú. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8882/Redolfo_ALH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
9. López S, Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en trabajadores del área de operaciones de una institución pública. 2017. Perú. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8850>
10. Huacachino E, Castillo H, Estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencia de Villa El Salvador, 2018. Perú 2019. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3986/HUACACHINO%20Y%20CASTILLO_MAESTRIA_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Cjahuá Z. y López R, Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren ESSALUD-Callao 2018. 2019. http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3555/Cjahuá%20y%20López_tesis_posgrado_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

12. Palomino S, Estilos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal asistencial de un Hospital de las Fuerzas Armadas. Lima 2018. 2019. file:///C:/Users/SUSAN%20PEREYRA/Downloads/Palomino_BSM.pdf
13. Lupano M, & Castro A, Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. Psicodebate 6. Psicología, Cultura y Sociedad [Internet]. 2005 [citado: 26.03.19]; (06): 107-122. Disponible en: <http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico6/6Psico%2008.pdf>
14. Lussier R. y Achua C, Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. [Internet]. Cuarta Edición. México: Cengage Learning Editores, S.A.; 2011. [citado: 01.04.19]. Disponible en: <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
15. Kotter J, Qué hacen los líderes. [Internet]. España: Ediciones Gestión 2000;2004. [citado: 01.04.19]. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=iu1GBYsOhJ0C&printsec=frontcover&dq=liderazgo+kotter&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjR0vLc-63hAhXt01kKHQ6nDJ4Q6wEIKTAA#v=onepage&q=liderazgo%20kotter&f=false>
16. Lusthaus C, Adrien M, Anderson G, Carden F, et al. Evaluación Organizacional. Marco para mejorar el desempeño [Internet]. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo; 2002. [citado: 26.03.19]. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=Ex47GKcteH0C&pg=PA44&dq=liderazgo+organizacional++mintzberg&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi23cjgzK3hAhWro1kKHX9IA7AQ6AEIKDAA#v=onepage&q=liderazgo%20organizacional%20%20mintzberg&f=false>
17. Neri A. Liderazgo en los Servicios de Salud. Rev. Educ. Med. Salud [Internet]. 1986 [citado: 26.03.19]; 20(4):442-447. Disponible en: <http://hist.library.paho.org/Spanish/EMS/918.pdf>

18. Ayuso D. y Herrera I, El liderazgo en los entornos sanitarios: formas de gestión. [Internet]. Primera Ed. Ediciones Díaz de Santos; 2017. [citado:26.03.19]. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=nh9zDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=EL+LIDERAZGO+EN+LOS+ENTORNOS+SANITARIOS&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj36MHyv6bhAhVGPN8KHVLYDTAQ6AEIKDAA#v=onepage&q=EL%20LIDERAZGO%20EN%20LOS%20ENTORNOS%20SANITARIOS&f=false>
19. Consejo Internacional de Enfermeras [Internet]. Suiza: CIE: [citado: 26.03.19]. Disponible en: <https://www.icn.ch/es/politica-de-enfermeria/definiciones>
20. López M, Administrar en Enfermería, Hoy. [Internet]. 1era Edición. España: Servicio de publicaciones, Universidad de Murcia; 1998 [citado:28.03.19] Disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=ZYVjDK6LqH4C&pg=PA173&dq=enfermera+lider&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjbpNbGqa_hAhW0slkKHcQsDZ4Q6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false
21. Ayoub J, Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana. [Internet]. Primera Ed. Editorial Lulu Enterprises, Inc.; 2011. [citado:07.05.20]. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=pafkvfZqcW4C&pg=PA99&dq=consideracion+individualizada&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj529TFul7rAhWtHrkGHTYJCZEQ6AEwAXoECAEQAg#v=onepage&q=consideracion%20individualizada&f=false>
22. Palomo M, Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. [Internet]. Sexta Ed. Editorial ESIC; 2010. [citado:07.05.20]. Disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=_9g_Zlehq0QC&pg=PA43&dq=estimacion+intelectual+liderazgo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjO6My3uY7rAhW-HrkGHeZ-

C1gQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=estimulacion%20intelectual%20liderazgo&f=false

23. Salcedo A, Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo. [Internet]. Editorial ESIC; 2018. [citado:07.05.20]. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&printsec=frontcover&q=LIDERAZGO+TRANSFORMACIONAL&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiyIKa5pl7rAhVFF7kGHRpODxoQ6AEwAHoECAQQA#v=onepage&q&f=false>
24. Alcover de la Hera C, et al. Psicología del trabajo. [Internet]. Editorial UNED; Edición Digital 2012. [citado:07.05.20]. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=IIQdG1UMldwC&pg=PT106&dq=dimensiones+del+liderazgo+transformacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjeuMyY0o7rAhXUKLkGHYLkC40Q6AEwBnoECAkQA#v=onepage&q=dimensiones%20del%20liderazgo%20transformacional&f=false>.
25. Molero A, et al. Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española *Psicothema*, vol. 22, núm. 3, 2010, pp. 495-501 Universidad de Oviedo, España.
26. Herrera G, Manrique-Abril G, Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. *Aquichan* [Internet]. 2008;8(2):243-256. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74180210>
27. Caballero K, El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado* [Internet]. 2002; 6(1-2):1-10. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>

