



Universidad
Norbert Wiener
Posgrado

Escuela de Posgrado

Tesis

“Relación entre los estilos de liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022”

Para optar el grado académico de Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Pineda Bautista , María Esther

Código ORCID: 0000-0003-2849-8982


Asesor: Dr. Maguiña Palma, Misael Erikson

Código ORCID: 0000-0002-4545-7413

Línea de investigación general: Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima, Perú

2022

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

Yo, **MARÍA ESTHER PINEDA BAUTISTA** Egresado(s) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“RELACIÓN ENTRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN 2022”** Asesorado por el docente: Misael Erikson Maguiña Palma Con DNI 41974596 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413> tiene un índice de similitud de (10) (DIEZ)% con código oid:14912:274171125 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor 1
 MARÍA ESTHER PINEDA BAUTISTA
 DNI: 21846388

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



Dr. Misael Erikson Maguiña Palma
 DNI: 41974596

.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor:
 Misael Erikson Maguiña Palma
 DNI: 41974596

Lima, 10 de octubre de 2023

Tesis

Relación entre los estilos de liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022

Línea de investigación

Salud, Enfermedad y Ambiente

Asesor(a)

Dr. Maguiña Palma, Misael Erikson

Código Orcid: 0000-0002-4545-7413

Dedicatoria:

Dedico la presente investigación a Dios, de forma especial mi madre Beatriz, a mis hijos Gian Franco y María Fernanda por ser mi motivación, fuerza y energía en todos los días de mi vida

Agradecimiento:

En especial a la Universidad por abrirnos las puertas para seguir creciendo profesionalmente y a mi asesor Dr. Maguiña Palma, Misael Erikson por brindarme su asesoría, paciencia y constancia para la culminación de la tesis.

Índice general

Dedicatoria:.....	3
Agradecimiento:	4
Resumen (español).....	10
Abstract (inglés)	10
Introducción	12
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
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación de la investigación	17
1.4.1 Teórica.....	17
1.4.2 Metodológica.....	17
1.4.3 Práctica	18
1.5 Limitaciones de la investigación	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1 Antecedentes de la investigación.....	19
2.2 Bases teóricas	25
2.3 Formulación de hipótesis	30
2.3.1 Hipótesis general.....	30
2.3.2 Hipótesis específicas.....	30
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	32
3.1. Método de investigación	32
3.2. Enfoque investigativo	32

3.3. Tipo de investigación.....	33
3.4. Diseño de la investigación	33
3.5. Población, muestra y muestreo.....	34
3.6. Variables y operacionalización:	36
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.7.1. Técnica	44
3.7.2. Descripción	44
3.7.3. Validación	47
3.7.4. Confiabilidad	49
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	50
3.9. Aspectos éticos	51
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	52
4.1 Resultados.....	52
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	52
4.1.2. Prueba de hipótesis	59
4.1.3. Discusión de resultados.....	64
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
5.1 Conclusiones	66
5.2 Recomendaciones.....	67
REFERENCIAS	68
ANEXOS.....	72
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	72
Anexo 2: Instrumentos	76
Anexo 3: Validez del instrumento (<i>si el curso lo indica o para egresados</i>)	83
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento (<i>si el curso lo indica o para egresados</i>)	84
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética (<i>solo para egresados</i>).....	85
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	86
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS, PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE.....	88

<i>(solo para egresados)</i>	88
Anexo 8: Programa de intervención para estudios experimentales	89
Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin <i>solo para egresados</i>	90

Índice de tablas y gráficos

Tabla 1: Escala de medición

Tabla 2: Baremación variable 1

Tabla 3: Baremación dimensiones variable 1.

Tabla 4: Baremación variable 2:

Tabla 5: Baremación dimensiones variable 2 Juicio de Expertos

Tabla 6: Juicio de Expertos

Tabla 7: Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral de enfermeras del
Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión

Tabla 8: Influencia Idealizada del Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral
de Enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Tabla 9: Motivación Inspiracional del Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral
de Enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Tabla 10: Estímulo Intelectual del Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral
de Enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Tabla 11: Consideración Individualizada del Liderazgo Transformacional y Satisfacción
Laboral de Enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Gráfico 1: Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral de enfermeras del
Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión

Gráfico 2: Influencia Idealizada del Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral
de Enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Gráfico 3: Motivación Inspiracional del Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral
de Enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Gráfico 4: Estímulo Intelectual del Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral
de Enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Gráfico 5: Consideración Individualizada del Liderazgo Transformacional y Satisfacción

Laboral de Enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Resumen (español)

Este trabajo de investigación su finalidad es determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao 2022. Es aplicado el método hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo, tipo aplicativo correlacional, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. Cuenta con una población de 182 enfermeras y la muestra por 123 enfermeras. En la recolección de la información de la variable estilos de liderazgo transformacional se usó el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) para sus cuatro dimensiones y para satisfacción laboral se usó el Cuestionario de Escala de medición de tipo Likert para sus 2 dimensiones que son factores intrínsecos y extrínsecos. La validación de sus instrumentos se dio por juicio de expertos y se usó el Alfa de Crombach para la confiabilidad de ellos, cuyos resultados fueron para estilos de liderazgo 0.850 y para satisfacción laboral 0.905.

Palabras clave: Estilos de liderazgo transformacional, influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada, factores intrínsecos, factores extrínsecos, satisfacción laboral.

Abstract (inglés)

The objective of this research work was to determine the relationship that exists between leadership styles with the job satisfaction of nurses who work at the Daniel Alcides Carrión Callao National Hospital 2022. This study used the hypothetical deductive method with a quantitative approach, it was a research of application type, correlational with a non-experimental design, the population was made up of 182 nurses and the sample was made up of 123 nurses. In the collection of information, the questionnaire for the transformational leadership styles variable was used, the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) was

used for its four dimensions and for job satisfaction the Questionnaire sw Likert-type measurement scale was used for its dimensions of intrinsic factors and extrinsic factors. The validation of its instruments was given by an expert judgment and Cronbach's alpha was used for their reliability, whose results were for leadership styles 0.850 and for job satisfaction 0.905

Key words: Leadership styles transformational, idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration and intrinsic factors, extrinsic factors, job satisfaction.

Introducción

El presente estudio de investigación, la relación entre los estilos de Liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022 con el objetivo de determinar si hay relación entre ambas variables de la investigación.

El liderazgo es manifiesto a través de la capacidad de una persona en motivar, potenciar, desarrollar, organizar, influir, transformar y lograr objetivos que involucren a personas y grupos con el fin de lograr cambios para el beneficio colectivo, buscando siempre la oportunidad de crecer de manera conjunta.

La satisfacción laboral se define como la respuesta afectiva que resulta de un conjunto de experiencias, necesidades, valores, expectativas que interaccionan entre el individuo y su ambiente de trabajo.

Es importante que el liderazgo transformacional motive y promueva cambios positivos para que la satisfacción laboral exista en el personal de la salud y se produzca un buen desempeño en el personal de enfermería . Para realizar el estudio se hizo una revisión de estudios realizados internacionalmente, nacionales y local, dando evidencias que el desempeño laboral del personal presenta relación con el tipo de liderazgo, por ello que en el Hospital Daniel Alcides Carrión se identificaron situaciones similares de insatisfacción laboral lo que nos genera la necesidad de realizar este estudio de investigar la relación entre los estilos de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión..

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La Gestión en una institución hospitalaria se realiza a través de una gestión objetiva, con una planificación en la toma de decisiones optimizando los servicios de salud. Para poder mejorar y medir los resultados deben crearse acciones estratégicas, herramientas para la implementación de los servicios de salud, realizar de forma responsable distintos proyectos, seguir los procesos en las diferentes áreas de la organización para cumplir con los objetivos para el desarrollo y crecimiento (1).

Las enfermeras representan más del 60% de la fuerza laboral en salud en el mundo y satisface cerca del 80% de todas las necesidades de atención en salud.

en salud, en España se evidencia que hay un 50,8% de enfermeros por cada 10,000 habitantes y en otros países como Finlandia, Japón, Australia y Alemania tienen el doble OMS 2015.(2)

En Europa el nivel de satisfacción laboral de los empleados refiere que el 73% de trabajadores se encuentran satisfechos con su trabajo, así lo muestra el informe Randstad Work Monitor 2015 que concluye que tres de cada cuatro empleados españoles están satisfechos en los puestos de trabajos designados actualmente por ello ocupan el tercer puesto en el ranking europeo y la cuarta en la escala global (3).

En el caso de Chile país sudamericano representa una ratio de 1,4 enfermeras por cada 10,000 habitantes mientras que Canadá representa una de las ratios más elevadas de 92,9 enfermeras por cada 10,000 habitantes (OMS) 2015. (4)

La Federación del colegio de enfermeras de Venezuela tras estudios que reflejan presentar problemas de liderazgo, esto trajo como consecuencia la insatisfacción de las enfermeras asistenciales, conflictos, quejas, pésima administración de los servicios de salud que no promovía una buena atención

Cabeza, Illescas y Quezada, 2014. (5)

En nuestro país Perú se realizó un estudio del Hospital Guillermo Almenara donde afirmaron que los enfermeros asistenciales representan un 42,02% insatisfacción laboral, cuyos factores están relacionados a la remuneración, produciendo una desmotivación del 70% del personal, refiriendo además que el trabajo realizado implica una responsabilidad del 95%, manifestando que no hay ascensos por habilidad lo refleja un 74% que considera que no existen.(6)

Un estudio realizado en Lima sobre enfermeros que experimentan satisfacción laboral durante su ejercicio profesional experimenta un 60% insatisfacción laboral comparación de un 40% que si manifestaron satisfacción laboral. (7)

El profesional de enfermería en salud es uno de los pilares más importantes en la atención de salud puesto que cubre el 80% de las necesidades y representa el 60%de la fuerza laboral, por consiguiente el objetivo del liderazgo es lograr las metas de la institución, mejorando las condiciones de trabajo.(8)

Estos últimos años se evidencia que existe una crisis de liderazgo en enfermería relacionado con el entorno del ambiente laboral insalubre, como lo demuestra un estudio realizado en 2014 donde se evidenció una disminución de los puestos de gestión en un 40% reduciendo así los puestos de gestión y liderazgo. (9)

En un estudio realizado en Lima se realizó un estudio a enfermeras asistenciales, donde prevaleció la insatisfacción laboral representado por un 60%, donde influyeron factores extrínsecos como remuneración, organización y ambiente laboral deficiente (Chávez, Daymar y Ríos 2015). (10)

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál será la relación entre estilos de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál será la relación entre la dimensión carisma de estilos de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión 2022?

