



**Universidad
Norbert Wiener**

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Liderazgo y satisfacción laboral del personal de
enfermería en el servicio de cuidados intensivos en un
hospital de Lambayeque-2022

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

Presentado por:

Lic. Lozano Perez, Aracely

Código ORCID: 0000-0001-6691-2932

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: 0000-0002-6982-7888

**Lima-Perú
2022**

DEDICATORIA

A los que me dieron la vida... mis amados padres

AGRADECIMIENTO

A mis maestros y colegas que guían mis acciones.

JURADOS

Presidente : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña
Secretario : Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera
Vocal :Mg. Werther Fernando Fernández Rengifo

ÍNDICE GENERAL

Resumen.....	IV
Abstract.....	V
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1. Objetivo General.....	5
1.3.2. Objetivos Específicos.....	6
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.4 Teórica.....	6
1.5 Metodológica.....	7
1.6 Práctica.....	7
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	8
1.5.1. Temporal.....	8
1.5.2. Espacial.....	8
1.5.3. Recursos.....	8
2. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes.....	9
2.2. Bases teóricas.....	13
2.3. Formulación de la hipótesis.....	19

2.3.1. Hipótesis general.....	19
2.3.2. Hipótesis específicas.....	20
3. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Método de la investigación.....	22
3.2. Enfoque de la investigación.....	22
3.3. Tipo de investigación.....	22
3.4. Diseño de la investigación.....	23
3.5. Población, muestra y muestreo.....	24
3.6. Variables y operacionalización.....	25
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.7.1. Técnica.....	27
3.7.2. Descripción de instrumento.....	27
3.7.3. Validación.....	29
3.7.4. Confiabilidad.....	29
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	29
3.9. Aspectos éticos.....	30
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	32
4.1. Cronograma de actividades.....	32
4.2. Presupuesto.....	34
5. REFERENCIAS	35
6. ANEXOS.....	44
6.1. Matriz de consistencia.....	45
6.2. Instrumentos.....	46
6.3. Consentimiento informado.....	51
6.4. Informe de originalidad	52

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es: “Determinar la relación existente entre liderazgo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque 2022”. La metodología de investigación tendrá enfoque cuantitativo y un diseño correlación, se aplicará a 54 enfermeras que trabajan en el servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital en la región Lambayeque. Se realizará la selección de la muestra considerando los aspectos de exclusión e inclusión. La muestra será tipo no probabilístico por conveniencia. La técnica e instrumento utilizados para la obtención de información será a través de cuestionario de Likert, mediante la encuesta, para poder medir las variables: liderazgo y satisfacción laboral y determinar la relación que existe entre ellos. Se aplicaron dos instrumentos que han sido validado mediante el juicio de expertos, mientras que para el índice de confiabilidad se utilizó el coeficiente Alfa de Lee Cronbach. Para el procesamiento de información recolectada será a través del programa de Microsoft Excel, utilizando el programa SPSS versión 26, para el análisis estadístico.

Palabras clave: liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective of this study is: "Determine the relationship between leadership and job satisfaction of nursing staff in an intensive care unit of a hospital in Lambayeque 2022". The research methodology will have a quantitative approach and a correlation design, it will be applied to 54 nurses who work in the service of the Intensive Care Unit of a Hospital in the Lambayeque region. The selection of the sample will be made considering the aspects of exclusion and inclusion. The sample will be a non-probabilistic type for convenience. The technique and instrument used to obtain information will be through a Likert questionnaire, through the survey, in order to measure the variables: leadership and job satisfaction and determine the relationship that exists between them. Two instruments that have been validated by expert judgment were applied, while the Lee Cronbach Alpha coefficient was used for the reliability index. For the processing of information collected, it will be through the Microsoft Excel program, using the SPSS version 26 program, for statistical analysis.

Key words: leadership, teamwork, communication, job satisfaction.

1. PROBLEMA

1.1 Planteamiento de Problema:

La Organización Mundial de la Salud (OMS) consigna en su informe “Situación de la Enfermería en el mundo 2020” que en todo el mundo 19,3 millones son enfermeros profesionales. Confirmando que el grupo ocupacional más amplio de profesionales para el sector salud es enfermería lo que representa alrededor del 59% de todas las profesiones médicas (1).

Para el cambio de siglo se reconoció que el liderazgo en la promoción de los cuidados de enfermería era esencial. Según el informe de la Organización Mundial de la Salud, sobre las orientaciones estratégicas globales del fortalecimiento de enfermería y partería del 2016 al 2020, señala al liderazgo como principal influencia en la mentalidad donde “El liderazgo no es una posición, es una forma de pensar y comportarse que influye en las personas para realizar cambios positivos en el cuidado del paciente y es una tarea desafiante” (2).

La disconformidad que presenta el profesional en el sector salud es una dificultad global y según señala el estudio multicéntrico que se realizó con diferentes países, en Alemania el 17% del personal se encuentra insatisfecho; en Reino Unido, 36%; en Canadá, 33% y el 41% en Estados Unidos (3).

Por otro lado, en un estudio realizado en Cuba sobre la motivación y liderazgo del personal de dos hospitales de Cuba, Sánchez señala que el 83.3 % de la muestra, los coordinadores no tienen cualidad de líder y que solo el 16.7 % cuenta con la cualidad de líder (4).

La satisfacción laboral también determina la eficiencia y productividad de un trabajador por lo que es necesario que los trabajadores encuentren un cierto grado de satisfacción en sus funciones que realizan durante su jornada laboral, que les estimule a seguir progresando día a día. Algunos estudios señalan que un empleado satisfecho puede ser hasta un 12 % más productivo cada mes (5).

En Colombia, en su estudio de investigación realizado en hospitales y clínicas de Bucaramanga, Solano señala que si bien las enfermeras experimentan un grado de satisfacción laboral hacia la labor que realizan, existe también un cierto grado de inconformidad encontrando un alto porcentaje de la muestra que indica la preferencia de laborar fuera del país (6).

Los estilos de liderazgo y satisfacción laboral del personal de salud intervienen directamente en la calidad del servicio de salud (8) y el bienestar de los pacientes, por ello que, dentro de este contexto, el liderazgo que ejerzan los profesionales no debe centrarse solamente en producción y/o rendimiento y satisfacción laborales, sino también en garantizar en los individuos una buena calidad de su vida (7).

Así como algunos estudios indican que una mayor satisfacción laboral en salud mejora la relación con el paciente y, por lo tanto, aumenta la mejor atención que brinde, considerando que la satisfacción que tengan los trabajadores al realizar sus actividades afecta en las actitudes y desarrollo de los empleados y/o desempeño en sus actividades diarias (8).

En Huancayo, en un estudio realizado sobre la forma de liderar en las(los) jefes de enfermería, conforme a la percepción de los profesionales enfermeros (as), en los servicios críticos de un hospital regional docente materno infantil “El Carmen”, Mendoza concluye que la apreciación de los profesionales enfermeros del servicio de cuidados intensivos, con

respecto a la forma de liderar practicado por los enfermeros jefes del servicio, tienen una concepción democrática. Se afirmó que las características que un personal debe tener para ejercer liderazgo democrático coinciden más del 50 %, en comparación con un liderazgo que sea autoritario siendo este inferior al de 35 % (9).

En Tarapoto, el personal que trabaja en el área asistencial de un Hospital II Banda de Shilcayo, muestra una mediana satisfacción laboral con un 49,6 % y baja satisfacción laboral un 33,6 % (10).

En Huaraz, los resultados de un estudio sobre las formas de liderar y la satisfacción profesional de los(las) enfermeros(as) del Hospital Víctor Ramos Guardia, sobresalió el liderazgo transaccional con 66,7 % y se resaltó la satisfacción laboral promedio con un 50 %. Se alcanza una baja satisfacción señalando aspectos de interacción con los superiores directos con 36,7 %, recompensas e incentivos con un 55,6 % (11).

Asimismo, en Trujillo del 61% correspondiente al profesional de enfermería, García señala que la enfermera se siente moderadamente satisfecho, según su estudio, en relación a la satisfacción profesional y la posición laboral en el tiempo COVID-19 (12).

