

UNIVERSIDAD PERUANA UNION

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Enfermería



Una Institución Adventista

Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Micro Red Juliaca del Sector Salud Juliaca, 2020

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Por:

Bach. Luz Raquel Yaneth Yallercco Quispe
Bach. Yaned Umire Huarca

Asesora:

Mg. Rut Ester Mamani Limachi

Juliaca, agosto de 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

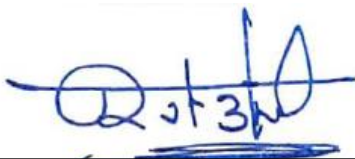
Mg. Rut Ester Mamani Limachi, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: “ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMEROS QUE LABORAN EN LA MICRO RED JULIACA DEL SECTOR SALUD JULIACA, 2020” constituye la memoria que presentan la Bachiller Luz Raquel Yanet Yallercco Quispe y la Bachiller Yaned Umire Huarca para aspirar al título de Profesional de Licenciada en Enfermería, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad de los autores, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca, a los 07 días del mes de agosto del año 2020



Mg. Rut Ester Mamani Limachi

“Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Micro Red Juliaca del Sector Salud Juliaca, 2020”.

TESIS

Presentada para optar el título profesional de Licenciada en
Enfermería

JURADO CALIFICADOR



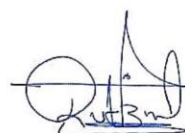
Mg. Ruth Yenny Chura Muñico
Presidenta



Mg. Marleny Montes Salcedo
Secretario



Mg. Rosa Luz Tuesta Guerra
Vocal



Mg. Rut Ester Mamani Limachi
Asesora

Juliaca, 07 de agosto de 2020

Dedicatoria

A Dios por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtención de uno de mis anhelos más deseados. A mis padres, por su amor, por sus consejos, por la motivación y trabajo de todos estos años, que me ha permitido ser una persona de bien y alcanzar una de meta trazada.

A todas las personas que nos apoyaron y han hecho que este trabajo se realice con éxito; en especial a nuestra asesora y a quienes compartieron sus conocimientos tiempo y apoyo.

Con cariño.

Luz Raquel Yaneth Yallercco Quispe

A Dios por su gran amor, misericordia y cuidado en todo, permitiéndome lograr uno de mis objetivos de vida.

A mis padres: Leonardo y Elena, por su amor incondicional y apoyarme en todo momento, por sus consejos y valores inculcados, los cuales me han permitido ser una persona de bien-

Con cariño.

Yaned Umire Huarca

Agradecimiento

A Dios, por bendecirnos con la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad.

A nuestros padres: Wile y Lucia, Leonardo y Elena, por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

A la Universidad Peruana Unión, por brindarnos una continua educación de calidad, con temas de actualidad, primando en su enseñanza los valores y respetando los principios que Dios nos dio.

A todos nuestros profesores de la Facultad Ciencias de la Salud, por compartirnos sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión.

Tabla de contenido

Declaración jurada	ii
Dedicatoria	iv
Índice de tabas.....	ix
Índice de Anexos.....	x
Resumen.....	xi
Abstract	xii
Capítulo I.....	13
Planteamiento del problema.....	13
Formulación de problema	15
Objetivos de la Investigación.....	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos.....	15
Justificación	16
Justificación teórica.	16
Justificación metodológica.....	16
Justificación práctica.....	16
Justificación social.....	16
Capitulo II.....	18
Marco Teórico.....	18

Antecedentes de la investigación	18
Marco teórico	24
Liderazgo transformacional	24
Satisfacción laboral	28
Relaciones personales	29
Definición conceptual de términos	31
Capítulo III.....	32
Materiales y Métodos	32
Diseño y tipo de investigación	32
Variables de la investigación	32
Hipótesis de la investigación	48
Formulación de hipótesis	48
Hipótesis específica	48
Delimitación geográfica y temporal.....	48
Participantes.....	49
Población.....	49
Muestra	49
Técnica e instrumentos de recolección de datos	50
Liderazgo transformacional	50
Satisfacción laboral.....	51
Proceso de recolección de datos	53