28. Aguirre D, Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería: factores que la afectan. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 2009, vol. 8, no 4, p. 0-0. <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n4/rhcm21409.pdf>
29. Crespo T, López J, et al. Administración de Empresas Vol. II, Editorial Mad. S.L. 1ra Edición 2003. España. Pag. 239. Disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=jogoNah_osC&pg=PA239&dq=herzberg+teoria&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjQq5WAYo3nAhVVGrkGHTzHCxYQ6AEIRjAE#v=onepage&q=herzberg%20teoria&f=false
30. Anthony D' souza, Editorial SAL TERRAE, Manual del Líder 2, Éxito en el liderazgo (2da edición) 26 páginas, 94-97. Año 1998. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=rMqvor4zdZ4C&pg=PA94&dq=herzberg+teoria+satisfaccion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi98bDoyo3nAhUTlBkGHfHyBzEQ6AEIUzAG#v=onepage&q=herzberg%20teoria%20satisfaccion&f=false>
31. Navarro R, Reglas de oro de un buen clima laboral. Información obtenida de la red mundial el día, 9.2008. <http://formacioneiniciativalaboral.es/articulos/clima%20laboral.pdf>
32. Fernández M, Moinelo A, et al. Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del Insalud de Madrid. Revista Española de Salud Pública, 74, 139-147. (2000). https://www.scielosp.org/scielo.php?pid=S1135-57272000000200005&script=sci_abstract
33. García-Ramos M, Luján-López ME, Martínez-Corona MÁ. Satisfacción laboral del personal de salud. Rev Enferm IMSS. 2007;15(2):63-72. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>
34. Solano-Aguilar S, Satisfacción laboral en profesionales de la enfermería. Rev. Cuid [Internet]. 2010 Ene [citado 2019 el 29 de marzo]; 1 (1): 53-62. Disponible en:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732010000100008&lng=en. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v1i1.74>

35. Álvarez L, De Miguel Guzmán M, et al. Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria. Revista Cubana de Salud Pública [Internet]. 2016; 42 (3):407-417. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21446738008>
36. Más J, Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el tercer milenio, 2005, vol. 8, no 15, p. 25-36. <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692/8498>
37. Días-Silveira C, Teixeira-de-Bessa A, et al. Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo. Enferm. glob. [Internet]. 2017 [citado 2018 Agosto 11]; 16(47): 193-239. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300193&lng=es.Epub 01-Jul 2017. <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.3.249471>.
38. Hernández SR, Fernández CC, Baptista LP. Metodología de la Investigación. 6ta. Edición. México; Ed. McGraw Hill Interamericana Editores; 2010. https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 3: Validez del Instrumento

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Anexo 5: Formato de consentimiento Informado

Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos

Anexo 7: Informe del Asesor de Turnitin

ANEXO1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional en la gestión con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Central FAP, 2019?</p> <p>Problema Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional con el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional con el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estímulo intelectual del liderazgo transformacional con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital central FAP?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la consideración individual del liderazgo transformacional con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital central FAP?</p>	<p>Objetivo General Establecer la relación entre el liderazgo transformacional con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Central FAP, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar la relación de la influencia idealizada del liderazgo transformacional con el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.</p> <p>Describir la relación entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional con el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.</p> <p>Evaluar la relación del estímulo intelectual del liderazgo transformacional con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital central FAP.</p> <p>Identificar la relación de la consideración individual del liderazgo transformacional con el de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital central FAP.</p>	<p>Hipótesis General El liderazgo transformacional en la gestión se relaciona directamente con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Central F AP.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>La influencia idealizada del liderazgo transformacional se relaciona directamente con el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.</p> <p>La motivación inspiracional del liderazgo transformacional se relaciona directamente con el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP.</p> <p>El estímulo intelectual del liderazgo transformacional se relaciona directamente con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital central FAP.</p> <p>La consideración individual del liderazgo transformacional se relaciona directamente con el de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital central FAP.</p>	<p>V1: Liderazgo transformacional en la gestión</p> <p>Influencia idealizada</p> <p>Motivación inspiracional</p> <p>Estímulo intelectual</p> <p>Consideración individual</p> <hr/> <p>V2: Nivel de Satisfacción Laboral</p> <p>Factores intrínsecos</p> <p>Factores extrínsecos</p>	<p>Tipo de investigación: Básico</p> <p>Método y diseño de la Investigación Hipotético-Deductivo Diseño No experimental de corte Transversal y correlacional</p> <p>Población: Personal de enfermería del Hospital Central FAP</p> <p>Muestra: La muestra se obtendrá por muestreo probabilístico, donde se obtuvo un total de 154 personas.</p>

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

“Liderazgo transformacional en la gestión y Satisfacción laboral en el personal de Enfermería”

Cuestionario 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Cuestionario 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Presentación: Estos instrumentos tienen por finalidad obtener información acerca del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de su área de trabajo.