A nivel local, en Lambayeque en su estudio cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre satisfacción profesional y la calidad de vida del personal aplicado al personal enfermero(a) del servicio de un centro quirúrgico, en el Hospital Regional de Lambayeque ubicado en la ciudad de Chiclayo, Milagros y Fuentes concluyen con la existencia de una mala satisfacción laboral para el personal de enfermería que laboran en servicios críticos. Este resultado es probablemente debido a diversos factores internos, que generan inquietudes que deben ser estudiados (13).

En Chiclayo, haciendo referencia a la influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras, Oblitas encontró que el 66,7 % corresponde a un nivel de satisfacción laboral moderada; al 28,6 %, un nivel mayor en satisfacción y el 4,8 % corresponde a un bajo grado de satisfacción en los trabajadores (14).

En Lambayeque, el Hospital Docente Belén se encontró que el 50% de trabajadores enfermeros muestran una categoría media de liderazgo, de igual manera corresponde el 50% de satisfacción media, de acuerdo con la investigación realizada por Corrales sobre liderazgo y satisfacción profesional en época de Covid-19, siendo la población de estudio el profesional de enfermería (15).

La satisfacción laboral que pueda tener el profesional enfermero puede lograrse mediante el liderazgo que se ejerce, ya que el personal puede tener libertad para tomar decisiones, sentirse confiando y sentir que tiene el mando del ejercicio que realiza (15).

Teniendo en consideración que la satisfacción laboral y el liderazgo, tienen gran importancia en el desarrollo de actividades organizacionales, laborales de un hospital para la atención integral de los pacientes y el vínculo personal de enfermería-paciente, es importante el desarrollo del presente estudio para establecer el enlace existente del liderazgo con la satisfacción laboral que percibe el profesional enfermero en el área de cuidados intensivos de un centro hospitalario de Lambayeque – 2022, a fin de proponer estrategias de mejora a las autoridades de la institución, para reestablecer la satisfacción profesional, laboral y fortalecer el liderazgo del personal de enfermería, contribuyendo a mejorar la atención de calidad al usuario.

1.2 Formulación del Problema:

1.2.1 Problema General:

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque – 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

a) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de comunicación efectiva y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque-2022?

b) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque-2022?

c) ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de trabajo de equipo y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque-2022?

1.3 Objetivos de Investigación:

1.3.1 Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre liderazgo y satisfacción laboral del personal enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque-2022.

1.3.2 Objetivos específicos:

- a) Determinar la relación que existe entre la dimensión de comunicación efectiva y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque-2022.

- b) Determinar la relación que existe entre la dimensión de motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque-2022.

- c) Determinar la relación que existe entre la dimensión de trabajo de equipo y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque -2022.

1.4 Justificación:

1.4.1 Teórica

Este estudio, servirá como referente para posibles investigaciones futuras aportando conocimientos actualizados de la relación existente entre el liderazgo con la satisfacción laboral del profesional enfermero en el área de cuidados intensivos de un centro hospitalario de Lambayeque.

A través del presente estudio se estará generando un aporte valioso de información para que las autoridades y los profesionales de enfermería de un hospital de la región de Lambayeque formulen estrategias dirigidas a mejorar las competencias en: liderazgo, satisfacción laboral

del profesional de enfermería, contribuyendo a generar un clima laboral adecuado y brindando una atención de calidad en el usuario.

1.4.2 Metodológica.

La ejecución del presente estudio de investigación se inclinará al método científico, respetando el esquema de trabajo de investigación aprobado por la Universidad Norbert Wiener, en todos sus extremos. Se utilizará como instrumentos el cuestionario tipo Likert el cual ha sido validado a través del juicio de expertos y con alta confiabilidad adecuado a nuestra realidad, el mismo que ha sido utilizado en diferentes trabajos de investigación tanto a nivel nacional e internacional. Dicho instrumento nos ayudará a conocer la relación que existe entre liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque.

1.4.3 Práctica.

La investigación está orientada a brindar un aporte referente al vínculo existente entre liderazgo con satisfacción que percibe el personal de enfermería durante la jornada laboral en el área de cuidados intensivos de un centro hospitalario de Lambayeque, por lo que una vez conocida la realidad con los datos obtenidos, se brindara la información obtenida y se podrá proponer sugerencias la aplicación de estrategias, técnicas, a las autoridades institucionales competente a fin de mejorar la satisfacción del trabajador de enfermería y que éste sea productivo, con un buen clima organización, trabajo en equipo, logrando actitudes y aptitudes a fin de garantizar la atención de calidad a los usuarios.

1.5. Delimitaciones de la Investigación

1.5.1 Temporal

El estudio sobre la relación entre liderazgo y Satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque se realizará en el presente año 2022.

1.5.2 Espacial

El presente trabajo de investigación se realizará en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un centro hospitalario ubicado en el distrito y provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque.

1.5.3 Recursos

Para la presente investigación se utilizarán materiales que estarán a cargo en su totalidad por parte de la investigadora. De igual forma se contará con los servicios de un asesor designado por la universidad y un estadista quien consolidará la información recolectada.

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Agodu, (2018), Canadá, en un estudio cuyo objetivo es “*determinar la relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeros del Hospital de Canadá*”. Estudio de tipo cuantitativo correlacional, descriptivo de corte transversal, donde la muestra fue de 122 enfermeros, utilizándose como instrumento al cuestionario de liderazgo multinacional, y la encuesta estadística de satisfacción laboral. Los resultados mostraron lo siguiente: el 92%, practica el liderazgo transformacional y 8% liderazgo transaccional, en relación con la satisfacción laboral: el 80% presenta un nivel de satisfacción alto y 20% presenta un nivel de satisfacción medio, lo que indica estadísticamente que existe una relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral (16).

Olvera et al. (2017), España, publican un artículo cuyo objetivo fue “*evaluar la relación entre lo que percibe el equipo de trabajo con respecto el liderazgo transformacional y el rendimiento del equipo percibido por el supervisor*”. Se aplico una metodología cuantitativa, descriptiva de corte trasversal, correlacional con una confiabilidad en la muestra del 90%. La población de estudio fueron 388 trabajadores, siendo la muestra la totalidad de la población de estudio provenientes de cuatro centros de salud, Se aplicó el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial, adaptado al español e incluido en el HERO; dando como resultado: todas las dimensiones del liderazgo transformacional (a nivel del equipo de trabajo) se correlacionan positiva y significativamente entre sí. Los autores concluyen que la confianza horizontal tiene un rol de mediador entre las dos variables (17).

Alemán (2017), Nicaragua, en su estudio tiene como objetivo “*determinar la percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la sala de Neonatología del hospital Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Nicaragua-junio 2017*”, donde ejecuta un estudio descriptivo de corte transversal, con una población de 27 profesionales de enfermería, obteniendo una muestra de 23 profesionales de enfermería, donde las variables comprendieron; las características socio laborales, actitudes frente al puesto de trabajo y factores que determinan la satisfacción laboral. Utiliza a la encuesta estructura elaborada por el autor para la recolección de la información. Concluye que el mayor grado de satisfacción laboral del personal de enfermería, estuvo relacionado con el desarrollo personal, identidad de la tarea, autonomía en el desempeño, ambiente de trabajo, pero no así con las consideraciones sobre el salario y sistema de incentivos (18).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cárdenas y Feliciano (2017), Lima, el objetivo de su estudio es: “*identificar la satisfacción laboral del personal de enfermería de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora de San Juan de Miraflores, en los meses de junio y julio del 2017*”. Realizaron un diseño cuantitativo, descriptivo y transversal, con una población de 104 profesionales de enfermería, no siendo necesario la muestra. Utilizó como instrumento para la recolección de datos a la encuesta de satisfacción laboral el mismo que ha sido validado en el año 2014 por la Lic. Vanesa Zelada. Se obtuvieron las siguientes conclusiones: existe satisfacción por parte de los enfermeros de las áreas críticas, en las dimensiones de desempeño de tareas, condiciones físicas y/o materiales. Manifestaron insatisfechos en las dimensiones de: relación con la autoridad, relaciones sociales y políticas administrativas. Los enfermeros de áreas críticas del Hospital María Auxiliadora manifestaron sentirse insatisfechos en las dimensiones de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos (19).