¿Cuál será la relación entre la dimensión motivación inspiradora de estilos de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión 2022?

¿Cuál será la relación entre la dimensión estimulación intelectual de estilos de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión 2022?

¿Cuál será la relación entre la dimensión consideración individualizada de estilos de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación entre la dimensión carisma de estilos de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión 2022.

Identificar la relación entre la dimensión motivación inspiradora de estilos de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión 2022.

Identificar la relación entre la dimensión estimulación intelectual de estilos de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión 2022.

Identificar la relación de la dimensión consideración individualizada de estilos de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión 2022.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El MINSA señala que el personal de salud cuenta con un componente vital que es el desarrollo de sus capacidades, el objetivo es desarrollar sus capacidades al máximo con el fin de tener un trabajador proactivo, que se sienta parte de la institución a la que pertenece o forma parte para cumplir con los objetivos trazados. En el documento técnico El PLANDES BICENTENARIO, aprobado con RM 1337-2018/MINSA establece que está en la búsqueda de asegurar personas competentes promoviendo el aprendizaje en todo el proceso de su vida laboral, estas acciones necesitan una articulación que plasme eficiencia y eficacia de las instituciones formadoras de ciencias de la salud.

Las organizaciones e instituciones requieren de un liderazgo sólido. Hoy en día se necesitan de líderes dinámicos que desafíen el statu quo, generando inspiración de los trabajadores de la organización para concretar sus objetivos, se requieren líderes que cuenten con planes bien estructurados y que motiven al personal a cargo.

1.4.2 Metodológica

En esta investigación se realizará un conjunto de métodos en la recolección de información aplicando los instrumentos previamente validados para garantizar su confiabilidad, para ello se aplicará la prueba de confiabilidad a un grupo reducido con el Alfa de Cronbach y poder medir las variables usadas.

1.4.3 Práctica

Estudios publicados a nivel mundial, han demostrado que se requiere mejorar el ambiente de los enfermeros que laboran y que desarrollan actividades productivas dentro de los distintos hospitales del estado o privadas. Es importante que las jefaturas del Departamento de Enfermería tomen conciencia de cómo influye el estilo de liderazgo transformacional con la satisfacción laboral de las enfermeras del hospital. Finalmente dichos resultados ayudarán a la institución a formar una idea de la relación entre ambas variables para lograr cambios en la forma de liderar los diferentes servicios de una institución y favorecer un ambiente favorable para las enfermeras.

1.5 Limitaciones de la investigación

Dentro de las limitaciones que se tuvo para realizar el presente estudio de investigación fue la disposición de tiempo del personal para realizar las encuestas, en cuanto a la aplicación del cuestionario las enfermeras no siempre disponían de tiempo para resolver los cuestionarios por los horarios ajustados a los que se encuentran sujetas.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Pazetto, et al, (2015) este estudio tuvo como objetivo “establecer la relación entre el entorno laboral y el liderazgo en enfermería en las Unidades de Cuidados Intensivos en el sur de São Paulo, Brasil”. Dicha investigación aplicó la metodología de tipo correlacional y de corte transversal. El estudio lo conformaron 66 licenciados de enfermería y personal técnico, se aplicó el cuestionario Grid y para la variable de Liderazgo en Enfermería: evaluó el comportamiento real e ideal, obteniendo como resultado que el 63,6% de enfermeros líderes que estuvieron catalogados líderes reales por el personal técnicos de enfermería, mientras que los enfermeros se consideran líderes ideales con un 98.5%. Por consiguiente se concluye que no se encontró relación entre liderazgo en enfermería y entorno laboral (11).

Gonzales, et al., (2013) el objetivo del estudio fue “determinar si la satisfacción laboral percibida por los profesionales de enfermería de Hospitales públicos de Santiago Chile”. Dicha investigación fue de método de tipo cuantitativo, transversal de tipo descriptivo correlacional, representada por una población de 214 licenciados de enfermería, donde se

aplicó un Cuestionario de Satisfacción laboral y Liderazgo SBQD resultando que un 58.3 % manifestaron estar satisfechos y un 41.6% manifestaban su insatisfacción en relación a estilos de liderazgo entrenador obtuvieron un 37.9% , en segundo lugar 23,4% un liderazgo que delega y el liderazgo participativo con un 20,6%, concluyendo que si existe relación entre la satisfacción laboral y los estilos de liderazgo en enfermeras . En este estudio se usó el estadístico $\chi^2 = 23,293, gl ; p < 0,001$ (12).

Yallercco ,(2020), el objetivo de este estudio fue “determinar la relación entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red Juliaca del sector Salud, Juliaca 2020”.Esta investigación tuvo un Método correlacional, diseño tipo no experimental de corte transversal y la muestra lo conformaron 120 licenciados de enfermería que participaron, dicha investigación aplicando la técnica de la encuesta, instrumento empleado el cuestionario llamado MLQ que significa Multifactor Leadership Questionnaire , creada por Bernard Bass y Abolió, y por Sandoval en Perú en el 2017. Se utilizó el cuestionario Overall Job Satisfaction para la variable satisfacción laboral creado en el año 1979 por War Cook y Wall y validada por Barrios en el año 2018. Dicha investigación concluyó que existe una relación significativa de $p = 0,00 < 0.05$ entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral ,de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman fue de 0.478 y con el baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva media y por consiguiente se concluye que existe significativa relación entre estilos de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros (13).

Cjahuá, (2019), el objetivo de esta investigación fue “determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Alberto

Sabogal Sologuren”. En cuanto a la metodología de tipo cuantitativo, descriptivo, observacional, correlacional, de corte transversal, la conformaron 150 enfermeros, se aplicó la encuesta y el instrumento a través del Cuestionario Multifactorial MLQ 5S que contiene 70 ítems donde evaluaron tipos de distintos estilos de Liderazgo sea transaccional.

Transformacional y Laissez Fairey en la variable Satisfacción laboral se aplica la encuesta de SL – SPC, que está compuesta 27 preguntas, las respuestas de estos cuestionarios pasaron hacer procesados y analizados por el programa SPS, resultando que los profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren ESSALUD se encuentran completamente de acuerdo con el estilo de liderazgo de las enfermeras jefas con un 46,3%, quien en su mayoría reflejó un liderazgo transaccional. Concluyendo finalmente que existe una relación directa y baja, entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral (14).

García y Leandres (2018) su estudio tiene como objetivo “medir el nivel del estilo de liderazgo y satisfacción de las licenciadas de enfermería del área de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - EsSalud, Arequipa – 2017 “ estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, con diseño correlacional, su propuesta era relacionar ambas variables de las enfermeras que trabajan en el servicio de Emergencia, el cuestionario empleado fue el tipo de liderazgo con múltiples factores y la encuesta estadística de satisfacción laboral, como resultados muestran que un 90% presentan un liderazgo transformacional y un 6% liderazgo de tipo transaccional en relación a la variable satisfacción laboral transaccional en cuanto a la variable satisfacción laboral 74% representa un alto nivel de satisfacción y un 25% un nivel de satisfacción media en conclusión estadísticamente hay una relación bastante significativa entre las variables de estilos de liderazgo y satisfacción

laboral de enfermeras laboral regular, concluyendo que no hay relación entre las variables de estilos de liderazgo con satisfacción laboral(15).

Castillo, (2017) ,el objetivo fue “ identificar la relación existente entre los estilos de liderazgo que tienen las enfermeras con cargos de jefatura y la satisfacción laboral de las enfermeras en la clínica San Juan de Dios de Arequipa”, fue un estudio de investigación cuantitativa, descriptiva de diseño correlacional. En los resultados se pudo evidenciar e identificar los estilos de liderazgo por Burns (1978), se identificó que el 100% de enfermeras de la jefatura y/o supervisoras se auto perciben con liderazgo transformacional, el 14% de enfermeras asistenciales percibieron a las jefas con un liderazgo transformacional con una estimulación intelectual de un 62%, motivación inspiracional 55% , el 64% no presenta carisma o influencia idealizada donde se concluyó que si existe una satisfacción laboral baja sobre todo en la relación con la autoridad (16).

Quenta ,et al.,(2016), el objetivo “establecer la relación entre los Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral en enfermeras del hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa-2016” Es una investigación de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional y de corte transversal, dicha investigación la conformaron 153 licenciadas de enfermería que laboraban en dicho hospital, para recolectar los datos se aplicó la encuesta, el instrumento que se empleó fue el Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-S) y la Escala de Satisfacción Laboral General (Overall Job Satisfacción).cuyos resultados, la variable Estilos de Liderazgo, las licenciadas de enfermería asistenciales señalan a las jefas de servicio en la mayoría con un liderazgo transaccional que representan un 74.51%, le sigue en segundo lugar el liderazgo

transformacional representando un 19.61% y con una menor proporción el liderazgo Laissez faire con un 5.88% ocupando el tercer lugar. Lo referente a la variable Satisfacción Laboral donde la mayor proporción de enfermeras asistenciales representa una satisfacción laboral moderada en un 52.94% ocupando un segundo puesto las enfermeras que se encontraban en el rango de ni satisfechas ni insatisfechas con 32.03%, y con un porcentaje menor con un 3.27% presentándose enfermeras moderadamente insatisfechas. Respecto a la variable satisfacción laboral de los factores intrínsecos y extrínsecos se evidenció para ambos un porcentaje mayor de personal de enfermería que se encontraban ni insatisfechas ni satisfechas. En conclusión se afirma la hipótesis que afirma que existe relación entre los Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de las enfermeras del hospital Regional Honorio Delgado (17).

