



Universidad
Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Liderazgo gerencial y su relación con la Satisfacción
Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital de
Emergencias Villa El Salvador Lima 2022

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

Presentado Por:

Chacon Nevado, Robert Martin

Código ORCID: 0000-0002-2396-6890

Asesor: Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

Código ORCID: 0000-0001-7485-9641

Línea de Investigación General: Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2023

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

Yo, Chacon Nevado, Robert Martin, Egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Liderazgo gerencial y su relación con la Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa El Salvador Lima 2022", Asesorado por el Docente Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando, DNI N° 05618139, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>, tiene un índice de similitud de 17 (Diecisiete) %, con código oid:14912:210753748, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor(a)
 Chacon Nevado, Robert Martin
 DNI N° 41869298



.....
 Firma de Asesor(a)
 Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando
 DNI N° 05618139

Lima, 20 de Diciembre de 2021

DEDICATORIA

Para todos los luchadores.

AGRADECIMIENTO

Sin ellos nada soy... Dios y mi familia

Asesor: Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Cardenas De Fernandez, Maria Hilda

SECRETARIO : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

VOCAL : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

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.....	6
1.3.1. Objetivo General	6
1.3.2. Objetivos Específicos	6
1.4. Justificación de la investigación.....	7
1.4 Teórica.....	7
1.5 Metodológica.....	7
1.6 Práctica.....	8
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	9
1.5.1. Temporal.....	9
1.5.2. Espacial.....	9
1.5.3. Recursos.....	9
2. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Antecedentes.....	10
2.2. Bases teóricas.....	13
2.3. Formulación de la hipótesis.....	19

2.3.1. Hipótesis general.....	21
2.3.2. Hipótesis específicas.....	21
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

Introducción: el liderazgo gerencial del enfermero es la suma de capacidades, competencias y habilidades de líder que tiene el enfermero que se encuentra en una posición de dirección o conducción de personas dentro de una organización o institución de salud. Lo cual es percibido y evaluado por sus pares como satisfacción en el trabajo. **Objetivo:** Determinar cómo el liderazgo gerencial enfermero se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencias Villa El Salvador, Lima 2022. **Métodos:** esta indagación usará el enfoque cuantitativo y un diseño de nivel de correlación, en una muestra censal de 84 enfermeros que trabajan en los diferentes servicios asistenciales del HEVS. La técnica e instrumento utilizados para la obtención de información será a través de cuestionarios validados y confiables contruidos en escalas de tipo Likert, mediante la encuesta, para poder medir las variables: liderazgo y satisfacción laboral y determinar la relación que existe entre ellos. Para el procesamiento de información recolectada será a través del software de Microsoft-Excel, utilizando el paquete SPSS versión 25, para el análisis estadístico mediante el Rho de Spearman.

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

ABSTRACT

Introduction: managerial leadership of nurses is the sum of abilities, competencies and leadership skills possessed by the nursing professional who is in a position of managing or leading people within an organization or health institution. This is perceived and evaluated by their peers as job satisfaction. **Objective:** To determine how nursing managerial leadership is related to job satisfaction in the nursing staff of the Villa El Salvador emergency hospital, Lima 2022. **Methods:** This research will use a quantitative approach and a correlation level design, in a census sample of 84 nurses working in the different care services of HEVS. The technique and instrument used to obtain information will be through validated and reliable questionnaires constructed on Likert-type scales, by means of a survey, in order to measure the variables: leadership and job satisfaction and to determine the relationship that exists between them. The information collected will be processed through the Microsoft Excel program, using SPSS version 26, for statistical analysis using Spearman's Rho.

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

1. PROBLEMA

1.1 Planteamiento de Problema

La World Health Organization (WHO) consigna en su informe de “Situación de la Enfermería en el mundo 2020”, que en todo el orbe hay alrededor de 19,3 millones de enfermeros profesionales, confirmando que es el grupo ocupacional más amplio de profesionales del sector salud y que representa alrededor del 59% de todas las profesiones médicas, lo cual, lo convierte en una piedra angular importante en la gestión de los sistemas sanitarios en sus diferentes niveles y dimensiones (1).

Sin lugar a duda, ya se reconoce que el liderazgo es esencial para la promoción de los cuidados de enfermería. Según el informe de la WHO, sobre las disposiciones transcendentales globales del fortalecimiento de enfermería del 2016 al 2020, señala al liderazgo como el principal influenciador en la mentalidad y el comportamiento del paciente, mencionando que “El liderazgo no es una posición, es una forma de pensar y comportarse que incide en las personas para realizar cambios positivos en el proceso de atención y cuidado del paciente, siendo una tarea retadora y desafiante” (2).

La disconformidad y desvaloración que siente el profesional enfermero en el sector salud es una dificultad global y una amenaza seria para la gestión de los sistemas sanitarios, según lo señala un estudio multicéntrico que se realizó con diferentes países europeos; por ejemplo, en Alemania, solo el 27% del cuerpo enfermero está satisfecho con su profesión; en Reino Unido, 36%; en Canadá, 33% y el 41% en Estados Unidos; revelando una realidad que a toda luz es más cruda en países en vías de desarrollo (3).