Gael (2018), Lima, cuyo objetivo de estudio es “*determinar la satisfacción laboral de las profesionales de enfermería, considerando, dimensiones como el significado de su trabajo, las condiciones laborales, el reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos, además de características generales de la población*”. Con un estudio de tipo descriptivo, de diseño no experimental, cuya población de estudio fue 112 enfermeras que laboran en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas de Lima-Perú, la muestra corresponde a la totalidad de la poblacional de estudio a quienes se les aplicó una escala validada de satisfacción laboral. Se utilizó estadística descriptiva. Se concluyó que la satisfacción laboral de las enfermeras se encuentra de un nivel promedio a insatisfacción, observándose más insatisfacción en la dimensión Condiciones de Trabajo, por lo que se sugiere implementar propuestas de mejora de las condiciones del colectivo de enfermería con la finalidad de garantizar la calidad de cuidado que brindan a los usuarios de dicho instituto (20).

Rojas (2019), Lima, en su estudio cuyo objetivo fue “*determinar el nivel de satisfacción laboral en el personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional arzobispo Loayza, Lima 2019*”, realizó un estudio con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo. El diseño metodológico es de corte transversal, no experimental. La población corresponde a 100 enfermeras que trabajan las 24 horas, no siendo necesaria la muestra. El instrumento que se utilizó consta de 15 ítems, los cuales presentan la forma de la escala de Likert (medición ordinal), con alternativas de respuesta que van desde 1 (muy insatisfecho) hasta 7 (muy satisfecho). El estudio concluye determinando que el nivel de satisfacción laboral en el personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza se encuentra moderadamente satisfecho en un 30.80%; y el 18.67% son indiferentes y están satisfechos (21).

Huamán (2019), Lima, el objetivo de su estudio fue “*determinar el Liderazgo situacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de Un Hospital Nacional de Lima-2016*”. Tuvo como diseño de estudio: descriptivo, de corte transversal; con una población de 163 profesionales de enfermería y una muestra de 111 profesionales de enfermería, según los criterios de inclusión y exclusión. Para la variable de liderazgo situación se usó la encuesta con un instrumento diseñado por Herman Bachenheimer y para la variable de satisfacción laboral el cuestionario S21/26 elaborado por J.L. Melia, ambos instrumentos sometidos a juicio de expertos. En los resultados se obtuvo que el tipo de liderazgo de los profesionales de enfermería (coordinadores) fue el estilo Guiar con un 60%, mientras que la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería fue media con un 60.4% (22).

Vargas (2019), Chiclayo, cuyo objetivo de su estudio es “*determinar la relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios de hospitalización cirugía y procedimientos en un hospital público de Chiclayo 2018*”, El tipo de estudio es cuantitativo - correlacional. La población encuestada fue de 38 enfermeras no existiendo necesidad de muestra. El instrumento utilizado es el cuestionario de Satisfacción Laboral de S. Palma Carrillo. Los resultados confirman que el nivel de satisfacción laboral es regular y existen altos niveles de liderazgo en cuanto a la dimensión emocional libre en los ámbitos de ingreso y cirugía. Durante las acciones de servicio, los resultados están más sesgados hacia el liderazgo racional con un 45.5% receptivo a las opiniones y sugerencias, respetando y confiando en el equipo. La hipótesis propuesta, se confirma con un 95% de confianza y existe una relación positiva entre las variables estudiadas (23).

2.2 BASES TEORICAS

2.2.1 Liderazgo:

Benites describe al liderazgo como la influencia que ejercen las personas entre sí mismas en una determinada situación que se encuentra orientada a través de la comunicación para el logro de metas (24).

Knootz y Weinhrich se refieren al liderazgo como la influencia definida como el arte o proceso de intervenir en las personas para que las personas de manera voluntaria y armónica tengan mayor empeño en el desarrollo de sus actividades para el logro de sus objetivos (25).

Cabrera y Torres indican que definir lo que es liderazgo es ampliamente complejo ya que el concepto es muy dinámico y cada vez evoluciona con el tiempo ya que cada vez se incorporan nuevas definiciones; sin embargo, por más elementos existentes para definir liderazgo siempre se concluye con la relación de influencia del líder y las personas involucradas en un determinado espacio donde se comparten los objetivos (26).

Fischman argumenta que los líderes nacen y se hacen. Los líderes obtienen una cadena de comportamientos y habilidades, producto de su interacción, experiencias personales, familiares, profesionales y sociales. Cuando el autor plantea que el líder se hace confirma que todos pueden hacerlo, adquiriendo habilidades a través de la formación o de la educación. Las experiencias de vida pueden considerarse aspectos que pueden ayudar a desarrollar habilidades de liderazgo de individuos y entre individuos (27).

El liderazgo no es una posición, es una forma de pensar y actuar influyendo en los demás; es fundamental para que, en su práctica profesional y académica, las enfermeras deban esforzarse por ejercer un liderazgo, iniciativa y responsabilidad efectivos para generar cambios en la atención de la salud. Se indica también que liderazgo es la actitud de las personas que buscan algo diferente, nuevo o provechoso, pero en compañía de otros individuos. Un líder es esa persona comprometida que asume una posición de autoridad a través del compromiso, creencia dentro de un ambiente de equipo. Lo que distingue a un líder del resto es su carisma, el espíritu de lucha constante, con el fin de lograr el bien o fin común (28).

Existen diversas teorías que sostienen el tipo de liderazgo, sin embargo, a continuación, se describirá las que se adaptan y sustentan el presente estudio relacionados al liderazgo que ejerce el jefe de un servicio de un hospital con la gestión de las actividades para el logro de los objetivos a fin de garantizar la calidad de atención al paciente.

La teoría del comportamiento.

Aporta aspectos relevantes entre comportamiento del líder y éxito en la gestión. Por otra parte, estos aspectos están establecidos y que todo líder debe tener: ser sensible a los miembros de su equipo y sensibilidad a las responsabilidades y deberes de su equipo. Cabe mencionar que dichos aspectos son vitales para un líder, dado que esto ayudara a mejorar a calidad y el desempeño de las funciones (4).

Teoría del liderazgo personal e interpersonal.

Según Fischman, las características del liderazgo, el carácter y personalidad son un aspecto muy importante. La eficacia gerencial reconoce al individuo y sus dimensiones sociales, biológicas, psíquicas, espirituales y culturales como una interconectadas con su entorno. La persona desde su nacimiento está experimentando una serie de influencias ambientales que

constituyen su personalidad y el estado de su comportamiento social. Cuando las personas llegan a las instituciones traen personalidad y comportamientos (27).

2.2.1.1 Dimensiones de la variable de liderazgo.

Comunicación eficaz. Gámez menciona que la comunicación es el principal factor en las estructuras sociales, siendo un componente clave en la sociedad teniendo un rol fundamental en el sostenimiento de la institución (25).

Para Túnez y Costa-Sánchez, la comunicación conforma una función importante en una organización, porque a través de ella la misma organización transmiten con facilidad y eficacia las claves estratégicas fortaleciendo la capacidad competitiva. en la empresa ya que por medio de la misma las organizaciones transmiten con más facilidad y eficacia sus claves estratégicas y fortalecen su capacidad competitiva. (29).

Motivación. Robbins define a la motivación como el grupo de aspectos y psicológicos y materiales generando un comportamiento diferente en la persona, que logran satisfacer las necesidades primarias, teniendo un mejor resultado en el logro de los objetivos planteados en una institución (30).

Trabajo de equipo. Para Badger y otros (31) el trabajo en equipo está definido como el eje principal generando una ventaja competitiva. Rousseau y otros dicen que los equipos de trabajo entre sí desarrollan competencia participativa lo que permite incrementar la innovación, productividad y la satisfacción en el trabajo (31).