Rodríguez MT, et al, (2016), esta investigación tuvo como objetivo “analizar el perfil de liderazgo de los directivos en enfermería” utilizó como metodología una investigación cuantitativa, descriptiva y transversal, lo conformaron 27 jefas de enfermeras, se aplica como técnica una encuesta y para evaluar el estilo de liderazgo el cuestionario Multifactorial MLQ que tiene 70 ítems, los resultados es demostraron que las jefas de servicio cuentan con un perfil de liderazgo en un rango alto en Laissez faire con un 67%; las supervisoras fueron calificadas con un 43% perfil alto para Laissez faire y un 42% con perfil transaccional con un 42%, se concluye que las jefas de enfermería es representado con un alto perfil de un 54.4% para transaccional y Laissez faire, para estos 3 tipos de liderazgo, las 36 variable de resultado: efectividad señaló que eran los puntajes más altos, por consiguiente el primer lugar lo conforman el perfil Laissez faire, en segundo lugar el perfil transaccional, y el que se consigna en último lugar es el liderazgo transformacional evaluados con altos puntajes en

sus variables, concluyendo que cuentan con un liderazgo efectivo y funcional para lograr los objetivos de la institución (18).

Rivera RM, et al,(2015) esta investigación tuvo como objetivo “ identificar la relación existente entre estilos de liderazgo de enfermería y la satisfacción laboral” usó como metodología una metodología cuantitativa, descriptiva y transversal, la población estuvo representada por 130 enfermeras, se usó el cuestionario Overall para la variable satisfacción creada en 1970.Los resultados fueron que las enfermeras presentan un estilo de liderazgo transformacional de un 68%, un 74% se muestran satisfechas y el 24% poco satisfechas y el 0% muestran insatisfacción, donde en mayor proporción de las enfermeras experimentan satisfacción intrínseca, respecto a las satisfacción extrínseca lo representa un 90.8% las que se sienten insatisfechas con su sueldo un 59.8%, se sienten seguros en el trabajo un 59,2%. Por lo tanto se concluye que la hipótesis que afirma que existe relación significativa de $p= 0,00 < 0,05$ entre los Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en Enfermería (19).

2.2 Bases teóricas

Historia del liderazgo

Las instituciones ahora son mucho más exigentes que antes en el mundo. En toda organización es indispensable contar con un líder.

Asimismo Korman, Greenhaus y Badin en el año 1977 concluyen que el liderazgo se produce de una persona a otra, que el líder tiene una gran influencia en sus trabajadores.

Bennis y Nanus en el año 1985 llega a la conclusión que el entendimiento entre los jefes que son líderes y los no líderes era irrefutable, fundamentalmente al momento de identificar a los líderes ineficaces.

Bass (1985) manifiesta que los líderes transformacionales motivan esos cambios radicales muy a pesar de que no satisficieran sus necesidades mínimas. Por ello Bass establece tres mecanismos en el cual el líder transforma y motiva a sus empleadores, Yukl, 1998. .

Buono y Bowditch en el año 1989 y Rost en el año 1991 refieren que el liderazgo es el resultado del esfuerzo realizado y que tiene una gran influencia en el comportamiento de las demás personas.

Rahman en el 2001 manifiesta que el estilo de liderazgo desarrollado por una organización, así también los servicios, productos , personas, procesos y los clientes, expresan los resultados de una organización.

Asimismo Lussier y Achua en el año 2002 señalan que los líderes influyen sobre sus trabajadores y así también los trabajadores hacia el líder, con el objetivo de lograr el cambio.

Según, Kroeck, Lowe y Brown (2004) da real importancia al liderazgo porque contar con varias disciplinas: la historia, la psicología, la sociología y ciencias políticas. En el año 2004

por Antonakis, Cianciolo y Sternberg que manifestaban que el liderazgo era tan complejo la conceptualización que aún existen interrogantes.

El liderazgo presentó sus primeros indicios en el siglo XX por Nader en el 2012. Theime y Treviño en el mismo año manifiestan que el liderazgo influye en el desempeño del grupo y en el líder que alcanzaron cierto éxito al intentar identificar patrones de comportamiento consistentes del líder y el desempeño de sus miembros. Dándole valor e importancia a las posibles consecuencias del desempeño de los empleadores, su nivel de conocimiento y cómo obtenerlas (Teoría de las Expectativas) (20).

Teorías del Liderazgo

Teoría de las necesidades básicas: Creando mayores necesidades y expandiendo su rango de necesidades (Teoría de Maslow y ERG de Alderfer), donde trasciende todos aquellos intereses inmediatos por otros superiores del grupo, equipo y/o organización, estas dinámicas motivacionales se dan a través de cuatro procesos importantes de influencia conocidos como las “CuatroI’s” (Bass y Avolio, 1994) (21)

Dimensiones del estilo de Liderazgo:

Influencia idealizada o carisma atribuida e Influencia idealizada conductual

Motivación Inspiracional

Estimulación Intelectual

Consideración Individualizada

El líder transformacional propone cambios directos e indirectos tanto macro y micro organizacional, el término Carisma es utilizado para describir a sus líderes, quienes tienen gran influencia en sus seguidores (Bass, 1985) (22).

Influencia Idealizada/carisma, Dimensión importante del que parte el constructo del Liderazgo transformacional, refiriéndose al comportamiento del líder, donde sus seguidores

copian el modelo de comportamientos demostrando interés por las necesidades de los demás incluso sobre las suyas, al mostrar riesgos, pero también consistencia y grandes estándares de conducta moral y ética, admirado, respetado, teniendo la confianza de sus seguidores, siendo modelos con los cuales se identifican e imitan (Bass y Avolio, 1994).

Motivación inspiracional :El líder es comunicativo ,modelo a seguir para sus seguidores, tiene una visión clara y usa símbolos para enfocar esfuerzos y lograr sus objetivos.

Estimulación intelectual (EI). Estimula intelectualmente al dar nuevas ideas a los seguidores, desafiando paradigmas y riesgos, motivando replantear las definiciones y así también la forma de hacer las cosas.

Consideración individualizada (CI) Siempre los líderes se preocupan por prestar atención personalizada a las necesidades de sus seguidores, que pueden ser diferentes y que son reconocidas por su líder ,son orientadores, empáticos y crean retos y oportunidades para los demás, practica la escucha activa y buen comunicador (Mendoza y Ortiz 2006).

Bass (1988) señala que las personalidades proactivas ,activas van dirigidas más con comportamientos de Motivación Inspiracional y estimulación intelectual, a diferencia de aquellas personalidades que se involucran en menor grado se asocian con el estilo transaccional donde Bass afirma que el Liderazgo Transformacional, tiene que ver con la personalidad individual del líder teniendo un factor moderador que interviene en el tipo de liderazgo de momentos determinados. (Bass, 1988).

Agrupándolas con ciertas características como las vivencias previas, aptitud física, autoconcepto, el desarrollo de habilidades emocionales y cognitivas, relacionadas con la emergencia y efectividad del liderazgo transformacional. Bass y Avolio.(1994).

Satisfacción laboral

Robbins en 1996 define a la satisfacción laboral como una variedad de generales de una persona en su ambiente laboral, quien se encuentra satisfecho en su trabajo, presenta actitudes positivas y quien muestra actitudes negativas se encuentra insatisfecho. La satisfacción laboral como tal son todas aquellas actitudes que lo define en su entorno laboral, manifestando expresiones diferentes, es un proceso aprendido desarrollado desde la interrelación dialéctica, como percibe el trabajador el trabajo, características propias del trabajo y todo el entorno de trabajo, concluyendo que la satisfacción no es innato sino que proviene de toda una visión psicosocial (23).

Teoría de la discrepancia

Locke 1976 manifiesta que la satisfacción o insatisfacción va a depender de las diferencias entre lo que el individuo percibe que logró y entre lo que realmente quiere.

HOPPOCK, concluye que dentro de la satisfacción laboral hay diversos elementos que influyen tales como la monotonía en el trabajo, el agotamiento físico y mental, las condiciones de trabajo y la supervisión constantes por sus jefes. Por ello el estudio de esta variable es vital para el funcionamiento de la institución y sus miembros. Permite entender la relación que existen entre el individuo que labora y la labor que realiza. HERZBERG, en el año 1959, manifiesta que la satisfacción laboral de una persona en el campo laboral consiste en el hecho de darle valor a su trabajo, para que asuma y desarrolle su trabajo con mayor responsabilidad y experimente un crecimiento personal “psicológico y moral” (24).

Teoría del logro de Objetivos

LOCKE, en 1968 establece que la teoría del logro de objetivos sustenta el actuar de las personas en los diferentes momentos de trabajo, afirma que la satisfacción laboral es el resultado entre lo que el empleado logra y lo que desea obtener. Hizo muchas revisiones de teorías de las cuales tenían guardaban relación con la satisfacción laboral, afirmando que la satisfacción laboral es la opinión de cada miembro del grupo y para lograr la satisfacción de sus necesidades básicas, físicas o psicológicas, afirman que la satisfacción laboral se expresa en el equilibrio emocional, placentero manifestada de forma subjetiva por el sujeto (25).

La teoría de los dos factores

Es la teoría con mayor influencia en satisfacción laboral expuesta por el Psicólogo Frederick Herzberg (1959), concluye que tanto la satisfacción e insatisfacción laboral es causada por dos factores independientes “Teoría Bifactorial” o “Teoría de la Motivación Higiene”, refiere que los factores motivacionales llamados también intrínsecos se encuentran en relación con la satisfacción laboral, mientras que los factores extrínsecos se encuentran relacionados a satisfacción laboral.