Empero, en un estudio realizado en Cuba sobre la motivación y el liderazgo del personal enfermero en dos hospitales de Cuba, se señala que el 83.3 % de los enfermeros percibe que los coordinadores no tienen cualidad de líder y que solo el 16.7 % cuenta con la cualidad de líder, lo cual, desmotiva y deteriora el compromiso organizacional, afectando la concreción de buenos resultados y una gestión eficiente (4).

Empero, la satisfacción laboral también determina la eficiencia y productividad de un trabajador; por lo que, es preciso que los trabajadores hallen un cierto grado de satisfacción en sus funciones que realizan durante su jornada laboral, que les estimule a seguir progresando día a día, a crecer y ser cada vez mejores. Incluso, algunos estudios señalan que un empleado satisfecho podría alcanzar hasta un 12 % más productivo cada mes, estos valores son cruciales en la entrega de los servicios sanitarios (5).

En Colombia, en una pesquisa realizada en hospitales y clínicas de Bucaramanga, se encontró que, si bien los enfermeros experimentan un nivel moderado de satisfacción laboral hacia el trabajo que realizan, muchas veces se ve influenciada y mejorada por la dimensión del liderazgo de los superiores; sin embargo, existe también un alto grado de inconformidad debido a una serie de factores intrínsecos organizacionales que generan absentismo e incrementan la preferencia de laborar fuera del país (6).

Los estilos de liderazgo organizacional o gerencial que se imparten desde los niveles superiores y por sus pares dentro del sistema de salud se vinculan linealmente con la satisfacción laboral del recurso humano sanitario, estos fenómenos intervienen directamente en la calidad, calidez y seguridad de la prestación de los servicios de salud pública, repercutiendo en la satisfacción y el bienestar de los usuarios. Por ello, el liderazgo que

ejerzan no debe centrarse solamente en producción y/o rendimiento y satisfacción en el trabajo, sino también en garantizar que los individuos mejoren sus estilos de vida (7).

Del mismo modo, algunos estudios en la esfera sanitaria indican que una elevada satisfacción laboral mejora la relación y la comunicación con el paciente y, por ende, aumenta la mejor percepción de la satisfacción con el cuidado que se brinda; fundamentando incluso que, la satisfacción que tiene un sanitario también está mediado por la capacidad y el liderazgo que se imparte en la organización, que influye directamente en sus actitudes y en el desarrollo y/o en el desempeño en sus actividades (8).

Es así como, en Huancayo, un estudio realizado sobre la forma de liderar de las(los) jefes de enfermería, conforme a la percepción de los enfermeros (as) subalternos en los servicios críticos de un hospital de la madre y el niño, concluyó que la forma de liderar practicado por esos enfermeros jefes tenía un comportamiento de liderazgo cuya concepción era democrática. Afirmando incluso, que las características que ese profesional tenía para ejercer el liderazgo democrático (en más del 50 %) era debido a su formación en competencias gerenciales, en comparación con aquellos que presentaron un liderazgo autoritario que no lo tenían (35 %) (9).

En esa misma línea de investigación, una indagación realizada en Tarapoto demostró que el recurso humano sanitario que trabajaba en el área asistencial de un hospital 2 mostraba una mediana satisfacción laboral con un 49,6 % y una baja satisfacción laboral con un 33,6 %, valores que se encontraban relacionadas de forma directa y estadísticamente significativa con la baja percepción del liderazgo gerencial impartido (10).

También, en Huaraz, los resultados de una indagación respecto a 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 un hospital II de Trujillo, el 61% de enfermeros estudiados indicaron que se sienten moderadamente satisfechos, y, con relación a la insatisfacción profesional, esta se debía a la posición laboral desmejorada en que se encontraban (12). Lo cual, fue avalado por otro estudio en Lambayeque que demostró que hay una fuerte vinculación demostrativa entre la satisfacción profesional y la calidad de vida del enfermero(a) en el servicio de centro quirúrgico de ese nosocomio, concluyendo que, la mala satisfacción laboral es producto de diversos factores internos organizacionales que deben ser estudiados en mayor profundidad (13).

En Chiclayo, haciendo referencia a la influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras, una pesquisa encontró que el 66,7 % corresponde a un grado de satisfacción laboral moderada; el 28,6 % a un grado mayor de satisfacción y el 4,8 % corresponde a un bajo grado de satisfacción en los trabajadores, todos ellos mediados por diversos factores organizacionales incluyendo el liderazgo gerencial (14).

Otro estudio significativo en Lambayeque en un hospital docente de renombre, se encontró que el 50% de trabajadores enfermeros mostraban una categoría media de liderazgo, de igual manera estos resultados se vinculaban con el 50% de la satisfacción media presentada; de acuerdo con esta pesquisa se dejó sentada la importante vinculación entre

el liderazgo y la satisfacción profesional en entornos hospitalarios. Concluyendo que, la satisfacción laboral que pueda tener el 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 y 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 entre el liderazgo gerencial u organizacional con la satisfacción laboral que percibe el profesional enfermero del hospital de emergencias Villa El Salvador, Lima 2022.