Según Riquelme Fritz, el trabajo en equipo es un grupo de personas que cooperan para lograr un resultado común; esto no solo significa trabajar juntos si no también mediante técnicas y estrategias que pueden utilizar un grupo de personas para lograr un objetivo común. Este grupo debe estar organizado y todos deben tener funciones y responsabilidades claramente definidas, pero al mismo tiempo debe existir un líder que sea aceptado por todos y pueda guiar hacia el logro de los objetivos específicos y respetando las reglas que harán alcanzar el éxito (32).

2.2.2 Satisfacción laboral:

Locke definió la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. El modelo de Locke establece que “la satisfacción en el trabajo resulta de la percepción de que el propio trabajo cumple o hace posible la consecución de los valores laborables importantes para el sujeto, en la medida en que esos valores son congruentes con sus necesidades”. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados (33).

Robbins describe como satisfacción laboral “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Manifiesta que una persona que tiene un alto nivel de satisfacción en el puesto de trabajo tiene actitudes positivas hacia el mismo; sin embargo, una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”. Asimismo “indica que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte, el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado está relacionada

a satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación”. En estas relaciones encontramos factores importantes, que retroalimentan de forma positiva o negativa el desempeño de un puesto, conduciendo la satisfacción a una mejora en la productividad, a una permanencia estática o a una exigencia de movilidad, bien transitoria o definitiva, para satisfacer los niveles de exigencia personales. Así mismo describe como los empleados expresan su insatisfacción en su puesto de trabajo (27).

Muñoz Adán define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socioeconómicas acordes con sus expectativas” (33).

La satisfacción laboral, entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización. Así, es uno de los ámbitos de la calidad de vida laboral que ha captado mayor interés. La satisfacción laboral es importante en cualquier tipo de trabajo, no sólo en términos de bienestar deseable de las personas donde quiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad (34).

2.2.2.1 Teorías relacionadas a satisfacción laboral:

La teoría de Herzberg.

Esta teoría fue iniciada por Frederick Herzberg en los años sesenta, basándose en la clasificación de las necesidades esenciales a los que determino factores de mantenimiento. En esta categoría se incluye las necesidades básicas de seguridad y las sociales descritas por

la teoría de Maslow. Herzberg propuso la Teoría de Motivación e Higiene, que es conocida también como "Teoría de los dos factores" en 1959. En esta teoría describe que las personas están influenciadas por dos factores: de motivación (intrínsecos), y de mantenimiento o higiene (extrínsecos), donde la satisfacción que es el resultado de los factores de motivación y la insatisfacción que es el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción (35).

Teoría de Maslow.

La teoría de Maslow es creada por Abraham Maslow en 1943, quien formula esta teoría basándose en que todas las acciones están dirigidas a satisfacer necesidades y que existen diferentes rangos de prioridades para cada una de ellas. La Pirámide de Maslow es una teoría que organiza en 5 niveles las necesidades de los seres humanos, clasificándolo de la siguiente manera: necesidades básicas o fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima o reconocimiento, necesidades de autorrealización (35).

Para Robbins y Coulter, en la Teoría de Maslow un aspecto importante es que una vez satisfechas una serie de necesidades, estas dejan de funcionar como motivadores. Esto implica que para motivar a los trabajadores en la realización de sus labores es necesario permitirles satisfacer sus necesidades insatisfechas (36).

2.2.2.2 Dimensiones de la variable de satisfacción laboral.

Los factores de mantenimiento o higiene. Son factores extrínsecos porque dependen de elementos externos al trabajador. Para Herzberg los factores extrínsecos no contribuyen para

motivar al trabajador en el lugar de trabajo simplemente evitan que la persona este insatisfecha con alguna condición laboral específica como: Sueldo y beneficios, seguros, política de la empresa y su organización, relaciones con los compañeros de trabajo, ambiente físico, supervisión, estatus, seguridad laboral, crecimiento, madurez, consolidación, etc.

Los factores de motivación intrínsecos.

Se llaman así porque provienen del interior de la persona y provienen de la actividad productiva que realiza la persona en su lugar de trabajo, como: logros, reconocimientos, independencia laboral, responsabilidad, promoción (35).

Los factores motivadores o factores intrínsecos que propician el desarrollo de actitudes positivas, motivación y que actúan como incentivos individuales, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquellos que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con: el crecimiento y desarrollo personal del trabajo en sí, la recompensa y reconocimiento profesional y la promoción laboral relacionada a las necesidades de autorrealización con mayor responsabilidad y depende de las tareas que el individuo realiza en su trabajo (37).

2.3 FORMULACION DE LA HIPOTESIS

2.3.1 Hipótesis general:

Hi: Existe relación entre el liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque-2022.

Ho: No existe relación entre el liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque-2022.

2.3.2 Hipótesis Específica:

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación entre la dimensión de comunicación efectiva y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque-2022.

Ho: No Existe relación entre la dimensión de comunicación efectiva y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque-2022.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación entre la dimensión de motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque-2022.

Ho: No existe relación entre la dimensión de motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque-2022.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación entre la dimensión de trabajo de equipo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque-2022.

Ho: No existe relación entre la dimensión de trabajo de equipo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque-2022.

3. METODOLOGIA

3.1 Método de la investigación:

El estudio será hipotético deductivo porque se tendrá en cuenta la varianza de las hipótesis derivadas que se infieren de la hipótesis derivada. La correcta formulación de las hipótesis y resultados observados permite a través del análisis empírico del documento, sintetizar múltiples puntos de vista hasta encontrarlos o acercarse a ellos (38).

3.2 Enfoque de la investigación:

Enfoque cuantitativo por que se utilizará técnicas de recolección de información y análisis de datos como la encuesta de Likert que es un instrumento validado por Sonia Palama y modificado por Lozano Orfelinda para dar respuesta a las interrogantes de la investigación y comprobar hipótesis establecidas anteriormente, a través de la medición numérica, el conteo y lo más frecuente utilizado la estadística para determinar con precisión patrones de comportamientos de la población en estudio (39).

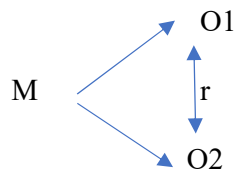
3.3 Tipo de investigación:

Es estudio será de tipo aplicada por que se recolectará información a través del cuestionario de los instrumentos de las dos variables: liderazgo y satisfacción laboral, donde según los resultados obtenidos servirá de para las propuestas de mejora y otros estudios de investigación. Murillo indica que la investigación aplicada se renombra como “investigación práctica o empírica”, porque lleva a la aplicación o utilización de los conocimientos propios de las personas y de otras personas a la vez para luego implementar y sistematizar la practica basada en la investigación. El conocimiento y las conclusiones de la investigación tiene como resultado la forma organizada, rigurosa, y sistemática de conocer la realidad (40).

3.4 Diseño de la investigación:

El diseño usado es no experimental pues depende de categorías, conceptos y variables, sucesos, comunidad o lugar que ocurre sin la participación directa del investigador, es decir; que el investigador no cambia el objeto de la investigación durante el estudio. En la investigación no experimental se visualizan los fenómenos o eventos tal como suceden en el contexto natural para que posteriormente sean analizados, no se construye ninguna situación si no que se observan situaciones actuales (41).

El nivel de la investigación será correlacional de corte transversal puesto que éste se clasifica como estudio observacional único que generalmente tiene doble objetivo: descripción y análisis. Además, conocido también como estudio de prevalencia o de encuesta trasversal; su principal objetivo es determinar la frecuencia de una condición o enfermedad en la población que ha sido estudiada y es uno de los diseños básicos en epidemiología. Los diseños trasversales suelen incluir individuos condicional e incondicionalmente en un momento determinado en este tipo de diseño el investigador no realiza ningún tipo de intervención. El investigador realiza una medición de la variable o variables en cada individuo (42). Es correlacional porque se pretende determinar las posibles relaciones, como se visualiza en el presente esquema:



Donde:

M: personal de enfermería del servicio de unidad de cuidados intensivos.

O1: Variable Liderazgo

O2: Variable satisfacción Laboral

r: relación existente de ambas variables

3.5 Población, muestra y muestreo:

3.5.1 Población. La población del presente estudio está conformada 54 profesionales de enfermería del servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque.