Procesamiento y análisis de datos.....	53
Consideraciones éticas.....	53
Capítulo IV.....	54
Resultados y discusión.....	54
Resultados.....	54
Discusión.....	58
Capítulo V.....	63
Conclusiones y Recomendaciones.....	63
Conclusiones.....	63
Recomendaciones.....	64
Referencias.....	65
Anexos.....	71
A. Instrumento de recolección de datos.....	71
B. Datos de la prueba de confiabilidad.....	75
Autorización institucional.....	76

Índice de tabas

Tabla 1 Definición operacional de variables	48
Tabla 2 Instituciones del sector salud de la Micro Red Juliaca	49
Tabla 3 Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros de a Micro Red Juliaca del Sector Salud, Juliaca 2020.....	54
Tabla 4 Categoría de Satisfacción laboral en enfermeros de a Micro Red Juliaca del Sector Salud, Juliaca 2020	55
Tabla 5 Dimensión carisma y satisfacción laboral en Enfermeros de la Micro Red Juliaca del Sector Salud, Juliaca 2020	55
Tabla 6 Dimensión motivación inspiradora y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red Juliaca del Sector Salud, Juliaca 2020	56
Tabla 7 Dimensión consideración individualizada y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red Juliaca del Sector Salud, Juliaca 2020	56
Tabla 8 Dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red Juliaca del Sector Salud, Juliaca 2020	57

Índice de Anexos

ANEXO 1 Cuestionario del liderazgo transformacional en enfermeros	71
ANEXO 2 Instrumento de Satisfacción laboral.....	73
ANEXO 3 Consentimiento Informado	74
ANEXO 4 Datos de la prueba de confiabilidad.....	75
ANEXO 5 Autorización institucional.....	76

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red Juliaca del sector Salud, Juliaca 2020, el estudio fue de tipo correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 120 enfermeros, la técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron, para el liderazgo transformacional un cuestionario estructurado denominado Multifactor Leadership Questionnaire, conocido en sus siglas en inglés MLQ, elaborado por Bernard Bass y Abolió, el cual fue validado en Perú por Sandoval, (2017), para la variable satisfacción laboral se utilizó el cuestionario Overall Job Satisfaction desarrollado por War Cook y Wall en 1979 y validado en Perú por Barrios, el año 2018. Luego del análisis de datos los resultados mostraron que existe una relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los enfermeros de la Micro Red Juliaca, la asociación viene a ser significativa porque el nivel de significancia es $p=0,00<0.05$, según el coeficiente Rho de Spearman es 0.478 y de acuerdo con el baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva media, concluyendo que existe relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red, Juliaca 2020.

Palabra clave; Estilo de liderazgo transformacional, satisfacción laboral, enfermeros.

Abstract

The present study aimed to determine the relationship between transformational leadership style and job satisfaction in nurses of the Micro Juliaca Network of the Health sector, Juliaca 2020, the study was of a correlational type, non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 120 nurses, the technique used was the survey and the instruments used were, for transformational leadership, a structured questionnaire called Multifactor Leadership Questionnaire, known in its acronym in English MLQ, elaborated by Bernard Bass and Abolió, the which was validated in Peru by Sandoval, (2017), for the job satisfaction variable the Global Job Satisfaction questionnaire developed by War Cook and Wall in 1979 and validated in Peru by Barrios, in 2018 was used. After data analysis, the results relationship that exists a significant relationship between transformational leadership style and job satisfaction in the nurses of the Micro Red Juliaca, the association becomes significant because the level of significance is $p = 0.00 < 0.05$, according to Spearman's Rho coefficient is 0.478 and according to the Spearman estimation scale there is a mean positive correlation, concluding that there is re Significant relationship between transformational leadership style and job satisfaction in Micro Network nurses, Juliaca 2020.

Keywords; Transformational leadership style, job satisfaction, nurses.