Los resultados nos permitirán proponer políticas y estrategias de mejora a las autoridades de la institución, para reestablecer la satisfacción profesional, laboral y fortalecer el liderazgo del personal gerencial de enfermería, contribuyendo a mejorar la atención de calidad al usuario.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general:

¿Cómo el liderazgo gerencial enfermero se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencias Villa El Salvador, Lima 2022?

1.2.2. Problemas específicos

a) ¿Cómo la dimensión comunicación eficaz del liderazgo gerencial enfermero se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería?

b) ¿Cómo la dimensión motivación del liderazgo gerencial enfermero se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería?

c) ¿Cómo la dimensión trabajo en equipo del liderazgo gerencial enfermero se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería?

1.3 Objetivos de Investigación

1.3.1 Objetivo general:

Determinar cómo el liderazgo gerencial enfermero se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencias Villa El Salvador, Lima 2022.

1.3.2 Objetivos específicos:

a) Identificar cómo la dimensión comunicación eficaz del liderazgo gerencial enfermero se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

b) Identificar cómo la dimensión motivación del liderazgo gerencial enfermero se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

c) Identificar cómo la dimensión trabajo en equipo del liderazgo gerencial enfermero se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

1.4 Justificación:

1.4.1 Teórica

La pesquisa planteada, servirá como referente para indagaciones futuras ya que aporta conocimientos actualizados de los vínculos que hay respecto al liderazgo gerencial y la satisfacción laboral del enfermero en un centro hospitalario referencial de Lima, basado en la teoría del liderazgo transformacional de Knoopz y Weinhrich y de la teoría del liderazgo personal e interpersonal de Fischman. Del mismo modo, nos asentamos en la teoría de la satisfacción laboral de Locke & Robbins, basados en la gran teoría de los factores motivacionales de Herzberg y Maslow. De ahí su aporte y consolidación como propuesta investigativa.

En este sentido, la encuesta generará un valioso aporte de información para facilitar a las autoridades y profesionales de enfermería del hospital de referencia del cono sur desarrollar estrategias encaminadas a mejorar las competencias: liderazgo gerencial, satisfacción laboral de los enfermeros. Enfermería, que contribuye a crear un ambiente de trabajo adecuado y brindar servicios de calidad a los usuarios.

1.4.2 Metodológica

La ejecución de esta pesquisa se sustenta en el procedimiento científico hipotético-deductivo, de corte transeccional, observacional y de orden descriptivo y relacional, respetando el bosquejo de trabajo de indagación aprobado por la Universidad Norbert Wiener, en todos sus extremos.

En la colecta de datos se utilizará como instrumentos de observación, dos herramientas de tipo escala de Likert, los cuales fueron validadas mediante juicio de varios expertos y que cuentan con referencias de una alta confiabilidad, está adaptado y adecuado a nuestra realidad, el mismo que ha sido utilizado en diferentes trabajos de investigación nacionales e internacionales.

1.4.3 Práctica

La investigación está orientada a brindar un aporte al conocimiento referente al vínculo existente entre la percepción del liderazgo enfermero con la satisfacción laboral que siente en su dura y extenuante jornada laboral en un centro hospitalario referencial del cono sur de Lima Metropolitana como es el hospital de emergencias de Villa El Salvador, con la finalidad de efectuar políticas de gestión basada en evidencia científica.

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 avalar la atención de calidad a los usuarios.

1.5. Delimitaciones de la Investigación

1.5.1 Temporal

Esta indagación que busca demostrar el vínculo que existe entre la percepción del liderazgo gerencial del enfermero y la satisfacción laboral en el recurso humano enfermero del hospital de emergencia Villa El Salvador se ejecutará específicamente en noviembre y diciembre del presente año 2022.

1.5.2 Espacial

Esta indagación que busca demostrar el vínculo que existe entre la percepción del liderazgo gerencial del enfermero y la satisfacción laboral en el recurso humano enfermero se ejecutará en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador sito en Av. 200 Millas S/N cruce con la Av. Pastor Sevilla, Villa El Salvador, Lima.

1.5.3 Población o unidad de análisis

La población sujeto de estudio o unidad de análisis de esta indagación académica serán los profesionales licenciados en enfermería que trabajan en las diferentes unidades productoras de servicios que tiene el hospital de emergencias de Villa El Salvador.

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Agodu (16), en Canadá el 2020, su pesquisa fue “determinar la relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeros del Hospital de Canadá”. Estudio cuantitativo, transversal, descriptivo, relacionado, con una muestra de 122 enfermeros, utilizando como instrumentos el Cuestionario de Liderazgo Transnacional y la Encuesta Estadística de Satisfacción Laboral. Las resultas son los siguientes: el 92% practica el liderazgo transformacional y el 8% el liderazgo transaccional, lo que se correlaciona con la satisfacción laboral: el 80% muestra niveles altos de satisfacción y el 20% muestra niveles moderados de satisfacción, lo que en estadística queda demostrado que hay una vinculación significativa entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

Olvera et al. (17), en España el 2019, publican un artículo cuyo fin 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 aplicaron métodos cuantitativos, descriptivos, transversales, correlacionales con una confiabilidad muestral del 90%. Los sujetos de indagación fueron 388 trabajadores, y la muestra fue toda la población de estudio de cuatro centros de salud. Se utilizó un cuestionario de liderazgo multifactorial, adecuado al castellanos e insertado en el HERO, el resultado: todas las dimensiones del liderazgo transformacional (a nivel de grupo de trabajo) se correlacionaron positiva y significativamente entre sí. Los autores concluyen que la confianza horizontal media entre las dos variables.