3.5.2 Muestra. la muestra es pequeña y, por tanto, se tomará el total de la población, siendo un total de 54 profesionales de enfermería del servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque.

3.5.3 Muestreo. Será no probabilístico por conveniencia ya que el estudio cuenta con una muestra de 54 profesionales de enfermería del servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital Lambayeque, en el que se utilizará una encuesta para obtener resultados teniendo en cuenta los criterios de inclusión y durante el año 2022.

Criterios de inclusión:

-Personal de enfermería sin límite de edad que labore en el servicio de unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lambayeque

-Personal de enfermería masculino y femenino del servicio de unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lambayeque

-Personal de enfermería de todos los regímenes de contratación.

Criterios de exclusión.

- Personal de enfermería que no labore en el servicio de unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lambayeque
- Personal de enfermería que se encuentra con licencia.
- Personal de enfermería que se encuentra de vacaciones.
- Personal de enfermería que se encuentra en aislamiento dentro del marco normativo de la pandemia covid -19

3.6 Variables y operacionalización:

Variable 1: Liderazgo

Definición conceptual

El liderazgo se define como aquella influencia interpersonal ejercida por una determinada persona en un momento determinado para lograr objetivos mediante la comunicación y que está dirigida a un individuo o grupo de individuos (43).

Definición operacional

Para el presente estudio de investigación, se utilizará el cuestionario de Likert que cuenta con 28 ítems, en la que la variable: Liderazgo, consta de 3 dimensiones: comunicación eficaz con 9 ítems, motivación con 10 ítems y trabajo en equipo con 9 ítems, cada una de las dimensiones cuenta con 5 alternativas de respuesta.

Cuadro de operacionalización de la variable 1

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa
-------------	-------------	--------------------	-------------------

Comunicación eficaz	Medios de Comunicación establecidas dentro de la organización, con directivos, jefes y compañeros. - Potenciar la autonomía del equipo, dándole la oportunidad de planificarse y de tomar sus decisiones. -Fomentar el trabajo en equipo.	Ordinal -Escala tipo Likert con alternativas politómicas	Comunicación Bajo (9 -20) Medio (21-33) Alto (34-45)
Motivación	Relaciones cordiales, vínculos amistosos, reconocimiento y respeto de la personalidad humana. -Relación con las personas con quienes trabaja. -Promueve la participación de los trabajadores.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Motivación Bajo (10-23) Medio (24-37) Alto (38-50)
Trabajo de equipo	-Refuerza el compromiso y la confianza de los miembros del equipo. -Aprecio, reconocimiento y recompensas por el buen trabajo. -Influencia en el manejo de equipo y Promover el desarrollo profesional Significado, gusto y orgullo por el trabajo que se realiza.		Manejo de equipo Bajo (9-20) Medio (21-33) Alto (34-45)

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

La Satisfacción laboral está relacionada a todo sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa (27).

Definición operacional

Para la variable de satisfacción laboral también se utilizará el cuestionario de Likert para la recolección de datos el mismo que está conformado por 40 ítems. La variable cuenta con dos dimensiones: satisfacción extrínseca con 25 ítems y la dimensión de satisfacción intrínseca con 15 ítems, ambas dimensiones contienen 5 alternativas de respuesta.

Cuadro de operacionalización de la variable 2

Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa
Intrínsecas	Oportunidades de: -logro -Promoción incluye el Crecimiento y desarrollo personal que la empresa lo proporciona - Responsabilidad -Reconocimiento profesional obtenido por el trabajo.	Nominal -Escala tipo Likert con alternativas politómicas con escala valorativa:	Factores intrínsecos Insatisfecho (25-57) Medianamente satisfecho (58-91) Satisfecho (92-125)
Extrínsecas	Abarcan aspectos tales como: - Administración y políticas de la empresa -Calidad de la supervisión. - Relaciones interpersonales - Remuneraciones y Condiciones físicas del ambiente de trabajo.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Factores extrínsecos Insatisfecho (15-34) Medianamente satisfecho (35-55) Satisfecho (56-75)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se utilizará en el presente estudio de investigación será la encuesta a través del cuestionario de Likert.

3.7.2. Descripción de instrumentos

En el estudio se utilizará como instrumento el cuestionario de Likert, este surgió en 1932 donde Rensis Likert. Él publicó un informe en el que exponía como usar un tipo de instrumento para medir actitudes. Sin embargo, en el 2005 Sonia Palma Carrillo, psicóloga, elabora y valida la escala de clima laboral CL-SPC a través de la escala de Likert en un

estudio denominado “Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral para trabajadores de Lima Metropolitana. El Cuestionario fue elaborado bajo el modelo de la teoría de Frederick Herzberg con la finalidad de analizar los factores extrínsecos e intrínsecos que afectan la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución (44).

El cuestionario para la variable de liderazgo está dividido en 3 dimensiones: Comunicación Eficaz (1 al 9 ítem), Trabajo de equipo (10 al 18 ítem) y motivación (19 al 28 ítem) haciendo un total de 28 ítems, los que han sido clasificados como:

- Liderazgo bajo: 28-65 puntos.
- Liderazgo medio: 66-103 puntos.
- Liderazgo alto: 104-140 Puntos.

Para el cuestionario de la variable de satisfacción laboral está dividido en 2 dimensiones factores intrínsecos (1-25 ítems) y factores extrínsecos (26 al 40 ítem) haciendo un total de 40 ítems, los que han sido clasificados como:

- Insatisfecho :40-93 puntos.
- Medianamente satisfecho: 94-147 puntos.
- Satisfecho: 148-200 puntos.

Ambos cuestionarios se medirán con la escala de medición de Likert que cuenta con 5 respuestas que son:

Nunca: 01 Punto

Casi Nunca: 02 puntos

A veces: 03 puntos

Casi siempre: 04 puntos

Siempre: 05 puntos

3.7.3. Validación:

Los cuestionarios de liderazgo y de satisfacción laboral utilizados fueron elaborados por Sonia Palma Carrillo en 1999 y modificado por Orfelinda Delgado Lozano los que fueron validados por juicio de expertos, dos metodólogos y un estadístico quienes determinan que el instrumento es aplicable, el día 25.05.2022 en su estudio sobre: “Influencia del Liderazgo en la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de emergencia de Villa El salvador-Lima, 2019”. El mismo que fue consolidado a través de una base Excel y procesado a través del programa SPSS V24 (4).

3.7.4. Confiabilidad

La fiabilidad de los instrumentos del presente estudio ha sido determinada a través de una prueba piloto a 20 trabajadores con las mismas características a una población distinta que la población del estudio.

A través del estadístico se determinó la confiabilidad alfa de Cronbach de 0.944 para el instrumento que realizará la medición de la variable de liderazgo y para el caso de instrumento aplicado a la satisfacción laboral resultó de una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.916. Por lo que los instrumentos del estudio son altamente confiables.

3.8. Plan de Procesamiento y Análisis de Datos

3.8.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para la aplicación de la encuesta a través del cuestionario de Likert se coordinará y solicitará autorización a la jefatura del departamento de enfermera del hospital donde se desarrollará el proyecto de investigación. La identificación del personal de enfermería de las áreas de hospitalización será a través del sistema de información de personal del departamento de enfermería donde se procederá a elaborar un listado con la relación del personal de

enfermería identificado según área de hospitalización considerando los criterios de inclusión y exclusión. Finalmente, se llevará a cabo la entrevista con el personal identificado según el rol de turnos y se procederá a realizar la encuesta a través del instrumento.

3.8.2. Método de análisis

Los datos obtenidos en la encuesta se ingresarán a una base de datos de Microsoft Excel la misma que se codificara en el programa estadístico SPSS versión 26 para su proceso y análisis de datos. Las conclusiones se realizarán de acuerdo con los objetivos planteados en el presente proyecto de investigación y los resultados obtenidos.

3.9. Aspectos Éticos

En 1979 fue publicado el informe de Belmont que es un informe creado por el departamento de salud, educación y bienestar de los Estados Unidos, titulado “Aspectos éticos y pautas para la protección de los seres humanos en la investigación”; son 3 principios básicos del informe de Belmont: respeto a las personas, beneficencia y justicia.