- ✓ Por favor, responda todas las preguntas que aparecen a continuación.
- ✓ Sus respuestas serán tratadas de forma completamente ANÓNIMA.
- ✓ No hay respuestas correctas o incorrectas, por lo cual se solicita responder con sinceridad todas las preguntas.

Les agradecemos por su participación en este trabajo de investigación.

Instrucciones: Para empezar, complete la información acerca de sus datos generales.

DATOS GENERALES

Edad (años) :

Tiempo de servicio :

Condición laboral : Nombrado () Contratado () Tercero ()

A continuación, se les presenta una serie de enunciados, léalos con atención y luego marque con “X” la respuesta que Ud. considere, según su opinión.
El tiempo estimado es de 5 a 10 minutos por cada cuestionario.

Cuestionario 1: Liderazgo Transformacional

En relación con mi “superior”:

N°	ITEMS	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
INFLUENCIA IDEALIZADA						
1	Comparte sus valores y creencias más importantes.	1	2	3	4	5
2	Considera importante tener un objetivo claro de las cosas que se hacen.	1	2	3	4	5
3	Resalta la importancia del trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
4	Analiza y asume las consecuencias de las decisiones tomadas.	1	2	3	4	5
5	Siento admiración del trabajo que realiza.	1	2	3	4	5
6	Prefiere el bienestar del grupo, antes que sus intereses.	1	2	3	4	5
7	Su actitud hace que se gane mi respeto y confianza.	1	2	3	4	5
8	Demuestra confianza en sí mismo.	1	2	3	4	5
ESTÍMULO INTELECTUAL						
9	Evalúa diferentes formas de resolver los problemas.	1	2	3	4	5
10	Analiza respetuosamente las creencias y supuestos para ver si son apropiados.	1	2	3	4	5
11	Sugiere nuevas formas de realizar el trabajo.	1	2	3	4	5
12	Fortalece la participación individual.	1	2	3	4	5
13	Recibe sugerencias e ideas para hallar solución a los problemas	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL						
14	Habla del futuro con optimismo.	1	2	3	4	5
15	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	1	2	3	4	5
16	Sus visiones me motivan	1	2	3	4	5
17	Confía en que se alcanzarán las metas propuestas.	1	2	3	4	5
CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL						
18	Dedica tiempo a enseñar y orientar.	1	2	3	4	5
19	Me valora como persona y no como uno más del equipo.	1	2	3	4	5
20	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a los demás.	1	2	3	4	5
21	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas y capacidades.	1	2	3	4	5

Cuestionario 2: Satisfacción laboral

N°	ITEMS	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
FACTORES INTRÍNSECOS						
1	Estoy a gusto en mi trabajo.	1	2	3	4	5
2	Estoy satisfecho con la carga laboral asignada.	1	2	3	4	5
3	Me siento satisfecho con mi capacidad para decidir sobre temas relacionados a mi trabajo.	1	2	3	4	5
4	Estoy satisfecho con el reconocimiento que recibo por mi trabajo.	1	2	3	4	5
FACTORES EXTRÍNSECOS						
5	Me satisface la limpieza de mi zona de trabajo	1	2	3	4	5
6	Estoy satisfecho con los mobiliarios y materiales que utilizo para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	5
7	Estoy satisfecho con el espacio, iluminación y ventilación de mi zona de trabajo porque me permiten realizar mis labores con comodidad.	1	2	3	4	5
8	Estoy satisfecho con mi sueldo.	1	2	3	4	5
9	Estoy satisfecho con los premios e incentivos que brindan en mi trabajo	1	2	3	4	5
10	Estoy satisfecho con el respeto y cumplimiento de los beneficios laborales (CTS - Gratificación - Vacaciones) en mi trabajo.	1	2	3	4	5
11	Estoy satisfecho con las capacitaciones programadas en mi trabajo.	1	2	3	4	5
12	La importancia otorgada a mi bienestar como trabajador en esta organización me satisface.	1	2	3	4	5
13	Me siento satisfecho con la supervisión que me realizan.	1	2	3	4	5
14	Me satisface la justicia e igualdad con la que somos tratados en mi trabajo.	1	2	3	4	5
15	Estoy satisfecho de la relación que mantengo con mis compañeros y superiores.	1	2	3	4	5
16	Me satisface participar en las reuniones relacionadas a mi servicio.	1	2	3	4	5

ANEXO 3: VALIDEZ DE INSTRUMENTO

Anexo 3: Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a)

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	X		
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

En liderazgo transformacional el ítem 10 debería mejorar el enunciado.

FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

GALE Y GARCIA GUMZALEZ
DHA ENFERMERA
N.º 272107 F.E.E. 11/2/19

Anexo 3: Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): *Mg. Elizabeth Louza Nuñez*

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	X		
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Elizabeth Louza Nuñez
.....
FIRMA DEL JUEZ EXPERTO (A)

Anexo 3: Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a):

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuado.	X		
4. Los ítems del instrumento responde a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


.....
FIRMA DEL JUEZ EXPERTO(A)
EC.FAP Mg. Enfermera
INES SOLIS MACEDO
C-70645593-A+

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Tabla 8. Estadísticas de fiabilidad Liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
.962	21

Tabla9. Estadísticas de fiabilidad Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.879	16

ANEXO 5: HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo,

He sido debidamente **INFORMADO (A)** acerca de los objetivos, procedimientos, tiempo requerido para mi participación en la aplicación de dos cuestionarios, a cargo de las Lic. Enfermería Julissa Sánchez Espinoza y Susan Pereyra Paredes.

He recibido explicaciones verbales, sobre la naturaleza y propósitos de la investigación en la que participaré, habiendo tenido ocasión de aclarar dudas que me han surgido.

En ese sentido, manifiesto:

Que he entendido y estoy satisfecha/o de todas las explicaciones y aclaraciones recibidas sobre el proceso de mi participación en la investigación:

“Liderazgo transformacional en la gestión y Satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Central FAP 2019”, **Y OTORGO MI CONSENTIMIENTO** voluntario para que se me apliquen los cuestionarios.

Y para que así conste, firmo el presente documento.

Lima, ____ de _____ del _____

Firma del usuario

ANEXO 6: CARTA DE APROBACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PARA RECOLECCION DE DATOS

Universidad
Norbert Wiener

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

Lima, 24 de junio de 2019

CARTA N°072-EPG-UPNW

Mg. General

Edmundo Fernando Adrianzen Ronceros

Director del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú

Presente -

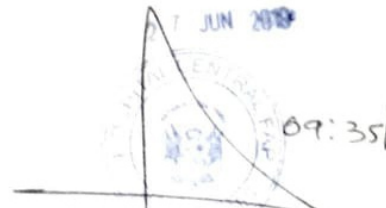
De mi especial consideración,

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y la vez presentar a las Licenciadas Julissa Sanchez Espinoza, con código de matrícula N° 2017900209 y Susan Jacqueline Pereyra Paredes, con código de matrícula N° 2017900185, de la Maestría en Gestión en Salud, con la finalidad de aplicar los instrumentos de recolección de datos, para el proyecto de investigación titulado: "Liderazgo Transformacional en la Gestión y Nivel de Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Central FAP".

Hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,


Mg. Guillermo Alejandro Ruffo Ibarra
Directora de la Escuela de Posgrado
Universidad Privada Norbert Wiener S.A.


TC2 FAP
F. LUIS VALDERA RIOJAS
S-60839797-0•

Solicito: Autorización para Aplicación de
Instrumentos de Investigación

MAYOR GENERAL
EDMUNDO FERNANDO ADRIANZEN RONCEROS
Director del Hospital Central de la Fuerza Área del Perú

Presente -

De mi consideración:

Yo, Susan Jacqueline Pereyra Paredes, con DNI: 41200100 y NSA: C-714217 actualmente laborando en el Hospital Central FAP en el Departamento de Medicina, Sección Gastroenterología me presento y expongo:

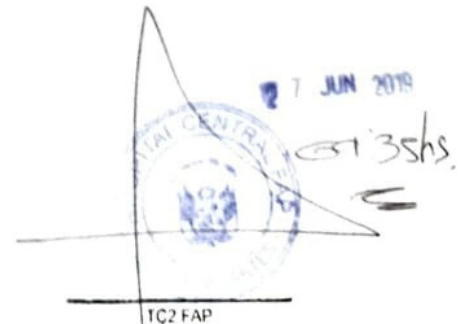
Egresada de la Maestría de Gestión en Salud, solicito se me autorice la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, los mismos que serán utilizados para el Proyecto de Investigación titulado "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CENTRAL FAP". Con fecha tentativa del 15 de Julio al 30 de Julio.

Agradeciendo su atención, expresándole mi consideración y estima personal, quedo de usted.

Miraflores, 27 de Junio del 2019


Licenciada Enfermera
SUSAN PEREYRA PAREDES
NSA: 714217 / DNI: 41200100

Copia:
Carta N°072-EPG-UPNW
DNI



ANEXO 7: INFORME DE ASESOR DE TURNITIN