Capítulo I

Planteamiento del problema

El liderazgo transformacional es un aspecto muy importante para el desarrollo del trabajo y de las organizaciones, no solo para alcanzar los objetivos trazados sino también para el desarrollo integral y la satisfacción laboral de las enfermeras del ámbito asistencial. Según el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE, 2016) existe relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los trabajadores en enfermería, porque estos aportan con su creatividad y habilidades para resolver problemas, llegando a fortalecer, desarrollar y contribuir en la buena satisfacción laboral.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) las instituciones públicas de salud requieren de inversión de recursos humanos; puesto que las personas responsables de administrar estas tareas cuentan con deficiente preparación, para alcanzar los objetivos. Así mismo la OMS en el año 2016 manifestó que la falta de aptitud administrativa y liderazgo en todos los niveles del sistema de salud son una limitación determinante para mejorar la calidad en la atención, la difusión de los servicios de salud y el logro de las metas del desarrollo del milenio.

En un estudio realizado en Lima por Fernandez (2018) menciona que desde la perspectiva profesional no se pone en práctica los estilos de liderazgo, ya que las enfermeras indican que aquello que se aprende en teoría no es puesto en práctica. Así mismo, Terrones

(2018) afirma que el liderazgo, constituye un aspecto muy importante para el trabajo y para el desarrollo de las organizaciones, considerando no solamente el obtener los objetivos organizacionales programados, sino también el desarrollo integral y la satisfacción laboral que deben alcanzar todos los trabajadores. De esta manera, estos tendrán un correcto enfoque ante los cambios del entorno, así como un mejoramiento continuo de su desempeño y como consecuencia de los resultados de trabajo de la organización.

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2015) descubrió que sólo el 45% de trabajadores están satisfechos con su trabajo y casi el 65% de trabajadores insatisfechos; estadísticas desalentadoras puesto que la satisfacción laboral es de suma importancia ya que está directamente relacionada con la adecuada marcha de la empresa u organización, la calidad de atención y la productividad.

En un estudio realizado en el departamento de Arequipa sobre satisfacción laboral, menciona que las enfermeras presentaron mediana satisfacción laboral, entendiendo que la enfermería es considerada como una profesión muy estresante porque posee altos niveles de responsabilidad, relaciones interpersonales, exigencias sociales, sobrecarga laboral, salario bajo y demanda familiar resaltando que en su gran mayoría son damas, dichas condiciones de trabajo influyen de manera significativa en la satisfacción laboral. (Pinto 2016)

Chipa y Choque (2017) afirman que, durante las prácticas pre profesionales realizadas en el Hospital Carlos Monje Medrano de Juliaca se observó en las enfermeras algunas características como cansancio, mal humor y falta de innovación del cuidado del paciente; esto podría darse por el trabajo rutinario y monótono de los profesionales de enfermería, lo cual conlleva a la deficiencia en el trabajo y el liderazgo.

A nivel de la Micro Red Juliaca se llegó a observar la deficiencia de liderazgo transformacional en las jefas, coordinadoras y supervisoras que laboran en la Micro Red Juliaca

lo cual trae como consecuencia insatisfacción laboral, mala calidad de atención hacia los usuarios, irritabilidad, ansiedad, falta de comunicación y falta de empatía (Condori, 2016).

En la ciudad de Juliaca estudios señalan que los enfermeros se sienten cansados al final de la jornada de trabajo y no les importa lo que ocurra con los pacientes puesto que trabajar todo el día con pacientes implica estrés y dichas condiciones afectan la satisfacción laboral.

En un estudio realizado en Juliaca en la Micro Red Cono Sur se menciona que los profesionales de enfermería presentan insatisfacción laboral a causa de la sobrecarga laboral, lo que lleva a un desequilibrio emocional, apatía, mala calidad de atención, irritabilidad, ansiedad, etc. (Perez , 2017).

Formulación de problema

¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red Juliaca del sector Salud Juliaca, 2020?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General.

Determinar la relación entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red Juliaca del sector Salud Juliaca, 2020.