En el presente estudio se recolectará información a través de las encuestas por lo que se respetará toda confidencialidad de toda la información de los cuestionarios aplicados. Se considerará los aspectos éticos del informe de Belmont de Beneficencia, autonomía (Respeto a las personas) y justicia.

Principio de beneficencia. Significa actos de bondad y de caridad más que una obligación con un sentido radical. En términos generales podremos definir: no causar daño, y maximizar los beneficios posibles y disminuir daños.

Principio de autonomía. Respetar la autonomía significa dar valor a las consideraciones y opciones de las personas autónomas y abstenerse de poner obstáculos a sus acciones a no ser que estas sean perjudiciales a los demás.

Principio de justicia. El principio de justicia es afirmar que los iguales deben ser tratados con igualdad (45).

Principio de no maleficencia. Definido por no dañar a los humanos, evitando la imprudencia, la negligencia. Evitar daño físico, psicológico y mental. A través de la aplicación de instrumentos el personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos de un hospital en Lambayeque no corre peligro el puesto de trabajo donde labora tampoco la vida del personal de enfermería, más aún se logra obtener información que ayudara a mejorar las deficiencias (46).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

Cronograma d actividades ACTIVIDADES	AÑO 2022																												
	Mayo				Junio				Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Identificación del problema	X	X																											
Revisión bibliográfica relacionado al tema			X	X																									
Redacción de la situación problema y formulación del problema			X	X																									
Planteamiento y redacción de los objetivos					X	X																							
Desarrollo de la justificación de la investigación					X	X																							
Delimitación e identificación de limitantes					X	X																							
Revisión bibliografía y antecedentes del marco teórico					X	X																							
Elaboración del enfoque y del diseño								X	X																				
Elaboración de población y muestra								X	X																				
Elaboración de técnica e instrumento de recolección de datos									X	X																			
Elaboración de método de análisis de datos										X																			
Diseño de los aspectos administrativos										X	X																		
Desarrollo de la sección de anexos										X	X																		
Revisión del proyecto												X	X	X	X														
Aprobación del proyecto																X													
Aplicación de encuestas																	X	X	X	X	X								

Procesamiento de información																							X	X					
Elaboración del informe final																										X	X		
Sustentación del proyecto de investigación																											X	X	

4.1 PRESUPUESTO

Recursos que se utilizara en el desarrollo del estudio

Materiales	2022								Total	
	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Setiembre	Octubre	Noviembre	S/.	
Equipos										
Computadora	1									2,400.00
Impresora	1									400.00
USB	1									45.00
Internet	150	150	150	150	150	150	150	150		1,200.00
Útiles de escritorio										
Lapiceros	2			2			2			18.00
Cuaderno	1									15.00
Papel Bond	20	20	20	20	20	20	30	50		20.00
Tinta de impresora	4									200.00
Material bibliográfico										
Espiralado								1		30.00
Impresiones	5	5	5	5	5	5	5	20		55.00
Fotocopias						20	20	20		60.00
Otros										
Movilidad				20	20	20	20	20		100.00
Llamadas					50	20	20	10		100.00
Recurso Humano										
Digitadora	1									150.00
Imprevistos	100			100			100			300.00
Total									5,093	

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Organización Mundial de la Salud. OMS: Informe de la situación de salud en el mundo. [Internet]. [Consultado 07 Abr 2020]. Disponible en:
<https://www.paho.org/es/documentos/situacion-enfermeria-mundo-2020-resumen-orientacion>
2. Estrategias de autocuidado de Andalucía. Picuida: La importancia del liderazgo en el desarrollo de nuestra profesión. [internet]. [Consultado 07 Abr 2020]. Disponible en:
<https://www.picuida.es/la-importancia-del-liderazgo-en-el-desarrollo-de-nuestra-profesion/>.
3. Corrales L. Liderazgo y satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en el personal de enfermería del hospital Docente Belén Lambayeque, 2022. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lambayeque: Universidad Cesar Vallejo;2022. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85328/Corrales_PLY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. Delgado O. Influencia del Liderazgo en la Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa el Salvador-Lima, 2019. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo;2019. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38880/Delgado_LO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Business School. Retos directivos La importancia de la satisfacción laboral para el éxito empresarial [Internet]. [Consulta el 31 oct 2020] Disponible desde:
<https://retos-directivos.eae.es/la-importancia-de-la-satisfaccion-laboral-para-el-exito-empresarial/>

6. Solano S. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Rev. Cuid UDES. 2010 ;01 (1):53-62. Disponible:
<https://revistacuidarte.udes.edu.co/index.php/cuidarte/article/view/74/79>
7. Huamán R. Relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en enfermeras que laboran en el Hospital Provincial docente Belén Lambayeque 2017. Pimentel. [Tesis para optar el título profesional de enfermería]. Lambayeque: Universidad Señor de Sipan;2018. Disponible en:
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5051>
8. Campos G, Nolberto VA, Coras D. Satisfacción Laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado del Perú. Rev. de Enf.2018;11(1): 11-17. Disponible desde:
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>.
9. Mendoza X, Romero M. Estilo de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen Huancayo 2017. [Tesis para optar el título de segunda especialidad profesional en enfermería intensiva]. Huancayo: Universidad nacional del Callao;2018. Disponible en:
http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3009/Vento%20Mendoza%20y%20Romero%20Diaz_2da%20especia%20enfermeria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Arévalo J. Satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital II Banda de Shilcayo, Tarapoto 2019. [Tesis para optar el título de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo;2018. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41720>.

11. Huallpa D. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz-2018. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Huaraz: Universidad Santiago Antúnez de Mayolo;2022. Disponible en:
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4892/T033_70439752_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. García N. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras-2020. [Tesis para optar el título profesional de enfermería]. Trujillo: Universidad nacional de Trujillo;2021. Disponible en:
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16379/1947.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
13. Milagros N, Fuentes C. Calidad de vida profesional y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería de Centro Quirúrgico del Hospital Regional Lambayeque, 2017. [Tesis para optar el título de especialista en enfermería en centro quirúrgico]. Lambayeque: Universidad nacional Pedro Ruiz Gallo;2018. Disponible en:
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/2920/BC-TES-TMP-1741.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Oblitas S. Influencia del clima laboral en la Satisfacción de las Enfermeras de Emergencia del Hospital Regional Lambayeque – Chiclayo. [Tesis para optar el título de Maestro en Ciencias con mención en Gerencia en Servicios de Salud]. Lambayeque: Universidad nacional Pedro Ruiz Gallo;2019. Disponible en:
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7579?show=full>
15. Corrales Y. Liderazgo y satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en el personal de enfermería del hospital Docente Belén Lambayeque-2021. [Tesis para optar el título

- de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo;2022. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/85328>
16. Yallerco L, Umire Y. Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Micro Red Juliaca del Sector Salud Juliaca, 2020. [Tesis para optar el título profesional de enfermería]. Juliaca: Universidad Union;2020. Disponible en:
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3367/Luz_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
17. Olvera J et al. El liderazgo transformacional y la confianza como antecedentes del desempeño en equipo en el ámbito sanitario. España- 2017. Rev. Anales de Psicología / Annals of Psychology; 31(3): 365–375.
Disponible desde: <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.33.2.237291>
18. Alemán J. Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, hospital Militar Escuela. Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Junio 2017. [Tesis para optar el título de máster en administración en salud]. Nicaragua: Universidad nacional autónoma de Nicaragua, Managua; 2017. Disponible en:
<https://repositorio.unan.edu.ni/7917/1/t960.pdf>
19. Cárdenas A, Feliciano C. Satisfacción laboral del enfermero en áreas críticas de un hospital público junio - julio 2017. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima; 2018. Disponible en:
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3711/Satisfaccion_CardenasL%c3%b3pez_Angela.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20. Campos G, Nolberto NA, Coras D. Satisfacción Laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado del Perú. Rev. de Enf.2018;19(06): 11-7.
Disponible desde:
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>.
21. Rojas Y. Nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2019, [Tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener Lima; 2019. Disponible en:
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3115/TESIS%20Rojas%20Yohon.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Conclusiones%3A%20El%20nivel%20de%20satisfacci%C3%B3n,son%20indiferentes%20y%20est%C3%A1n%20satisfechos>.
22. Huamán C. Determinar el Liderazgo situacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de Un Hospital Nacional de Lima-2016, [Tesis para optar el grado de maestro en gestión del cuidado en enfermería]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2019. Disponible en:
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8442/Liderazgo_HuamanCrispin_Cecilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Vargas J. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios de hospitalización cirugía y procedimientos de un hospital público Chiclayo 2018. [Tesis para optar el grado de Maestría en Ciencias con mención en Gerencia de Servicios de Salud]. Lambayeque: Universidad nacional Pedro Ruiz Gallo; 2019. Disponible en:
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7583?show=full>
24. Bazán M. Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia

- 2016, Lima- [Tesis para optar el grado académico de magister en gestión pública].
Lima: Universidad Cesar Vallejo;2017. Disponible en:
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15075/Baz%
c3%a1n_VMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15075/Baz%c3%a1n_VMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
25. Cardona D. Medir el clima organizacional: preocupación legítima y necesaria por parte del management. Cartagena. Rev. Unilibre, Saber, ciencia y libertad. [Internet].2010;01(07): 141-150. Disponible desde: <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n2.1755>
26. Caballero K. El concepto de Satisfacción en el Trabajo y su proyección en la enseñanza. España. Profesorado Rev. De Curriculum y Form. De profesorado [Internet]. 2002; (6); 01(02):1-10. Disponible desde:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>
27. Cainicela M, Palomino R. Liderazgo Interpersonal de las enfermeras jefes su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoin. [Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión en salud]. Lima: Universidad privada Norbert Wiener; 2017. Disponible en:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/688/MAESTRO%20-%20PALOMINO%20CARRION%20RUBY%20CECILIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
28. Estrategias de autocuidado de Andalucía.Picuida: La importancia del liderazgo en el desarrollo de nuestra profesión. [internet]. [Consultado 20 Jul 2022]. Disponible desde:
https://www.dropbox.com/s/q815i8brt4cabqz/Quiroga_importancia_liderazgo.pdf.

29. Rodas E. Comunicación efectiva y trabajo en equipo. [Tesis para optar el título de psicóloga Industrial/organizacional en el grado académico de Licenciada]. Guatemala: Universidad Rafael Landívar; 2017. Disponible desde:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Rodas-Estefanny.pdf>
30. Martínez M. La teoría de Herzberg. [Internet] Master Executive en Dirección de Empresas Tecnológicas e Industriales: Mabel Martínez [Consultado el 15 may.2013]. Disponible desde: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-de-herzberg/>
31. Torrelles C et al. Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. España. Profesorado Rev. De Currículo y Form. De profesorado [Internet].2011; (15)(3):329-344. Disponible desde:
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>
32. Paucará M. Factores laborales influyente del trabajo en equipo de enfermería servicios de cirugía del hospital de clínicas gestión 2011. [Tesis para optar el grado de maestría en enfermería médico quirúrgico]. Bolivia: Universidad Mayor de san Andrés; 2012. Disponible desde:
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/3996/TM-779.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
33. Barrientos A. Satisfacción y Desempeño Laboral. [Internet] Es salud. Alfredo J. Barrientos. [consultado 2016]. Disponible desde: <https://docplayer.es/9350566-Satisfaccion-y-desempeno-laboral-mag-alfredo-j-barrientos-carbajo-psicologo.html>
34. Chiang MM, Salazar CM, Martín MJ, Núñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. Salud de los Trabajadores. 2011. St. Rev. [Internet].2011(19)(1): 5-16. Disponible desde:
<https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>

35. Paho. Org. Actividad Física. [Internet]. [Citado el 03 de diciembre de 2020].
Disponible desde:
https://www.paho.org/uru/index.php?option=com_docman&view=download&slug=guia-de-actividad-fisica-msp-compressed&Itemid=307
36. Morales E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud - 2016. [Tesis para optar el título de especialista en enfermería en centro quirúrgico]. Lima: Universidad nacional Mayor de San Marcos;2016. Disponible desde:
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5483/Morales_cm.pdf?sequence=3
37. Mason CM, Griffin MA. Grouptask Satisfaction Applying the Construct of Job Satisfaction to Groups. Small Group Research. [Internet].2002; (03): 271 - 312. disponible desde: <https://core.ac.uk/download/pdf/10874333.pdf>.
38. Marfull A. El método hipotético-deductivo de Karl Popper. Rev. filatura urbana [Internet].2017;12(19): 2-266. Disponible desde:
<https://andreumarfull.com/2019/12/18/el-metodo-hipotetico-deductivo/>
39. Sampiere R et al. El proceso de la investigación y los enfoques cuantitativos y cualitativo hacia un modelo integral. Rev. Metod. Inv. [Internet].2003; cap2: 8-25. Disponible desde:
<http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2014/04/Hernandez-Sampieri-Cap-1.pdf>.
40. Vargas Z. La investigación aplicada: una forma de conocer las realizades con evidencia científica. Rev.Educ. [Internet].2009; (33)(1): 155-165. Disponible desde:
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

41. Hernández F. Metodología de la Investigación. Rev Tesis de Inv. Documento Investigación no experimental [Internet]. 2012;(12):1-13. Disponible desde:
<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/12/disenos-no-experimentales-segun.html>
42. Rodríguez M. Diseño de investigación de corte trasversal. Rev. Med. sanitas. [Internet]. 2018; (21)(03): 1. Disponible desde:
<https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/RMS/article/view/368>
43. Toledo S. La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa 2014- España. Rev. Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en la educación. [Internet]. 2014;(12) (5):79-97. Disponible desde:
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf>
44. Manual de Políticas Generales Pacifictel. [Internet]. Ecuador. Fecha de publicación 2006. [Citado 17 Agost 2022]. Disponible desde:
https://www.uv.mx/personal/fcastaneda/files/2010/10/manual_politicas_pacifictel.pdf
45. Aranibar P. Beneficios Laborales. [Internet]. Lima, Perú [Citado 03. dic.2020]. Disponible desde:
<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/8-beneficios-laborales-que-todo-trabajador-debe-conocer/>
46. Pachón K. Principios Bioéticos aplicados por la enfermera en una unidad de emergencia del área privada. Rev. Ven. De Enf. y ciencias de la salud. [Internet]. 2018. 11(2): 107-112.
Disponible desde: <https://revistas.uclave.org/index.php/sac/article/view/2218>

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de consistencia:

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo y satisfacción laboral del personal enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lambayeque -2022?</p> <p>Problemas específicos: - ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de comunicación efectiva y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lambayeque -2022? - ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lambayeque -2022? - ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión de trabajo de equipo y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lambayeque -2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre liderazgo y satisfacción laboral del personal enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lambayeque.</p> <p>Objetivos específicos: -Determinar la relación que existe entre la dimensión de comunicación efectiva y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lambayeque. -Determinar la relación que existe entre la dimensión de motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lambayeque. -Determinar la relación que existe entre la dimensión de trabajo de equipo y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lambayeque -2022.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación entre el liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lambayeque-2022.</p> <p>Hipótesis Específica: Hipótesis específica 1 Hi: Existe relación entre la dimensión de comunicación efectiva y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lambayeque -2022. Hipótesis específica 2 Hi: Existe relación entre la dimensión de motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lambayeque -2022. Hipótesis específica 3 Hi: Existe relación entre la dimensión de trabajo de equipo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de unidad de cuidados intensivos de un Hospital de Lambayeque -2022.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo</p> <p>Dimensiones: -Comunicación efectiva, -Motivación, -Trabajo de equipo.</p> <p>Variable 2 Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones: -Factores intrínsecos. -Factores extrínsecos</p>	<p>Método de la investigación: Hipotético Deductivo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Nivel: correlacional de corte transversal</p> <p>Población y muestra. La población del presente estudio está conformada 54 profesionales de enfermería del servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque y se tomará la misma cantidad como muestra</p>

ANEXO 2

Instrumento de Recolección de datos:

A. Liderazgo

Instrucciones: La presente encuesta medirá la relación que existe entre liderazgo satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque-2022. Así mismo deberá tener en cuenta que es la encuesta es anónima tiene fines estrictamente académicos. Le pido por favor responda todas las preguntas con SINCERIDAD EN SU RESPUESTA, marcando aspa (X) en un sólo recuadro según escala valorativa.