Los Factores extrínsecos o higiénicos: Son los que propician o evitan el descontento, ya que están relacionados con la insatisfacción, que deriva del ambiente que rodean a los trabajadores y abarquen todas aquellas condiciones que desempeñan su trabajo no teniendo el control de ellas, dentro de ellas tenemos la remuneración, el cargo que tiene el trabajador, normas, políticas, condiciones ambientales, y físicas.

Los Factores intrínsecos o motivadores: Son los que fomentan el desarrollo de actitudes positivas, actuando como incentivos personales, relacionados con la satisfacción en el puesto de trabajo acompañado con las responsabilidades que el trabajador realiza, por tanto el trabajador tiene el control de los factores motivacionales, puesto que están relacionados con su trabajo y desempeño.

Estos factores involucran reconocimiento, autorrealización sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal. Lo que señala esta teoría es que la persona presenta dos categorías distintas de necesidades y que influyen en la conducta de manera diferente. Una conformada por los factores motivadores o satisfactores, quienes se centran en lo laboral, como los logros, el reconocimiento, el progreso, el ritmo de trabajo , potencial de desarrollo y responsabilidad y la segunda que son los factores higiénicos o insatisfactorios(26).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

El estilo de liderazgo transformacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión.

2.3.2 Hipótesis específicas

La dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional se relaciona con la satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión.

La dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional se relaciona con la satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión.

La dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional se relaciona con la satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión.

La dimensión consideración individual del liderazgo transformacional se relaciona con la satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Hipotético-deductivo. es uno de los modelos para describir al método científico, que se basa en un ciclo inducción-deducción-inducción para establecer hipótesis y comprobar y refutarlas(27).

3.2. Enfoque investigativo

La investigación es de enfoque de tipo cuantitativo, ordenada de fenómenos que deriva de la recolección de datos cuantificables realizando técnicas de estadísticas, computación y matemáticas, este tipo de investigación se basa en recopilar datos numéricos y generalizarlos a un grupo de personas o a un fenómeno en particular, porque se basó en el uso de técnicas estadísticas para conocer ciertos aspectos de interés de la población que se está estudiando las variables Estilos de Liderazgo y Satisfacción laboral, son medibles mediante procesos estadísticos(Sampieri y Mendoza 2018) (28).

3.3. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es un estudio aplicado de tipo correlacional ya que describe la existencia de las relaciones entre las variables en estudio en un momento determinado y porque miden el grado de asociación entre las dos variables, es decir miden cada variable presuntamente relacionada para después medir y analizar la correlación. (Hernández et al 2010 (29).

Alcance: correlacional, explicativo.

3.4. Diseño de la investigación

Es de diseño no experimental ya que sus variables en ningún momento fueron manipuladas por el investigador, de tipo prospectivo de corte transversal, puesto que los hechos se dieron en un determinado momento. (Sampieri y Mendoza 2018). No experimental, porque las dos variables, no va a ser manipuladas debido a que no se tiene un control directo sobre dichas variables, sólo se analizan, porque son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (30).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: La población a estudiar son 182 enfermeros que trabajan en los servicios del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Muestra:

La muestra es un subgrupo o una parte de la población seleccionada (29) . En esta investigación, la muestra se obtiene por muestreo probabilístico aleatorio simple, ya que todas las personas que conforman la población cuentan con la misma posibilidad de ser elegidos.

Cálculo del tamaño de muestra:

Se estudia una muestra cuyo tamaño se calculó con la población finita (Kolf y Frank)

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

Donde:

N = 182 Población de enfermeros que trabajan en los diferentes servicios con que cuenta el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión

Z = 1.96 valor de “Z” en la distribución normal al 95%de confianza

p = 0.50 probabilidad de negación

q = 0.50 probabilidad de aceptación

$$p= 1- p \quad p= 1 - 0.5 = 0.5$$

E = 0.05 Margen de error muestral

Reemplazando:

$$(1.96)^2 (0.5)(0.5)(182)$$

$$m = \frac{(182 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}{(3.8416)(45.5)}$$

$$m = \frac{174.7928}{0.46 + 0.9604}$$

$$m = \frac{174.7928}{1.42}$$

$$m = 123$$

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

- Enfermeras nombradas que laboran en el Hospital Daniel Alcides Carrión
- Enfermeras contratadas que laboran en el Hospital Daniel Alcides Carrión.
- Enfermeras que acepten participar voluntariamente en la investigación.
- Enfermeras con tiempo de servicio mayor de 6 meses.
- Enfermeras especialistas y enfermeras generales.

Exclusión:

- Internas y estudiantes de enfermería
- Enfermeras con licencia por enfermedad, maternidad
- Enfermeras que se encuentren de vacaciones
- Enfermeras supervisoras o coordinadoras

3.6. Variables y operacionalización:

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición Operacional: El liderazgo en enfermería consiste en asignar responsabilidades a los integrantes de su equipo con el objetivo de alcanzar los objetivos y metas. El líder siempre es motivador, con espíritu de servicio, creando la independencia de cada uno de sus miembros reafirmando la confianza en ellos siempre (32).

Matriz operacional de la variable 1: Liderazgo transformacional

Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y Rangos (Valor final)
Influencia idealizada /carisma	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valores y creencias 2. Orgullosa/a 3. Deber 4. Interés 5. Respeto 6. Aspectos morales y éticos 7. Autoridad y confianza 8. Misión 	8 Preguntas	ordinal	<p>Baja : 0-21</p> <p>Media: 22-40</p> <p>Alta: 41 -60</p>

Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala de	Niveles y Rangos
------------------	--------------------	-------------	------------------	-------------------------

			medición	(Valor final)
Motivación Inspiracional	1.-Optimista 2.-Necesidad 3.-visión 4.-Confianza	4 preguntas	ordinal	Baja : 0-21 Media: 22-40 Alta: 41 -60

Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Niveles y Rangos (Valor final)
------------------	--------------------	-------------	---------------------------	---------------------------------------

<p>Consideración Individual</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiempo 2. Individual 3. Necesidades y habilidades 4. Capacidad 	<p>4 Preguntas</p>	<p>ordinal</p>	<p>Baja : 0-21</p> <p>Media: 22-40</p> <p>Alta: 41 -60</p>
---------------------------------	--	--------------------	----------------	--

Dimensión	Indicadores	Item	Escala de medición	Niveles y Rangos (Valor final)
-----------	-------------	------	--------------------	--------------------------------

<p>Estimulación Intelectual</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proporciona 2. Diferentes perspectivas 3. Problema 4. Trabajo 	<p>5 Preguntas</p>	<p>ordinal</p>	<p>Baja : 0-21</p> <p>Media: 22-40</p> <p>Alta: 41 -60</p>
-------------------------------------	---	--------------------	----------------	--

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición Operacional: Comprende un conjunto de sentimientos positivos que se ve de manifiesto en el trabajador entorno a su trabajo, donde le genera, de bienestar emocional positivo, (Montoya, 2017)(33).

SATISFACCIÓN LABORAL

Matriz operacional de la variable 2:

Dimensión	Indicadores	Item	Escala de medición	Niveles y Rangos (Valor final)
Factor intrínseco	<ol style="list-style-type: none"> 1. Libertad 2. Reconocimiento 3. Responsabilidad 4. Capacidad 5. Promoción 6. Sugerencia 7. Tarea 	8 Preguntas	Ordinal	Satisfecho: 76 - 105 Moderadamente Satisfecho: 46 -75 Insatisfecho: 15-45

Dimensión	Indicadores	Item	Escala de medición	Niveles y Rangos (Valor final)
-----------	-------------	------	--------------------	--------------------------------

Factor Extrínseco	<ol style="list-style-type: none"> 1. Condición física 2. Compañero 3. Superior 4. Salario 5. Dirección y trabajo 6. Gestionar 7. Horario 8. Estabilidad 	8 Preguntas	Ordinal	<p>Satisfecho: 76 -105</p> <p>Moderadamente satisfecho: 46- 75</p> <p>Insatisfecho: 15 – 45</p>
-------------------	--	-------------	---------	---

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se utilizó la encuesta

Cuestionario para Liderazgo transformacional Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) elaborado por Bernard Bass y Abolio y siendo validado en Perú por Sandoval en el 2017 (34)

Cuestionario para medir Satisfacción laboral

Ambos cuestionarios utilizaron la escala de medición tipo Likert con cinco alternativas, según en la tabla 1.

(35).

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

Se describirá la ficha técnica de los instrumentos utilizados.

Se empleó un cuestionario estructurado Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) la ficha técnica del instrumento 1 “**Liderazgo Transformacional**”.

Tiempo: Meses de Agosto a diciembre del 2022.

Momento: no especifica

Lugar: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión

Validez: Fue sometido a los procedimientos de validación de juicio de expertos.

Fiabilidad: (Valor de alfa de Cronbach).

Tiempo de llenado: 15 minutos.

Número de ítems: 21 ítems.

Dimensiones:

Influencia idealizada (1,2,3,4,5,6,7,8).

Motivación inspiracional (9,10,11,12,13).

Consideración individual (14,15,16,17).

Estimulación intelectual (18,19,20,21).

Alternativas de respuesta:

Nunca (1)

Rara vez (2)

A veces (3)

A menudo (4)

Siempre (5)

Tabla 2. Baremación variable 1:

Variable	Cantidad de ítems	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Rango	Amplitud	Valor final
Liderazgo	21	105	21	84	28	Bajo (21,49)
Transformacional						Medio (50,78) Alto (79,105)

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

Tabla 3. 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)

La ficha técnica del instrumento 2 “ **Satisfacción Laboral**” Escala de Likert (23).