Objetivos Específicos.

Determinar la relación entre la dimensión carisma y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red Juliaca del sector Salud Juliaca, 2020

Determinar la relación entre la dimensión motivación inspiradora y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red Juliaca del sector Salud Juliaca ,2020

Determinar la relación entre la dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red Juliaca del sector Salud Juliaca, 2020

Determinar la relación entre la dimensión consideración individualizada y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red Juliaca del sector Salud Juliaca, 2020

Justificación

Justificación teórica.

Por su relevancia teórica sistematiza información relevante sobre las variables de estudio, estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral, entendiendo que estas alteran al desempeño de los profesionales de salud. Así mismo el presente estudio también, servirá como antecedente para la realización de futuros trabajos de investigación.

Justificación metodológica.

Para lograr los objetivos del estudio se aplicará dos cuestionarios y su procesamiento e llevará a cabo con el programa SPSS versión 24 con el fin de medir el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Con ello se pretende conocer si existe relación entre ambas variables. Así, los resultados de la investigación ayudarán a establecer y ejercer de una manera adecuada el liderazgo en los profesionales.

Justificación práctica

De acuerdo con los objetivos de la investigación el resultado permite encontrar soluciones concretas a los problemas mencionados anteriormente, lo cual mejorará el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, ya que mediante ellos se refleja el compromiso institucional. Asimismo, se tendrá en cuenta que el liderazgo de las enfermeras se refleja en los diferentes procesos del cuidado enfermero.

Justificación social.

Por su relevancia social el estudio será de beneficio a los enfermeros de la Micro Red Juliaca del sector Salud, brindando información confiable a fin que los líderes tomen decisiones adecuadas. Los resultados hallados en la investigación permitirán también sensibilizar en los

administradores de salud y como consecuencia brindar una atención de calidad al paciente. De la misma manera ayudará a identificar el estilo de liderazgo transformacional según sus dimensiones y el nivel de satisfacción de las enfermeras.

Capítulo II

Marco Teórico

Antecedentes de la investigación

Agodu (2018) en un estudio realizado sobre la relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral Canadá– 2018, cuyo objetivo fue determinar la relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeros del Hospital de Canadá, en un estudio cuantitativo correlacional, descriptivo de corte transversal, la muestra fue de 122 enfermeros, y se utilizó el cuestionario de liderazgo multifaccional, así como la encuesta estadística de satisfacción laboral, los resultados mostraron que se practica 92%, liderazgo transformacional y 8% de liderazgo transaccional, en relación a la satisfacción laboral 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 estilos de liderazgo y satisfacción laboral.

González (2015) en su estudio titulado relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos de Chile tuvo como objetivo determinar si la satisfacción laboral percibida por los profesionales de enfermería de los Centros de Responsabilidad (CR) o Servicios de 5 Hospitales del sector "Gran Santiago", de la RM, está relacionada a los estilos de liderazgo del modelo de Hersey y Blanchard. El estudio fue cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal, se realizó un muestreo conglomerado, la muestra estuvo conformada por 214 enfermos a quienes se les aplicó el

cuestionario de satisfacción laboral y el cuestionario de estilos de liderazgo SBDQ. Los resultados mostraron que 2,3% se siente satisfecho con su trabajo; 39,8% poco satisfecho; 55,6% bastante satisfecho y 3% muy satisfecho, llegando a la conclusión que existe una asociación significativa entre las variables, estilos de liderazgo y satisfacción laboral. Para dicho estudio se utilizó el estadístico $\chi^2 = 26,293$; 3 gl; $p < 0,001$.