Alemán (18), en Nicaragua el 2019, en su pesquisa tuvo como propósito “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 2019”. Se efectuó una indagación descriptiva de corte transeccional en una muestra de 27 enfermeros; con variables como: características sociolaborales, actitudes hacia el trabajo y factores determinantes de la satisfacción laboral. Recopila información utilizando la estructura de la encuesta articulada por los autores. Los resultados mostraron que la mayor satisfacción laboral entre el personal de enfermería estaba relacionada con el desarrollo personal ($p < 0.000$), la identificación de tareas, la autonomía de desempeño y el ambiente de trabajo, pero no con las consideraciones del sistema de compensación e incentivos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Cárdenas et al. (19), en Lima 2020, el propósito de su pesquisa fue: “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 2019”. Se efectuó un diseño cuantitativo, descriptivo y transeccional con 104 profesionales de enfermería, muestra no requerida. Se utilizó como herramienta de colecta de datos una encuesta de satisfacción laboral, la misma que fuese consolidada por Zelada en el año 2014. Se extrajeron las siguientes conclusiones: Los enfermeros estaban satisfechos en áreas clave, desempeño de tareas y condición física y/o material. Las dimensiones en las que expresan insatisfacción son: relación con la autoridad, relaciones sociales y políticas administrativas. Los enfermeros del área de atención del hospital María Auxiliadora dijeron estar insatisfechas con su desarrollo personal, beneficios laborales y compensación.

Gael (20), en Lima 2019, la finalidad de su pesquisa fue “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”. Pesquisa descriptiva de diseño observacional en el que los sujetos fueron 112 enfermeras que trabajan en el Instituto de Neurociencias de Perú, con una muestra correspondiente a toda la población de estudio de una escala de satisfacción laboral validada. Se esgrimió estadística descriptiva. Se concluyó que la satisfacción laboral de las enfermeras varió de media a insatisfecha, prestando atención a la mayor insatisfacción en la dimensión de condiciones de trabajo, por ende, se sugirió implementar recomendaciones para mejorar los contextos del cuerpo enfermero, con el fin de avalar la calidad de la atención. proporcionados a los usuarios del mencionado instituto.

Rojas (21), en Lima 2019, en su indagación cuyo fin fue “determinar el nivel de satisfacción laboral en el personal de Enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional arzobispo Loayza, Lima 2019”. El diseño del método es transversal más que experimental. Población equivalente a 100 enfermeras laborando las 24 horas, no se requiere muestra. El instrumento utilizado constó de 15 ítems en gráfica de escala tipo Likert (medida ordinal) con opciones de respuesta que están en 1 (muy insatisfecho) hasta 7 (muy satisfecho). El estudio concluyó que la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Servicios de Emergencia del hospital nacional arzobispo Loayza fue del 30,80%, la cual se ubicó en un nivel moderado, el 18,67% dijo estar indiferente y satisfecho.

Huamán (22), en Lima 2019, el fin de su publicación fue “determinar el Liderazgo situacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de Un Hospital Nacional de Lima-2016”. Su diseño de indagación fue: descriptiva, transeccional; con un total de 163 enfermeros y una muestra de 111 profesionales de enfermería según criterios de inclusión y exclusión. Para la variable liderazgo situacional se esgrimió una herramienta diseñado por Herman Bachenheimer, y para la variable satisfacción laboral el cuestionario S21/26 elaborado por J.L. Meliá, ambas herramientas están sujetos a juicio de expertos. Las resultas mostraron que el estilo de liderazgo de los enfermeros (coordinadores) fue directivo, representando el 60%, y el promedio de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería fue del 60,4%.

Vargas (23), en Chiclayo el 2019, cuyo fin de su pesquisa fue “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 averiguación está relacionado cuantitativamente. Los sujetos de la encuesta fueron 38 enfermeros, no se requirió muestreo. La herramienta utilizada fue el Cuestionario de Satisfacción Laboral de S. Palma Carrillo. Las resultas confirmaron que los grados de satisfacción laboral eran normales y había altos niveles de liderazgo en cuanto a las dimensiones afectivas libres en los dominios de admisión y quirúrgico. En las acciones de servicio, los resultados se inclinan más por el liderazgo racional, el 45,5% acepta opiniones e indicaciones, reverencia y confiesa al equipo. La hipótesis propuesta se confirmó con un 95% de confianza y existió una vinculación directa entre las variables en estudio.

2.2 BASES TEORICAS

2.2.1 Liderazgo gerencial:

Conceptualización histórica teórica del liderazgo

Benítez describe el liderazgo como la influencia que las personas ejercen entre sí a través de la comunicación y el lenguaje no verbal para lograr objetivos en una situación determinada (24).