Tiempo: 15 minutos.

Momento: no especifica.

Lugar: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión

Validez: Fue sometido a los procedimientos de validación de juicio de expertos.

Fiabilidad: Alfa de Cronbach.

Tiempo de llenado: 10 minutos.

Número de ítems: 16 ítems.

Dimensiones:

Factores intrínsecos: está conformado por 4 ítems

Factores extrínsecos: está conformado por 12 ítems

Tabla 4. Baremación variable 2:

Variable	Cantidad de ítems	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Rango	Amplitud	Valor final
Satisfacción	16	80	16	64	21	Bajo (16, 37)
Laboral						Medio (28,59)
						Alto (60,80)

Tabla 5. 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	Bajo	(4,9)	(12,28)
Baremos	Medio	(10,15)	(29,45)
	Alto	(16,20)	(46,60)

3.7.3. Validación

a) Validación contenido:

La presente investigación utilizó los instrumentos: “**Liderazgo Transformacional**” cuestionario estructurado Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) y “ **Satisfacción Laboral**” Escala de Likert, cuya validación se explica en el punto 3.7.2.

Para asegurar el uso de los mencionados en el presente proyecto estos pasarán por los siguientes procedimientos de validación:

Validez de instrumento de Juicio de expertos.

Tabla N°6

Experto	El instrumento presenta			Condición
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Final
1	1	1	1	Aplicable
2	1	1	1	Aplicable
3	1	1	1	Aplicable
4	1	1	1	Aplicable
5	1	1	1	Aplicable

Fuente: La validación del instrumento se hizo por Juicio de Expertos

SI = 1

NO = 2

La validación realizada para los instrumentos utilizados de acuerdo con las indicaciones de la Escuela de Postgrado, sustentando que puedan ser representadas por la población del estudio

de investigación. Lo complejo del proceso de validación influirá de los cambios realizados en el instrumento. La presente investigación utilizará los instrumentos: “Cuestionario para Liderazgo transformacional Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) elaborado por Bernard Bass y Abolio y “Cuestionario de Satisfacción Laboral usado y validado por Barrios.

3.7.4. Confiabilidad

Para lograr la confiabilidad de los instrumentos se calcula a través de la Formula del Alpha de Cronbach.

No es confiable: Rangos de -1 a 0

Baja confiabilidad: Rangos de 0,001 a 0,46

Moderada Confiabilidad: Rangos de 0,5 a 0,75

Fuerte confiabilidad: Rangos de 0,76 a 0,89

Alta confiabilidad: Rangos de 0,9 a 1

Se calcula el Alfa de Cronbach para asegurar la confiabilidad de los instrumentos.

Resultados del Alfa de Cronbach

Variable 1 : Liderazgo

Transformacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,850	21

Análisis de consistencia o confiabilidad de instrumento

0 - 0.2	Muy baja
0.2 - 0.4	Baja
0.4 - 0.6	Moderada
0.6 - 0.8	Buena
0.8 - 1.0	Alta

El instrumento de la Variable Liderazgo Transformacional obtiene 0.850 lo cual tiene una consistencia y alta confiabilidad

Variable 2: Satisfacción Laboral

**Estadísticas de confiabilidad
de Satisfacción Laboral**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,905	16

El instrumento de la variable satisfacción laboral obtiene 0.905 lo cual tiene una consistencia y alta confiabilidad

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Se utiliza el Programa de Word para redacción de la tesis y el Programa Excel para la base de datos y gráficos. Se utilizará el programa estadístico SPSS con un valor alfa de 0.05 para la estadística descriptiva inferencial.

Estadística Inferencial

Se utiliza este método con la finalidad de calcular parámetros y comprobar las hipótesis en relación con la distribución de la muestra de la población objeto de estudio donde se realiza la prueba de normalidad para determinar si son datos paramétricos o no paramétricos.

Prueba de normalidad: Se utiliza la prueba de normalidad de Kolmogórov - Smimov por tener una población mayor de 50 casos, es un total de 123 , esta prueba se realizó para realizar la comparación con la distribución empírica de datos de la población de estudio con la distribución esperada. Si resulta que la prueba observada es grande se rechaza la hipótesis nula de la normalidad de la población, por lo tanto si p es menor que el nivel de significancia elegido, se rechaza la H_0 y se concluye que es una población no normal.

Por tal razón al ser aplicada esta prueba se determinará la realidad de los casos y saber si los datos son normales o no normales, esta prueba determinará el nivel de significancia para aceptar o rechazar la hipótesis nula, llegando a la conclusión si los datos son paramétricos o no paramétricos.

3.9. Aspectos éticos

Esta investigación está basada en normas nacionales e internacionales, cumpliendo con las disposiciones de bioseguridad, respetando el anonimato de los que participen del estudio, de acuerdo a la Ley 29733 que brinda de Protección de Datos Personales al que participe, deberá firmar un consentimiento informado evidenciando que participa de forma voluntaria ,su validez se sustenta en un diseño metodológico, con la asesoría de un estadístico experimentado que se encarga del análisis de datos, cuenta con una alta confiabilidad y validez, asimismo la

institución autoriza la ejecución del estudio, al momento que culmine el estudio se dará a conocer a la institución los resultados

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 7

Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral de enfermeras del Hospital Nacional Daniel

Alcides Carrión

Liderazgo Transformacional	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Media		Alta		n	%
	N	%	n	%	n	%		
Baja	35	28.46%	5	4.07%	0	0%	40	32.5
Media	7	5.69%	63	51.21%	0	0%	70	56.9
Alta	0	0%	0	0%	13	10.57%	13	10.6
Total	42	34.15%	68	55.28%	13	10,57%	123	100%

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la Tabla N° 7 que en el liderazgo transformacional bajo el 28.46% de las enfermeras presentan un bajo nivel de satisfacción laboral, que en el liderazgo transformacional medio un 51.21% de las enfermeras presentan un nivel de satisfacción laboral media que en el liderazgo transformacional alto un 10.57% de las enfermeras presentan un alto nivel de satisfacción laboral.

GRAFICO N°1

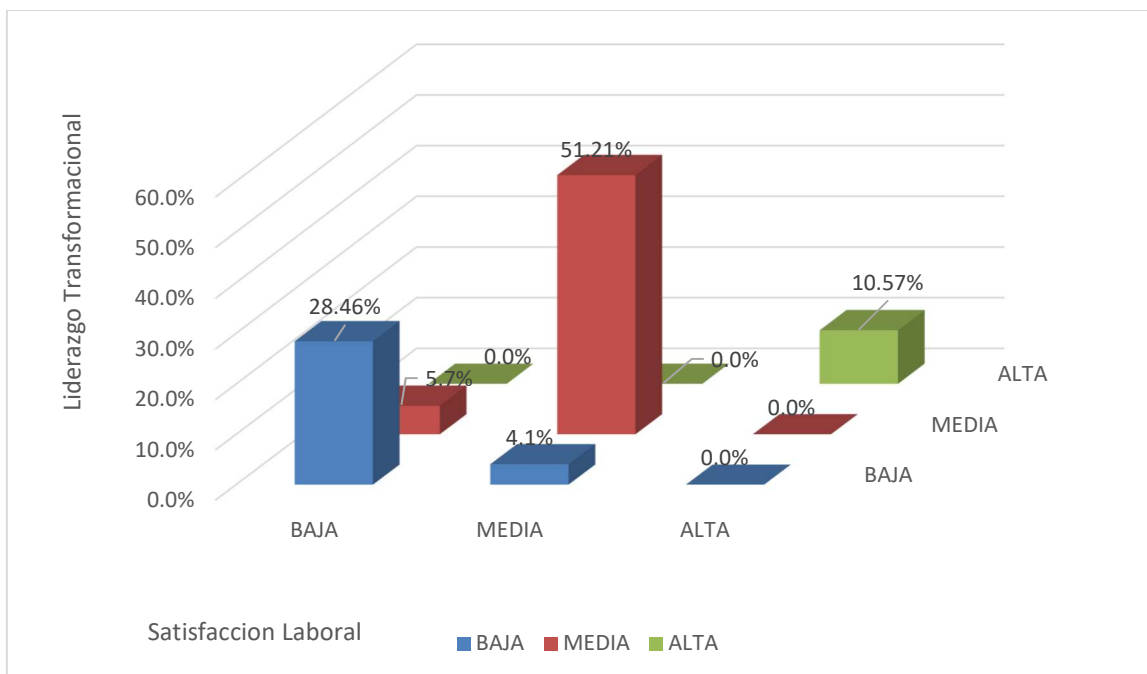


Tabla 8

Influencia Idealizada del Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral de Enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Influencia Idealizada	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Media		Alta			
	n	%	n	%	n	%	n	%
	41	33.34 %	4	3.25%	0	0%	45	32.5
	4	3.25 %	58	47.16 %	0	0%	62	56.9
	0	0%	0	0%	16	13%	16	10.6
	45	36.59%	62	50.41%	16	13.00%	123	100%

Fuente: Elaboración propia

Se observa en la Tabla N° 8 que la influencia idealizada del liderazgo bajo el 33.34% de enfermeras presentan un bajo nivel de satisfacción laboral, que la influencia idealizada del liderazgo transformacional medio un 47.16% de las enfermeras presentan un nivel medio de satisfacción laboral, que la influencia idealizada del liderazgo transformacional alto un 13% de las enfermeras presentan un alto nivel de satisfacción laboral.