Oliva (2016) en su estudio realizado sobre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comunidad de Chillán Chile 2016, cuyo objetivo fue determinar los estilos de liderazgo de directores de los centros de salud y la satisfacción laboral percibida, se desarrolló un estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal y se trabajó con 179 enfermeros, se utilizó el cuestionario de liderazgo situacional y el cuestionario de satisfacción laboral, los resultados mostraron que 46,7% practican liderazgo transaccional y 43,6% liderazgo transformacional, en cuanto a satisfacción laboral un 60% presentan un nivel alto en satisfacción laboral y el 40% un nivel de satisfacción medio, lo que indica que hay una relación significativa entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral. Para dicho estudio se utilizó el estadístico correlación de Pearson $p = 0,558$ en liderazgo transformacional y satisfacción laboral $p = 0,112$. Lo que indica que existe una relación débil entre ambas variables.

Velasquez (2017) realizó un estudio titulado liderazgo transformacional y clima organizacional en la ciudad de Ayacucho. El objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017. El estudio fue descriptivo correlacional, el muestreo fue no probabilístico, por conveniencia del investigador, la muestra estuvo conformada por 50 enfermeras, el instrumento fue un cuestionario tipo Lickert. Los resultados mostraron que los jefes del personal de enfermería presentan un liderazgo transformacional deficiente en 88% y

12% liderazgo transformacional regular. Con respecto a la dimensión intelectual, el 96% de personal de enfermería afirma que es deficiente, 2% afirma que es regular, 2% afirma que es bueno. Con respecto a la dimensión motivación inspiracional el 78% del personal de enfermería afirma que es deficiente, 16% afirma que es regular y 6% que es bueno. Con respecto a la dimensión consideración individual el 90% del personal de enfermería afirma que es deficiente, el 8% afirma que es regular y el 2% afirma que es bueno. Con respecto a la dimensión influencia idealizada el 82% del personal de enfermería afirma que es deficiente y 18% afirma que es regular. Para dicho estudio se eligió el estadístico tau B de Kendall, valor $p=0,001$.

Huacachino (2018) realizó el estudio titulado liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral en Villa el Salvador. El objetivo fue determinar la asociación del estilo de liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de los diferentes servicios, el estudio fue de tipo cuantitativo descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 73 enfermeras, a quienes se aplicó el cuestionario de liderazgo transformacional y satisfacción laboral, los resultados mostraron que 54% de los enfermeros practican el liderazgo transformacional en un nivel medio y 19% en un nivel alto. En relación con la variable satisfacción laboral el 73% de enfermeros presentan satisfacción laboral en un nivel medio y 11% un nivel alto. Con respecto a la dimensión carisma, relacionado con satisfacción laboral, los jefes de enfermería presentan 34% en liderazgo transformacional bajo en la dimensión carisma y satisfacción laboral medio. Además los resultados mostraron, que 34% presenta estilo de liderazgo transformacional bajo en dimensión carisma y satisfacción laboral medio, el 19% presenta un estilo de liderazgo medio en dimensión carisma y satisfacción laboral medio ($p=0.01<0.05$), 42% practica estilo de liderazgo transformacional medio en la dimensión motivación inspiradora y satisfacción laboral en nivel medio, el 26% presenta estilo de liderazgo transformacional bajo en la

dimensión motivación inspiradora y satisfacción laboral medio ($p=0.004<0.05$), 78.40% practica a veces estilo de liderazgo transformacional en la dimensión motivación inspiradora y satisfacción laboral medio, 21.6% nunca practica estilo de liderazgo transformacional, en la dimensión motivación inspiradora y satisfacción laboral está en el nivel bajo ($p=0.04<0.05$), el 42% practica estilo de liderazgo transformacional en un nivel medio y en la dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral se ubican en nivel medio, 58% practica estilo de liderazgo transformacional y en la dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral se ubica en un nivel medio.