Knootz y Weinhrich se refieren al liderazgo como la influencia definida como el arte o proceso de intervenir en la gente para que las personas de forma voluntaria y armónica tengan mayor empeño en el progreso de sus actividades para el provecho de sus objetivos individuales y organizacionales (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 a su vez 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 perspectiva, es una manera 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.

También sugiere que el liderazgo es la actitud de las personas que buscan ser diferentes, nuevas o útiles en compañía de los demás. Un líder es una persona comprometida que asume una posición de autoridad a través del compromiso y la convicción en un ambiente de equipo. Lo que distingue a un líder de los demás es su carisma, el espíritu de lucha constante para lograr un bien o meta común (28).

En ese orden de ideas, el liderazgo gerencial del enfermero es la suma de capacidades, competencias y habilidades de líder que tiene el enfermero que se encuentra en una posición de dirección o conducción de personas dentro de una organización o institución de salud. Lo cual es percibido y evaluado por sus pares en una escala de niveles de alto, medio y bajo liderazgo.

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 provecho de los objetivos a fin de avalar la calidad de atención al usuario.

La teoría del comportamiento.

Proporciona correlaciones entre el comportamiento del líder y el éxito gerencial. Por otro lado, estos aspectos son dados y requeridos de todo líder: sensibilidad hacia los miembros del equipo, sensibilidad hacia las responsabilidades y obligaciones del equipo. Cabe mencionar que estos aspectos son críticos para los líderes ya que esto ayudará a mejorar la calidad y el desempeño de la función (4).

Teoría del liderazgo personal e interpersonal.

En opinión de Fischmann, el liderazgo, el carácter y los rasgos de personalidad son un aspecto muy importante. La eficacia gerencial reconoce que el individuo y sus aspectos sociales, biológicos, psicológicos, espirituales y culturales están interrelacionados con su entorno. Una persona experimenta una serie de influencias ambientales desde su nacimiento, y estas influencias constituyen su personalidad y su estado de comportamiento social. Cuando las personas llegan a las instituciones, traen personalidad y comportamiento (27).

2.2.1.1 Dimensiones de la variable de liderazgo gerencial

Comunicación eficaz.

Gámez mencionó que la comunicación es un elemento principal de la estructura social, un componente clave de la sociedad y juega un papel fundamental en el mantenimiento de las instituciones (25).

Para Túnez y Costa-Sánchez, la comunicación constituye una función importante en una organización, ya que a través de ella, la misma organización puede comunicar con facilidad y eficacia las claves estratégicas, potenciando la competitividad. En las empresas,

porque de esta forma las organizaciones pueden comunicar de forma más sencilla y eficaz sus claves estratégicas y potenciar su competitividad (29).

Motivación.

Robbins define a la motivación como el grupo de aspectos psicológicos y materiales generando un comportamiento diferente en la persona, que logran satisfacer las necesidades primarias, teniendo un mejor resultado en el provecho de los objetivos trazados 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 grupos de trabajo entre sí desarrollan competencia participativa lo que admite incrementar la innovación, productividad y la satisfacción en el trabajo (31).

Según Riquelme Fritz, el trabajo en equipo es un grupo de personas que trabajan juntas por un resultado común, esto significa no solo trabajar juntas, sino también a través de técnicas y estrategias que un grupo de personas puede utilizar para lograr un objetivo común. El grupo debe estar organizado y todos deben tener roles y responsabilidades claros, pero al mismo tiempo debe haber un líder aceptado por todos que pueda guiar el logro de objetivos específicos y seguir las reglas para tener éxito (32).

2.2.2 Satisfacción laboral:

Conceptualización histórica teórica de la satisfacción laboral

Locke define la satisfacción laboral como un cambio emocional positivo o agradable derivado de la experiencia laboral auto percibida de un 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 es una actitud específica, sino una actitud general, que es causada por diversas actitudes de los trabajadores hacia su trabajo y factores 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”.

Entre estas relaciones, identificamos factores trascendentales que retroalimentan positiva o negativamente el desempeño laboral, lo que conduce a una mayor satisfacción con

los requisitos de productividad, permanencia estática o movilidad, ya sea temporal o permanente, para satisfacer el nivel requerido de los individuos. También describe cómo los empleados expresan su insatisfacción con sus trabajos (27).

Muñoz Adánez precisa 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 qué tan bien un individuo experimenta la felicidad en el trabajo, está emergiendo como una pregunta central en la investigación organizacional. Como tal, es una de las áreas de la calidad de vida laboral que más atención recibe. La satisfacción laboral es sustancial en cualquier tipo de trabajo, no solo en términos de la felicidad ideal de la gente en el trabajo, sino además en cláusulas de productividad y calidad (34).

2.2.2.1 Teorías relacionadas a satisfacción laboral:

La teoría de Herzberg.

La teoría fue iniciada por Frederick Herzberg en los años 60 con base en su clasificación de las necesidades básicas para identificar los factores de mantenimiento. Esta categoría incluye las necesidades sociales y de seguridad básicas descritas por la teoría de Maslow.