GRAFICO N° 2

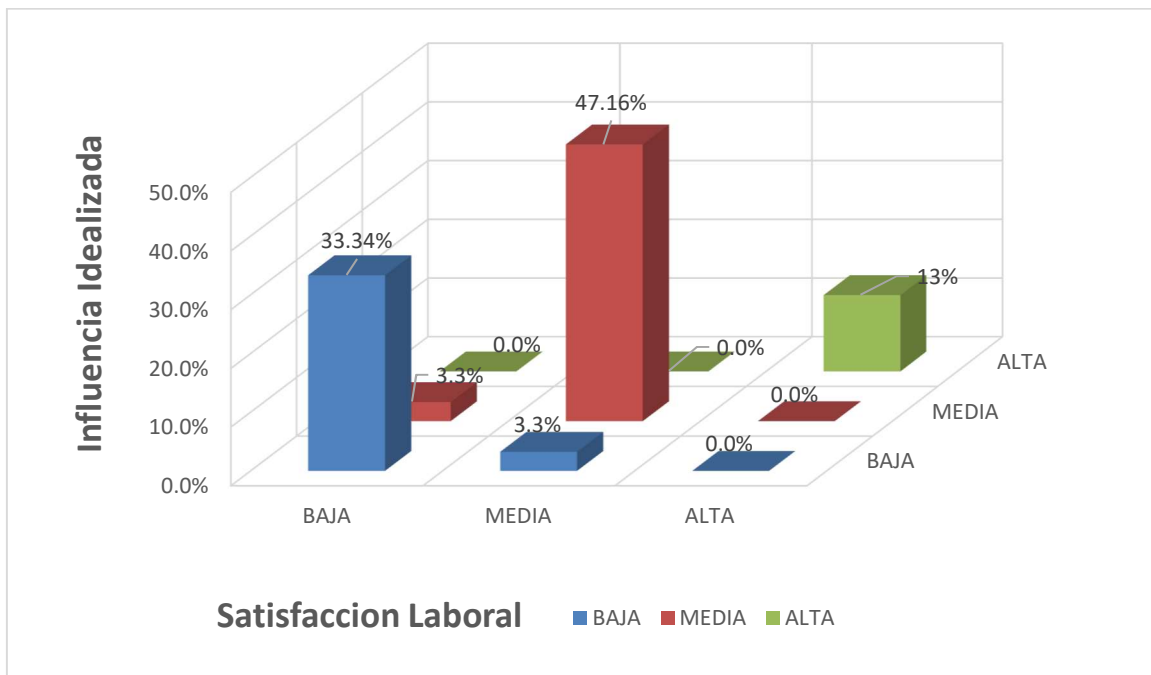


Tabla 9

Motivación inspiracional del liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en enfermeras del Hospital nacional Daniel Alcides Carrión.

Satisfacción laboral

Motivación Inspiracional	Baja		Media		Alta		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Baja	39	31.71%	5	4.07%	0	0%	44	35.8%
Media	7	5.69 %	51	41.46 %	0	0%	8	47.1%
Alta	0	0%	0	0%	21	17.07%	21	17.1%
	46	37.40 %	56	45.53%	21	17.07%	123	100%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla N° 9 se observa que la motivación inspiracional del liderazgo transformacional el 31.71% de enfermeras presentan un bajo nivel de satisfacción laboral, que la motivación inspiracional del liderazgo transformacional medio un 41.46% de las enfermeras presentan un nivel medio de satisfacción laboral, que la motivación inspiracional del liderazgo transformacional alto un 17.07% de las enfermeras presentan un alto nivel de satisfacción laboral.

GRAFICO N°3

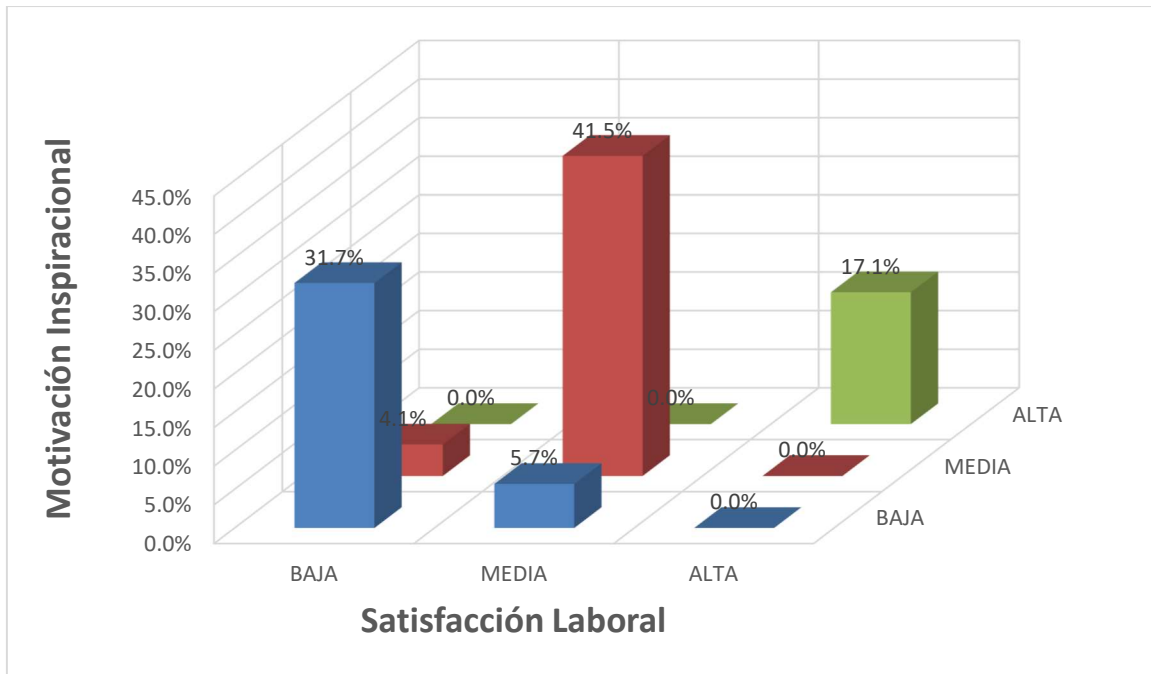


Tabla 10

Estímulo Intelectual del liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en Enfermeras del Hospital nacional Daniel Alcides Carrión.

Estímulo Intelectual	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Media		Alta			
	N	%	n	%	n	%	n	%
Baja	30	23.58 %	6	4.88 %	0	0%	39	31.7%
Media	17	14.63%	53	43.09%	0	0%	67	54.5 %
Alta	0	0%	0	0%	17	13.82%	17	13.8%

47	38.21 %	59	47.97%	17	13.82 %	123	100%
----	---------	----	--------	----	---------	-----	------

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 10 el Estímulo Intelectual del Liderazgo Transformacional el 23.58% de enfermeras presentan un bajo nivel de satisfacción laboral, que el estímulo intelectual del liderazgo transformacional medio un 43.09% de las enfermeras presentan un nivel medio de satisfacción laboral, que el estímulo intelectual del liderazgo transformacional alto el 13.82% de las enfermeras presentan un alto nivel de satisfacción laboral.