Escala valorativa

Puntaje	Código	Escala
1	N	Nunca
2	CN	Casi Nunca
3	AV	A veces
4	CS	Casi Siempre
5	S	Siempre

N°	ITM	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN EFICAZ						
1	La jefatura de Enfermería comunica de los resultados de sus actividades diaria asistencial					
2	La jefatura de Enfermería informa de las incidencias que ocurren dentro del área asistencial					
3	Considera que el personal asistencial se involucra en el trabajo en equipo para el logro de las metas institucionales					
4	Usted considera que la falta de comunicación interna crea desmotivación, ausentismo laboral, etc..					
5	Tus aportes y sugerencias son considerados por tu jefe inmediato					
6	La jefatura de Enfermería promueve el trabajo en equipo en el personal asistenciales					
7	Considera que la jefatura de Enfermería promueve la coordinación eficaz ente las diferentes áreas para poder realizar un trabajo en equipo					

8	Considera que la institución brinda la oportunidad de aprender y crecer profesionalmente.					
9	Usted considera que existe compañerismo y equidad entre el personal asistencial					
MOTIVACION LABORAL						
1	La jefatura de Enfermería motiva permanentemente el trabajo en equipo					
2	Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla					
3	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas					
4	La jefatura de Enfermería promueve convenios con otras instituciones para capacitar al personal					
5	Al llegar equipos nuevos los directivos promueven su difusión y manejo adecuado					
6	La jefatura de Enfermería promueve los valores humanos entre los trabajadores					
7	Percibe el apoyo de sus jefes inmediatos cuando se presenta algún problema suyo o de sus compañeros					
8	La institución le brinda capacitaciones constantes, para mejorar el desempeño laboral					
9	Percibe que sus jefes inmediatos reconocen sus labores y lo motivan a seguir dando el mejor esfuerzo					
10	Sus jefes inmediatos le consideran parte del equipo de trabajo					
TRABAJO EN EQUIPO						
1	Las jefaturas de Enfermería hacen que cumpla los reglamentos establecidos					
2	Las jefaturas de Enfermería delegan tareas al personal teniendo en cuenta sus capacidades					
3	Usted considera que existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo					
4	El proceso del ejercicio laboral diario lo ejecuta con plena capacidad resolutive y alegría					
5	La jefatura de Enfermería hace respetar el reglamento interno del personal asistencial de enfermería					
6	La jefatura de Enfermería premia el buen desempeño laboral del personal asistencial					
7	La jefatura de Enfermería influye en mejorar las relaciones interpersonales del personal asistencial de Enfermería					
8	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores					
9	El clima laboral es el ideal para desempeñar sus funciones en el hospital					

Instrumento de Recolección de datos:

B. Satisfacción laboral

INSTRUCCIONES: La presente encuesta medirá la relación que existe entre liderazgo satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de la unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque-2022. Así mismo deberá tener en cuenta que es la encuesta es anónima tiene fines estrictamente académicos. Le pido por favor responda todas las preguntas con SINCERIDAD EN SU RESPUESTA, marcando aspa (X) en un sólo recuadro según escala valorativa.

Escala valorativa

Puntaje	Código	Escala
1.	N	Nunca
2.	CN	Casi Nunca
3.	AV	A veces
4.	CS	Casi Siempre
5.	S	Siempre

N°	ITMS	N	CN	AV	CS	S
	FACORES EXTRINSECOS	1	2	3	4	5
	Sueldo	N	CN	AV	CS	S
1	Mi sueldo es adecuado con relación al trabajo que realizo					
2	El trabajo eficaz y eficientemente le da la oportunidad de percibir una mejor remuneración					
3	Usted considera que la gratificación que da en su hospital está de acuerdo					
4	Existe un aumento de sueldo anual cuando se logra los objetivos y metas en la institución					
5	Su jefe toma en cuenta su rendimiento para los aumentos de sueldo					
	Supervisión	N	CN	AV	CS	S
6	Mis jefes inmediatos generalmente reconocen mi desempeño laboral en mi puesto de trabajo					
7	Mis jefes toman decisiones considerando la participación del personal asistencial de enfermería					
8	La jefatura soluciona los problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras					
9	Mis jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones					

10	La jefatura de enfermería informa oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.					
	Relaciones interpersonales	N	CN	AV	CS	S
11	En el área donde labora, se desarrolla un adecuado trabajo en equipo.					
12	Existe solidaridad entre mis compañeros de trabajo					
13	En la institución trabajo más de lo que debiera, debido a la sobre demanda de atención que genera sobrecarga laboral con mis colegas.					
14	En el área de trabajo hay una comunicación efectiva entre sus compañeros de trabajo					
15	Los compañeros de trabajo de mi área estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo					
	Políticas administrativas	N	CN	AV	CS	S
16	Cree usted que su jefe inmediato es considerado como líder dentro de la institución y esto influye a seguir su ejemplo					
17	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
18	Usted tiene conocimiento de las políticas y normas de la institución					
19	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
20	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias					
	Condiciones de trabajo					
21	La distribución física del ambiente del área de trabajo es la adecuada para realizar mis funciones					
22	Siente la comodidad con el ambiente laboral para el desempeño eficiente de sus labores					
23	El ambiente donde trabaja es confortable en iluminación, ventilación adecuada					
24	Donde usted labora le permiten expresar sus opiniones con franqueza sin temor a represalias.					
25	La institución proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
FACTORES INTRÍNSECOS						
	Recompensas	N	CN	AV	CS	S
26	Cree usted que la institución se esmera por brindar una buena calidad de vida a sus trabajadores					
27	Recibo recompensas por partes de mis jefes inmediatos cuando se cumple las metas y objetivos institucionales					
28	Recibo elogios frecuentemente por parte de mis jefes					
29	La institución le ofrece incentivos para incrementar sus desempeños de sus trabajadores					
30	La institución y/o jefatura le brinda recompensas a los trabajadores por un trabajo bien echo					
	Reconocimiento profesional	N	CN	AV	CS	S
31	Cuando hago un buen trabajo recibo el reconocimiento por parte de mi jefatura					
32	Existe oportunidades de crecimiento profesional en la institución					
33	La institución premia el desempeño de los mejores trabajadores del área asistencial de enfermería					
34	No siento que el trabajo que hago es apreciado					

35	En esta institución cuando el trabajo no está bien hecho, se recibe duras críticas o viceversa					
	Promoción (crecimiento y desarrollo personal)	N	CN	AV	CS	S
36	Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos.					
37	Existe posibilidades de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades de cada trabajador					
38	Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones.					
39	Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.					
40	El quehacer diario en la institución contribuye al cumplimiento con la misión y visión institucional					

ANEXO 3

Consentimiento informado

**Liderazgo y Satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de
unidad de cuidados intensivos de un hospital de Lambayeque -2021**

Yo.....,

declaro que he sido informado e invitado a participar en el proyecto de investigación sobre “Determinar el grado de satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de hospitalización de un hospital de Lambayeque-2021”, este es un proyecto de investigación para optar el título de especialidad en gestión en salud y servicios de enfermería, abalado por la universidad Norbert Wiener. Entiendo que este estudio busca determinar el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en las áreas de hospitalización de un hospital de Lambayeque y se que mi participación será desarrollar la encuesta que conta de 36 ítems y que demorará un aproximado de 10-15 minutos.

Me han explicado que la información registrada es confidencial y anónima, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas tampoco se identificadas en la

Se que mi participación servirá de ayuda para obtener información relevante para mejorar la satisfacción laboral del personal de enfermería y la calidad de atención de los usuarios, así mismo sé que puedo negarme a participar.

() si, ()No. Acepto voluntariamente a participar en este estudio

Firma del participante

DNI del participante.

Anexo 4: Informe de originalidad