Herzberg desarrolló una teoría de la motivación y la higiene en 1959, también conocida como la "teoría de los dos factores". En esta teoría, describió a las personas como influenciadas por dos factores: la motivación (intrínseca) y el mantenimiento o la higiene (extrínseca), donde la satisfacción es el resultado de factores motivacionales y la insatisfacción es el resultado de factores de higiene. Si estos factores faltan o son insuficientes, puede surgir la insatisfacción. (35).

Teoría de Maslow.

La teoría de Maslow fue creada por Abraham Maslow en 1943, quien la formuló basándose en que todos los comportamientos sirven para satisfacer necesidades y cada comportamiento tiene un rango diferente de prioridades. La teoría de la pirámide de Maslow divide las necesidades humanas en cinco niveles, los cuales se dividen en: necesidades básicas o fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima o reconocimiento y necesidades de autorrealización (35).

Para Robbins y Coulter, un aspecto importante de la teoría de Maslow es que una vez que se ha satisfecho un conjunto de necesidades, dejan de funcionar como motivadores. Esto significa que, para motivar a los empleados a completar sus tareas, es necesario permitirles satisfacer sus necesidades no satisfechas (36).

2.2.2.2 Dimensiones de la variable de satisfacción laboral.

Los factores de mantenimiento o higiene.

Son factores externos porque dependen de factores externos al trabajador. Para Herzberg, los factores extrínsecos no ayudan a motivar a los empleados en el lugar de trabajo, solo evitan que los empleados estén insatisfechos con las condiciones específicas de trabajo, tales

como: salario y beneficios, seguros, políticas de la empresa y su organización, relaciones con los compañeros, entorno físico, supervisión, estatus, estabilidad laboral, crecimiento, madurez, consolidación, etc.

Los factores de motivación intrínsecos.

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

Los motivadores o factores intrínsecos que promueven el desarrollo de actitudes positivas y motivadoras y sirven como motivación personal están relacionados con la satisfacción laboral y la naturaleza de las tareas que realizan los individuos. Así, los motivadores están bajo el control del individuo en cuanto a su comportamiento y desempeño.

Los motivadores incluyen sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal en el trabajo mismo, recompensas y reconocimientos profesionales y promociones laborales relacionadas con la autorrealización que requieren una mayor responsabilidad y dependen de las tareas que un individuo realiza en el trabajo (37).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general:

Hi: Si hay relación directa estadísticamente significativa entre el liderazgo gerencial enfermero y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencias Villa El Salvador, Lima 2022.

Ho: No hay relación directa estadísticamente significativa entre el liderazgo gerencial enfermero y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencias Villa El Salvador, Lima 2022.

2.3.2 Hipótesis específicas:

Hi1: Hay relación directa estadísticamente significativa entre la dimensión comunicación eficaz del liderazgo gerencial enfermero con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Hi2: Hay relación directa estadísticamente significativa entre la dimensión motivación del liderazgo gerencial enfermero con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

Hi3: Hay relación directa estadísticamente significativa entre la dimensión trabajo en equipo del liderazgo gerencial enfermero con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.

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 (38).

3.2 Enfoque de la investigación

La pesquisa se enfoca en procesos cuantitativos, ya que se utilizarán técnicas de colectas de información y análisis de datos, como encuestas tipo Likert, instrumentos válidos y confiables, para responder interrogaciones de indagación y validar hipótesis anticipadamente instituidas, mediante medición numérica, conteo y uso de pruebas para identificar los modelos de actuación de los sujetos bajo estudio (39).

3.3 Tipo de investigación

Es de tipo aplicada, dado que se recogerá información a través de un cuestionario instrumental sobre dos variables: liderazgo y satisfacción laboral, donde, en función de las resultas logradas, se utilizará para encomiendas de mejora y otros estudios. Murillo señala que la investigación aplicada pasó a llamarse “práctica o investigación empírica” porque da como resultado la aplicación o uso simultáneo de conocimientos de personas y otros para posteriormente implementar y sistematizar la práctica basada en la investigación (40).

3.4 Diseño de la investigación

El diseño es no experimental porque depende de categorías, conceptos y variables, eventos, comunidades o lugares que ocurren sin la participación directa del investigador, es

decir, el científico no cambia los sujetos de estudio durante el transcurso del estudio. En la indagación no experimental se visualizan los fenómenos o eventos tal y como ocurren en el medio natural para poder analizarlos posteriormente, no se determina la situación sino que se observa la situación actual (41).

El alcance o nivel es el correlacional y el corte es transversal. Un estudio observacional único, a menudo con objetivos duales: descriptivo y analítico. También acreditado como estudio universal o encuesta transversal, su fin principal es determinar la frecuencia de una condición o enfermedad en la gente que se estudia, y es uno de los diseños básicos de la epidemiología. Los diseños transversales generalmente incluyen individuos tanto condicionados como no condicionados en un momento dado. En este diseño, los investigadores miden una o más variables para cada persona (42).

3.5 Población, muestra y muestreo

Estará conformado por todos los sujetos de estudio o muestra censal de la unidad de análisis que suman en su totalidad a los 84 licenciados en enfermería que trabajan en el hospital de emergencia de Villa El Salvador durante el 2022.