GRAFICO N° 4

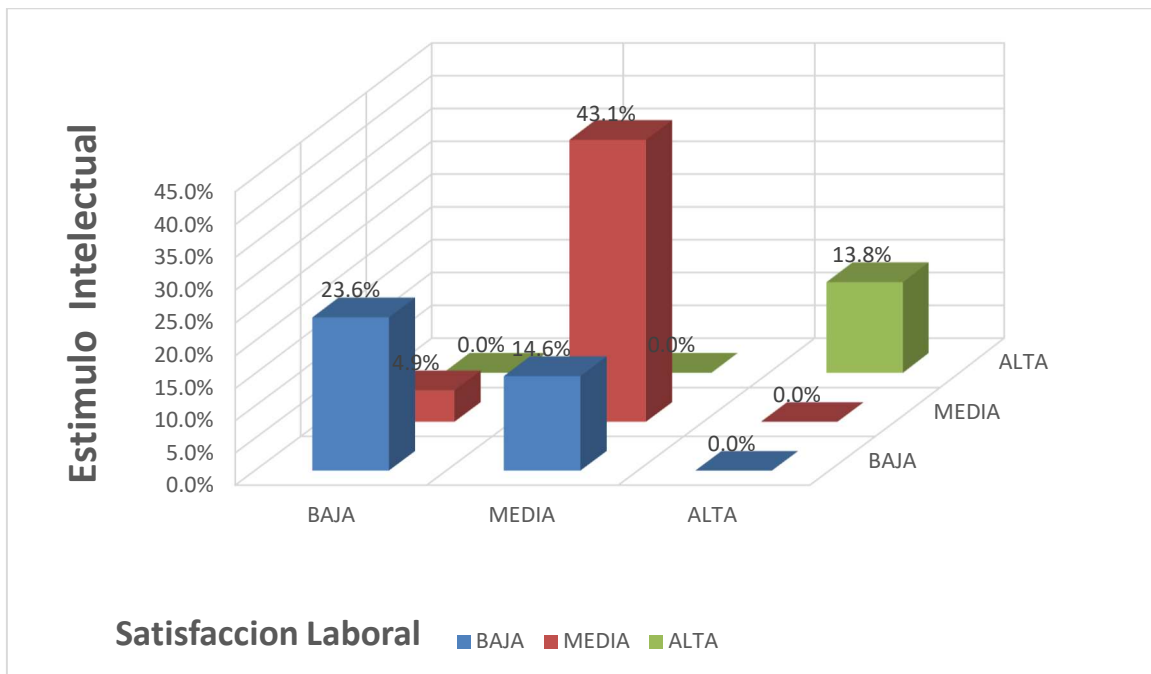


Tabla 11

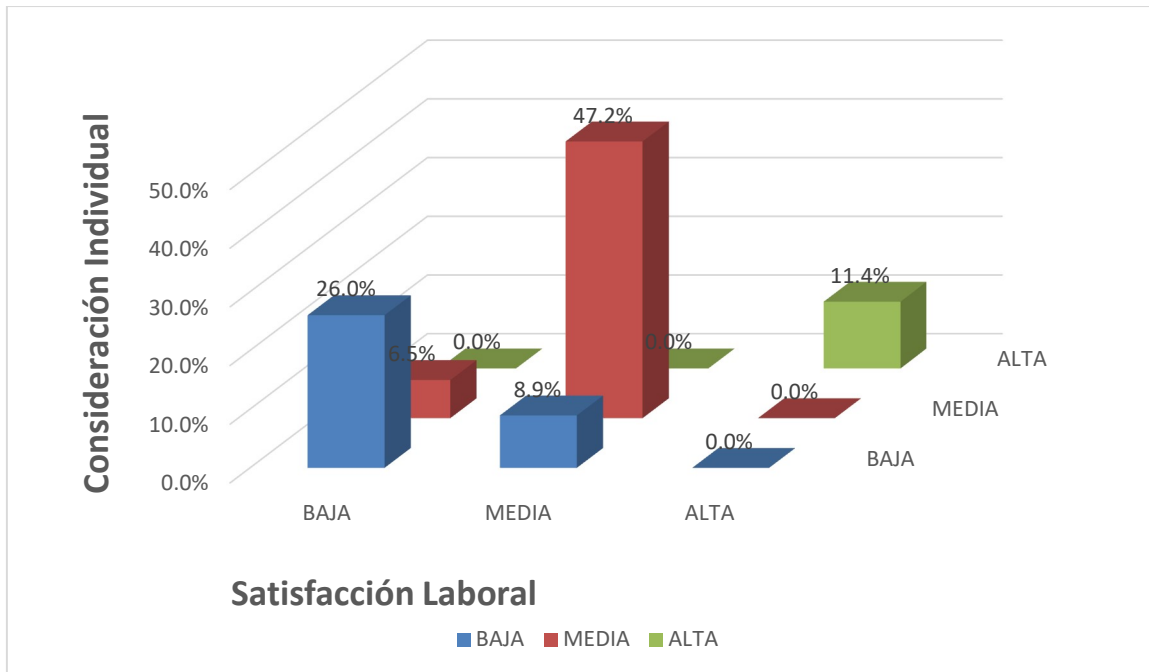
Consideración Individual del liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en enfermeras del Hospital nacional Daniel Alcides Carrión.

Consideración Individual	Satisfacción laboral						Total	
	Baja		Media		Alta			
	N	%	n	%	n	%	n	%
Baja	32	26.02 %	8	6.50%	0	0%	40	32.5%
Media	11	8.94%	58	47.16%	0	0%	69	56.1%
Alta	0	0%	0	0%	14	11.38 %	14	11.4%
Total	43	34.96 %	66	53.66 %	14	11.38 %	123	100%

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla N°11 la Consideración Individual del Liderazgo Transformacional el 26.02% de enfermeras presentan un bajo nivel de Satisfacción Laboral, que la consideración individual del liderazgo transformacional medio un 47.16% de las enfermeras presentan un nivel medio de satisfacción laboral, que la consideración individual del liderazgo transformacional alto un 11.38% de las enfermeras presentan un alto nivel de satisfacción laboral.

GRAFICO N° 5



4.1.2. Prueba de hipótesis

-Prueba de hipótesis General

H0: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional con la satisfacción laboral.

H1: Si existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional con la satisfacción laboral.

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

-Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Liderazgo Transformacional y Satisfacción laboral	Valor	Sig (unilateral)	N° casos Válidos
---	-------	------------------	------------------

Rho de Spearman	,709**	0.000	123
-----------------	--------	-------	-----

Conclusión: Existe relación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral dio como resultado el valor de la prueba Rho =0,709 concluyendo que hay un grado de relación moderada directa, afirmando que si mejora una de las variables también la otra mejora.

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita):

-Toma de decisión: $p \geq : (\alpha) \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H0

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

-Prueba de hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la Influencia Idealizada del liderazgo transformacional y la satisfacción Laboral de enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

Hipótesis Alternativa: Si existe relación significativa entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral

-Nivel de significancia: =0.05 =5% de margen máximo de error

-Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Influencia Idealizada y Satisfacción laboral	Valor	Sig. (unilateral)	Nº casos Válidos
Rho de Spearman	,707**	0.000	123

Conclusión: Dado que existe relación entre la influencia idealizada del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral el valor de la prueba ($R_{h0} = ,707$) el cual nos indica un grado de relación moderada directa, comprendiéndose que al mejorar una variable, la otra también.

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita):

-Toma de decisión: $p \geq : (\alpha) \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Prueba de hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la motivación inspiracional del Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral de enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

Hipótesis Alternativa: Si existe relación significativa entre la motivación inspiracional del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral

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

-Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Motivación inspiracional y Satisfacción laboral	Valor	Sig (unilateral)	N° casos Válidos
Rho de Spearman	,708**	0.000	123

Conclusión: Si existe una relación entre la Motivación Inspiracional del Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral dio como resultado que el valor de la prueba Rho es igual a 0.708 concluyendo que hay un grado de relación moderada directa, afirmando que si una de las variables mejora la otra también.

-Toma de decisión: $p \geq : \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < : \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Prueba de hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre el estímulo intelectual del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre el estímulo intelectual del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

Hipótesis Alterna: Si existe relación significativa entre el estímulo intelectual del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral

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

-Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Estímulo Intelectual y Satisfacción laboral	Valor	Sig (unilateral)	N° casos Válidos
Rho de Spearman	,706**	0.000	123

Conclusión: Existe relación entre el estímulo intelectual del liderazgo transformacional y satisfacción laboral dio como resultado el valor de la prueba Rho es igual a 0.706 se concluye que hay un grado de relación moderada directa, afirmando que si mejora una de las variables la otra también.

-Toma de decisión: $p \geq : \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < : \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Prueba de hipótesis específica 4: Existe relación significativa entre la consideración individual del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre la consideración individual del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

Hipótesis Alternativa: Si existe relación significativa entre la consideración individual del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral

-Toma de decisión: $p \geq : \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < : \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

-Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Consideración individual y Satisfacción laboral	Valor	Sig (unilateral)	N° casos Válidos
---	-------	------------------	------------------

Rho de Spearman	,709**	0.000	123
-----------------	--------	-------	-----

Conclusión: Si existe relación entre la Consideración Individual del liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral dio como resultado el valor de la prueba Rho es igual a 0.709 concluyendo que hay un grado de relación moderada directa, afirmando que si mejora una de las variables la otra mejora también.

Conclusión: Teniendo en cuenta que existe relación el estímulo intelectual del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral el valor de la prueba ($Rh0 = 709$) nos indica un grado de relación moderada directa, comprendiéndose que al mejorar una variable la otra también mejora.

4.1.3. Discusión de resultados

El liderazgo transformacional inspira, motivan, logran cambios en sus trabajadores aumentando la motivación y satisfacción laboral de su recurso humano, llevándolo al éxito, puesto que lo siguen de forma voluntaria para lograr sus objetivos. Sin embargo los líderes que no ejercen un liderazgo transformacional tienen miembros con menor satisfacción laboral.

Con relación a liderazgo transformacional y nivel de satisfacción se evidenció una correlación moderada coincidiendo con lo planteado por Yallercco cuya investigación tuvo como objetivo de este estudio Determinar la relación entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red Juliaca del sector Salud, Juliaca dicha investigación concluyó que existe una relación significativa de $p=0,00 < 0.05$ entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral, de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman

fue de 0.478 y con el baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva media y por consiguiente se concluye que existe significativa relación entre estilos de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros (13).

Dando como resultado que presenta un nivel de satisfacción medio de 55.28%, coincidiendo con Quenta que en su estudio de investigación tuvo como fin establecer la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en enfermeras de Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa, igualmente con Cjahlua llevó un estudio como objetivo de la investigación Determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Alberto Sabogal Sologuren evidenciándose una relación moderada entre ambas variables.(14).

Asimismo hay ciertos resultados que difieren como lo mencionado por García y Leandres cuyo estudio tiene como objetivo Medir el nivel del estilo de liderazgo y satisfacción de las licenciadas de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo - EsSalud, Arequipa este estudio concluye que no hay relación entre las variables de estilos de liderazgo con satisfacción laboral(15).

De igual manera lo manifiesta Rivera RM en esta investigación tuvo como objetivo Identificar la relación existente entre estilos de liderazgo de enfermería y la satisfacción laboral., los resultados fueron que las enfermeras presentan un estilo de liderazgo transformacional Por lo tanto se concluye que la hipótesis que afirma que existe relación significativa de $p=0,00 < 0,05$ entre los Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en Enfermería (19).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Hay un nivel de correlación alto entre Influencia idealizada del liderazgo transformacional y satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión con un Coeficiente de Rho de Spearman 0.707.

2. Hay un nivel de correlación alto entre la dimensión Motivación Inspiracional del liderazgo transformacional y Satisfacción Laboral en las enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión con un Coeficiente de Rho de Spearman 0.708.

3. Hay un nivel de correlación alto entre la dimensión Estímulo Intelectual del liderazgo transformacional y satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión con un Coeficiente de Rho de Spearman 0.706.

4. . Hay un nivel de correlación alto entre la dimensión Consideración Individual del liderazgo transformacional y satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión con un Coeficiente de Rho de Spearman 0.709.

Por tanto queda demostrado que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con un nivel de satisfacción laboral de enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides

Carrión, evidenciándose un coeficiente de Rho de Spearman de 0.070 demostrando un nivel de correlación alta.

5.2 Recomendaciones

El departamento de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión debe fortalecer a su grupo de gestión (supervisoras y jefas de servicio) con capacitaciones sobre liderazgo transformacional para motivar al personal a su cargo y se genere satisfacción laboral en sus trabajadores.

Las jefas de servicios deben evaluar constantemente a su personal, aplicando los instrumentos de satisfacción laboral, así mismo que su personal evalúe también su desempeño como líder para poder establecer si se está desarrollando un liderazgo transformacional adecuado.