Es decir, se incluirá en el estudio a todos aquellos enfermeros asistenciales que trabajan en las diversas unidades productoras de servicios de este ámbito de indagación y que consuman los siguientes criterios de selección.

Criterios de inclusión:

-Personal de enfermería sin límite de edad que labore en los diferentes servicios asistenciales del hospital de emergencias de Villa El Salvador.

-Personal de enfermería masculino y femenino que labore en los diferentes servicios asistenciales del hospital de emergencias de Villa El Salvador.

-Personal de enfermería de todos los regímenes de contratación.

Criterios de exclusión.

-Personal de enfermería que no labore en servicios asistenciales del hospital de emergencias de Villa El Salvador, es decir, personal administrativo.

-Personal de enfermería que se encuentra con licencia.

-Personal de enfermería que se encuentra de vacaciones.

-Personal de enfermería que se encuentra en aislamiento o trabajo remoto dentro del marco normativo de la pandemia covid -19

3.6 Variables y operacionalización:

V1: Percepción del liderazgo gerencial del enfermero

V2: Percepción de la satisfacción laboral

Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1: Liderazgo gerencial enfermero	El liderazgo de 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 (28).	Para este estudio de indagación, se utilizará el cuestionario de tipo 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.	Comunicación eficaz	- Medios establecidos dentro de la organización, incluyendo gerentes, jefes y compañeros. - Potenciar la autonomía del equipo, dándole la oportunidad de planificar y tomar decisiones. - Fomentar el trabajo en equipo.	Categorica Ordinal	Liderazgo bajo: 28-65 puntos.
			Motivación	- Afinidad, amistad, reconocimiento y respeto a la personalidad. - Relaciones con las personas con las que trabaja. - Fomentar la participación de los trabajadores.		Liderazgo medio: 66-103 puntos.
			Trabajo de equipo	- Mejorar el compromiso y la confianza de los miembros del equipo. - Agradecimiento, reconocimiento y recompensa por el buen trabajo. - Influir en la gestión de equipos para el desarrollo.		Liderazgo alto: 104-140 Puntos.
V2: Satisfacción laboral	La satisfacción laboral está relacionada con cualquier sentimiento agradable o positivo que experimentan los sujetos como resultado de trabajar en un trabajo de interés (34).	Para la variable de satisfacción laboral también se esgrimirá el cuestionario de Likert para la colecta de datos el mismo que está integrado 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.	Intrínsecas	Oportunidad: -Logros -Las promociones incluyen el crecimiento y desarrollo personal proporcionado por la empresa - Responsabilidad - Reconocimiento profesional por el trabajo.	Categorica Ordinal	Insatisfecho :40-93 puntos.
Extrínsecas	Cubren las siguientes áreas: -Política administrativa y de gestión - Supervisar la calidad. -Relaciones interpersonales -Remuneración y condiciones materiales del medio ambiente de trabajo.	Medianamente satisfecho: 94-147 puntos. Satisfecho: 148-200 puntos.				

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se esgrimirá en la presente pesquisa de exploración será la encuesta a través del cuestionario.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento variable 1: Liderazgo gerencial enfermero

Es una herramienta Cuestionario psicométrico auto aplicado construido en una escala de tipo Likert que ha sido tomado del trabajo Cainicela et al. (27) realizado en el contexto peruano, en Lima 2017, y, específicamente sirve para medir la percepción del liderazgo en los servicios de enfermería. Este cuestionario es parte de la adaptación al español del Authentic Leadership Questionnaire (ALQ) hecho por Walumbwa et al. en el 2008.

El cuestionario 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.

Instrumento variable 2: Satisfacción laboral

Es un cuestionario de tipo escala de Likert, elaborado y validado en el 2005 por Sonia Palma Carrillo para medir la satisfacción laboral en empleados 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).

Este cuestionario 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 comprobación 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:

El instrumento 1 cuestionario sobre percepción del liderazgo gerencial enfermero, está validado hallando una consistencia interna (validez de criterio), el Coeficiente de V de Aiken fue mayor a 0.750, logrando una validez adecuada; además, se obtuvo una validez de contexto por análisis factorial superior a 0,60, lo que significa que las preguntas se interrelacionan entre sí (27).

El instrumento 2 cuestionario sobre satisfacción laboral fue validado en su consistencia interna, V de Aiken es superior a 0,812, demostrando que los ítems planteados

están dentro del contexto establecido. También el análisis factorial determina la interrelación de las preguntas porque obtuvo un valor superior a 0,601 (44).

3.7.4. Confiabilidad

La herramienta documental 1 cuestionario de percepción del liderazgo gerencial enfermero tiene un Alfa de Cronbach de $\alpha=0,944$ (27). Denota que el instrumento es muy confiable.

La herramienta 2 cuestionario sobre satisfacción laboral, tiene un Alfa de Cronbach de 0,916 (44). Por tanto, se deduce que, la herramienta tiene una confiabilidad alta y es estadísticamente fiable para su aplicación.

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 enfermería del hospital donde se desarrollará el proyecto de indagación.