El Departamento de Enfermería debe aplicar estrategias y medidas dentro de la organización para lograr motivar al personal en sus diferentes niveles.

Que este estudio de investigación sirva como referente en el diagnóstico y análisis de la problemática de Enfermería que laboran en esta institución, con el fin de aplicar planes de mejora para que sus trabajadores se sientan identificados y satisfechos dentro del área de trabajo.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Guía de indicadores de gestión y evaluación hospitalaria, para hospitales, institutos y DIRESA. OMS ;2013.
2. Pablo O. Liderazgo Transformacional. Economipedia ; 2019.
3. Departamento de Salud Pública. Medio Ambiente y Determinantes Sociales de la salud. OMS ;2000.
4. Ríos-Risquez M. Godoy-Fernández C. Satisfacción laboral en un colectivo de enfermería de urgencias. Ciber Revista SEEUE ;2008.
5. Rorato TJ, et ,al. Formação de enfermeiros líderes: revisão integrativa . São Paulo: Rev Recién; 2020.
6. Plan Nacional de Formación profesional y Desarrollo de capacidades de los recursos Humanos en salud .MINSA; 2018.
7. Instituto de Innovación Social de ESADE, Barcelona, 2009Líderes para el cambio social; 2009.
8. Yallerco Ir,Umire y.Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral; 2020.
9. Cjahuá ZS, López RV. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral ;2019.
10. Castillo JP. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras ;2019.
11. Quenta RA, Silva K, Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras;2019.
- 12.Rodríguez, et, al. Analizar el perfil de liderazgo de los directivos en enfermería;2019.
12. Balsanelli AP, Cunha ICKO. Ideal and real leadership of nurses in intensive care units at private and public hospitals;2016.
13. Samudio ,Clima organizacional de enfermería ; 2013.
14. Lissette GA. Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos;2013.

15. Lupano ML, Castro A. Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación; 2015.
16. Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales Mónica GS; 2015.
17. García SM. Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales; 2015.
18. Parra I. HS, Paravic k. T. : Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU) en Rev. Ciencia y Enfermería; 2002
Organización Panamericana de la Salud. Liderazgo y coordinación; 2014.
19. Hernández TJ, Duana D .Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos Diagnostic study of transformational leadership in nursing staff working in Mexican public hospitals ;2018.
20. Organización Panamericana de la Salud. Liderazgo y coordinación; 2014.
21. Fundación OSDE Liderazgo y gestión de personal , Prado L;1998.
22. Anaya, J. Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital III Félix Torrealba Gutiérrez-Es Salud;2010.
23. Bernard Bass y Abolio Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ; 2017.
24. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión Universidad Militar Nueva Granada Colombia ;2006.
25. Cárcamo C. Estilos de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco;2015.
26. Fernández B. Nivel de satisfacción en Enfermeras de hospitales públicos y privados de la Provincia de Concepción Chile;2016
27. Tamayo M. El proceso de la investigación científica; 2017
28. Sánchez H, Reyes C .Metodología de investigación científica; 2017

29. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación; 2018
30. Bernal C. Metodología de la investigación.2010
31. Muñoz C. Liderazgo transformacional en la gestión de salud.2019
32. Pablo M. Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambios de las enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres;2019
33. Carrasco S. Metodología de la investigación científica; 2015
34. Cruz Y. Estilos de liderazgo en profesionales de enfermería que laboran en Hospital Cuzco ;2018
35. Carrasco R. Barraza, Arreola M. satisfacción laboral en personal del Centro de Salud de la Ciudad de Durango; 2018

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál será la relación entre estilos de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión 2021?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión 2021.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El estilo de liderazgo transformacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión.</p>	<p>Variable 1 Dimensiones:</p> <p>Influencia idealizada /carisma</p> <p>Motivación Inspiracional</p> <p>Consideración Individual</p> <p>Estimulación Intelectual</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Población Muestra</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál será la relación entre la dimensión carisma de estilos de liderazgo</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determina la relación entre la dimensión carisma de estilos de liderazgo</p>	<p>Hipótesis Específica:</p> <p>Existe relación entre la dimensión carisma de estilos de liderazgo transformacional y</p>	<p>Variable 2 Dimensiones:</p>	

<p>transformacional y satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión 2021?</p>	<p>transformacional y satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión 2021</p>	<p>satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión 2021</p>	<p>Extrínsecos Intrínsecos</p>	
<p>¿Cuál será la relación entre la dimensión motivación inspiradora de estilos de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión motivación inspiradora de estilos de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión 2021</p>	<p>Existe relación entre la dimensión motivación inspiradora de estilos de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión 2021</p>		

Anexo 2: Instrumentos

INSTRUMENTO DICHO 1

(Debe ser redactado, no captura de imagen)

UNIVERSIDAD NORBERT WIENER

E.P.G

MAESTRIA GESTION EN SALUD

CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN ENFERMEROS

PRESENTACIÓN :

Buenos días soy la alumna PINEDA BAUTISTA MARÍA ESTHER de la Escuela de Post grado de la Maestría en Gestión en Salud – Universidad Privada Norbert Wiener , me encuentro realizando un estudio de investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Daniel Alcides Carrión , para lo cual usted ha sido seleccionado (a) como parte de la muestra para esta investigación, que es muy importante, le agradeceré responder las siguientes preguntas.

El cuestionario es totalmente anónimo por ello le pido que sus respuestas sean veraces.

RECOMENDACIONES

- El cuestionario es totalmente anónimo, por ello le pido que sus respuestas sean veraces.
- Tiene que saber que no existen respuestas mejores o peores.
- Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas.

- Marque con un aspa (x) en el cuadro respectivo, a cada una de las frases, la respuesta que usted crea conveniente .
- Consulte a la investigadora si presenta alguna duda en las preguntas
- Responda todas las preguntas

Son sus opiniones de la relación del gerente enfermero de su centro de salud o unidad y sus seguidores. Las respuestas son totalmente anónimas y se analizará la información de tal modo que ninguna persona quedará identificada, ya que la valoración será global.

NUNCA (1)	RARA VEZ (2)	A VECES(3)	A MENUDO(4)	SIEMPRE (5)
-----------	--------------	---------------	----------------	----------------

1	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes	1	2	3	4	5
2	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella.	1	2	3	4	5
3	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	1	2	3	4	5
4	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	1	2	3	4	5
5	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	1	2	3	4	5
6	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	1	2	3	4	5
7	Demuestra un sentido de autoridad y confianza	1	2	3	4	5
8	Enfatiza la importancia de una misión común.	1	2	3	4	5
9	Habla de forma optimista sobre el futuro.	1	2	3	4	5

10	Habla con entusiasmo acerca de las necesidades que deben ser satisfechas.	1	2	3	4	5
11	Presenta una convincente visión del futuro.	1	2	3	4	5
12	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	1	2	3	4	5
13	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de enfermeros.	1	2	3	4	5
14	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo	1	2	3	4	5
15	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros	1	2	3	4	5
16	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	1	2	3	4	5
17	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	1	2	3	4	5
18	Utiliza diferentes métodos y técnicas cuando intenta solucionar los conflictos.	1	2	3	4	5
19	Nos hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	1	2	3	4	5
20	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo	1	2	3	4	5
21	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas y capacidades	1	2	3	4	5

Cuestionario estructurado Multifactor leadership Questionnaire conocido en sus siglas en inglés

MLQ, en su versión corta, elaborado por Bernard Bass y Avalio

INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCION LABORAL EN ENFERMEROS

El siguiente cuestionario evalúa la satisfacción laboral en este sentido solicito a usted responder con toda honestidad dicho cuestionario .Gracias

1.Marque con una X en el cuadrado que crea conveniente. Categoría:

	NUNCA	RARA VEZ	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE
1. Condiciones físicas trabajo	1	2	3	4	5
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo	1	2	3	4	5
3. Tus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5
5. Tu superior inmediato	1	2	3	4	5

6. Responsabilidad que se te ha asignado	1	2	3	4	5
7. Tu salario	1	2	3	4	5
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades	1	2	3	4	5
9. Relaciones entre dirección y trabajadores	1	2	3	4	5
10. Tus posibilidades de promocionar	1	2	3	4	5
11. El modo en la que el hospital es gestionada	1	2	3	4	5
12. . La atención que se presta a las sugerencias que haces	1	2	3	4	5
13. Tu horario de trabajo	1	2	3	4	5
14. La variedad de tareas que realiza en su trabajo	1	2	3	4	5
15. Tu estabilidad en el empleo	1	2	3	4	5

16. Me satisface participar en las reuniones de mi servicio	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Anexo 3: Validez del instrumento *(si el curso lo indica o para egresados)*

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento *(si el curso lo indica o para egresados)*

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética *(solo para egresados)*

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de: "XXXXXXXXXX". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto:

Nombre del investigador principal:

Propósito del estudio:

Participantes:

Participación:

Participación voluntaria:

Beneficios por participar:

Inconvenientes y riesgos:

Costo por participar:

Remuneración por participar:

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo XXXXXX y teléfono XXXXXXXX

Contacto con el Comité de Ética: XXXXXX

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....(agregado)

Edad: agregado)

Correo electrónico personalo institucional:

Firma

**Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS,
PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE**

(solo para egresados)

En formato de PROYECTO DE TESIS, se encuentran modelo de solicitud y respuesta.

Anexo 8: Programa de intervención para estudios experimentales *(si hubiera)*

NOMBRE DEL PROYECTO:

PROBLEMA A TRATAR:

POSIBLE ORIGENES:

A QUIÉN AFECTA: (cuándo, dónde, frecuencia y magnitud del impacto).

ACCIONES Y ESTRATEGIAS: (actividades)

OBJETIVO:

HERRAMIENTAS:

EVALUACIÓN: (indicadores, instrumentos)

Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin *solo para egresados*