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 de la encuesta serán ingresados a una base de datos de Microsoft Excel, la cual será codificada en el programa estadístico SPSS versión 26 para el procesamiento y análisis de datos. Al estudiar variables ordinales, una prueba de normalidad puede indicar que el coeficiente de correlación a utilizar es el Rho de Spearman. Se extraerán conclusiones en base a los objetivos planteados y los resultados alcanzados en este proyecto de investigación.

3.9. Aspectos éticos

En 1979 se publicó el Informe Belmont, un manuscrito creado por el Departamento de Salud, Educación y Bienestar de los Estados Unidos, intitulado “Aspectos éticos y pautas para la protección de los seres humanos en la investigación”; son 3 principios básicos del informe de Belmont: respecto a las personas, beneficencia y justicia (45). Se observarán estrictamente circunspecciones éticas esenciales como son los principios de benevolencia, no malicia, autonomía y justicia. Principio de autonomía, la enfermera investigadora fomentará y se asegurará que la participación sea de manera independiente y espontánea, sin coacción o amenazas. Principio de justicia, se establecerá que los participantes gocen de los mismos derechos, trato justo y equitativo. Principio de beneficencia, la participación en el estudio no tendrá beneficio económico, sólo se realizará con fines académicos. Principio de no maleficencia, la investigadora salvaguardará la integridad de la vida y salud de los participantes, pues se eliminará la posibilidad de algún tipo de daño físico, ni psicológico, ni socioeconómico (46).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

Cronograma d actividades ACTIVIDADES	AÑO 2022																											
	Junio				Julio				Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
	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
Tipificación problemática	X	X																										
Búsqueda de literatura			X	X																								
Planteamiento del contexto problemático			X	X																								
Enunciación del problema y objetivos					X	X																						
Desarrollo de la justificación de la indagación					X	X																						
Preparación de justificación y delimitación					X	X																						
Producción del marco teórico					X	X																						
Planteamiento de hipótesis							X	X																				
Preparación del marco metodológico							X	X																				
Trasformación de los instrumentos									X	X																		
Preparación de los talantes administrativos											X																	
Transformación de los adjuntos											X	X																
Desarrollo de la sección de anexos											X	X																
Revisión del proyecto													X	X	X	X												
Asentimiento del protocolo																	X											
Aplicación de encuestas																	X	X	X	X	X	X						
Proceso de información																						X	X					
Producción del informe final																									X	X	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

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-lide-razgo-en-el-de-sarroll-o-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%
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 Irigoyen. [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: ¿Cómo el liderazgo gerencial enfermero se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencias Villa El Salvador, Lima 2022?</p> <p>Problemas específicos: a) ¿Cómo la dimensión comunicación eficaz del liderazgo gerencial enfermero se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería? b) ¿Cómo la dimensión motivación del liderazgo gerencial enfermero se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería? c) ¿Cómo la dimensión trabajo en equipo del liderazgo gerencial enfermero se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería?</p>	<p>Objetivo general: Determinar cómo el liderazgo gerencial enfermero se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencias Villa El Salvador, Lima 2022.</p> <p>Objetivos específicos: a) Identificar cómo la dimensión comunicación eficaz del liderazgo gerencial enfermero se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. b) Identificar cómo la dimensión motivación del liderazgo gerencial enfermero se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. c) Identificar cómo la dimensión trabajo en equipo del liderazgo gerencial enfermero se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Si existe relación directa estadísticamente significativa entre el liderazgo gerencial enfermero y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencias Villa El Salvador, Lima 2022.</p> <p>Ho: No existe relación directa estadísticamente significativa entre el liderazgo gerencial enfermero y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencias Villa El Salvador, Lima 2022.</p> <p>Hipótesis Específica: Hi1: Existe relación directa estadísticamente significativa entre la dimensión comunicación eficaz del liderazgo gerencial enfermero con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Hi2: Existe relación directa estadísticamente significativa entre la dimensión motivación del liderazgo gerencial enfermero con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Hi3: Existe relación directa estadísticamente significativa entre la dimensión trabajo en equipo del liderazgo gerencial enfermero con la satisfacción laboral en el personal de enfermería.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo gerencial enfermero</p> <p>Dimensiones: -Comunicación eficaz, -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 por los 84 profesionales de enfermería de los diferentes servicios asistenciales del HEVS.</p>

Anexo 2. Instrumento de Recolección de datos:

A. Cuestionario de percepción del liderazgo gerencial enfermero

Instrucciones: La presente encuesta medirá la relación que existe entre el liderazgo gerencial enfermero y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de los servicios de salud del HEVS. 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°	ITEM	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN EFICAZ						
1	La jefatura de Enfermería comunica de los resultados de sus actividades diarias asistenciales					
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					

B. Cuestionario auto aplicado de satisfacción laboral

INSTRUCCIONES: Estimado colega, tenga en cuenta que la encuesta es anónima y solo 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°	ITEMS	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

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “LIDERAZGO GERENCIAL Y SU
RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR,
LIMA 2022”**

Yo.....,

declaro que he sido informado e invitado a participar en el proyecto de investigación sobre “Determinar cómo el liderazgo gerencial enfermero se relaciona con la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencias Villa El Salvador, Lima 2022”, 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