Cjahua y Lopez (2018) en su estudio realizado sobre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Essalud – Callao 2018, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital “Alberto Sabogal Sologuren”. el estudio fue de tipo correlacional, cuantitativo, descriptivo, no experimental, se trabajó con 151 enfermeros y se utilizó el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ-55) y la Escala de Satisfacción laboral (SL - SPC), los resultados mostraron que 69% de los enfermeros presenta un liderazgo transformacional alto y el 31% un liderazgo transformacional medio, 56.30% nunca y 43.7% practican dimensión carisma y satisfacción laboral medio, 65% nunca aplica liderazgo transformacional y 35% a veces practican la motivación inspiradora y satisfacción laboral ubicándose en nivel medio, 67.50% y nunca 32.5% a veces practican estilo de liderazgo transformacional en la dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral medio, 58.80% a veces practican estilo de liderazgo transformacional en la dimensión consideración individualizada y satisfacción laboral medio, el 41.2% nunca practican estilo de liderazgo transformacional en la dimensión consideración individualizada y satisfacción laboral baja, 81% presenta un liderazgo transaccional alto, y 19% presenta un liderazgo transaccional, lo

que indica que predomina el liderazgo transaccional, en relación a la variable satisfacción laboral 80% de los enfermeros se sienten satisfechos y 20% no están satisfechos laboralmente, concluyendo que hay una relación significativa entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral. En dicho estudio se utilizó el estadístico Rho de Spearman 0,01 ($0.00 < 0.05$), lo que indica que existe relación positiva entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

Quispe (2016) realizó un estudio titulado la relación entre el estilo de liderazgo en los jefes de servicios de enfermería y la satisfacción laboral de los enfermeros en el Hospital General de Jaén-Perú 2016, el objetivo fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo en los jefes de servicios de enfermería y la satisfacción laboral de los enfermeros en el Hospital General de Jaén, durante el periodo de agosto a octubre del 2016. El tipo de estudio fue cuantitativo descriptivo, prospectivo, correlacional y de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 60 enfermeros a quienes se aplicó muestreo probabilístico y se utilizó el cuestionario de estilos de Liderazgo, tipo Likert y el cuestionario de Satisfacción Laboral, tipo Likert. Los resultados mostraron que el 80 % de los jefes de servicios de enfermería ejercen un liderazgo transformacional alto representado por un 87% y liderazgo transformacional medio representado por el 13%. Con respecto al nivel de satisfacción laboral el 90 % de los enfermeros están satisfechos, 10% poco satisfecho y 0.0% insatisfecho. Para dicho estudio se utilizó el estadístico de correlación de Pearson $p = 0.043$, lo que indica que existe relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral.

Yurivilca (2019 (Yurivilca Chuco, 2019)) en su estudio sobre la relación existente entre el liderazgo transformacional del director y la satisfacción laboral del personal que trabaja en el Centro de Salud Uliachín, Perú, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional del director y la satisfacción laboral del personal que trabaja en el Centro de Salud Uliachín, abril – setiembre 2017, de tipo de investigación cuantitativa, diseño no

experimental de corte transversal, se trabajó en una muestra de 43 enfermeros del área administrativa, asistencial y servicios auxiliares del establecimiento de salud. Se utilizó el cuestionario de liderazgo transformacional; y cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados mostraron que, del 100% de enfermeros, 44.19% percibe liderazgo transformacional favorable del director; 37.21% percibe moderado liderazgo transformacional; y 18.60% percibe un desfavorable liderazgo transformacional del director, así mismo en relación con la variable satisfacción laboral, 37.21% se encuentra parcialmente satisfecho; 34.88% satisfecho; y 27.91% insatisfecho. Concluyendo que existe una relación estadística significativa entre liderazgo transformacional del director y satisfacción laboral. Para dicho estudio se utilizó el estadístico chi2, $X^2 = 30.959 > X^2 = 9.488$ (4 grados de libertad), nivel de significancia $p=0.05$.

Cabrera (2017) en un estudio sobre influencia del estilo de liderazgo de la supervisora de enfermería en la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital de Ilo – 2017, tuvo como objetivo determinar las frecuencias de satisfacción laboral, tipos de liderazgo e influencia del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral del personal de enfermería, el estudio fue correlacional, diseño no experimental, corte transversal, se trabajó con una muestra de 80 enfermeros del hospital Ilo, se utilizó el cuestionario de estilos de liderazgo y satisfacción laboral, los resultados mostraron que el 67.60% nunca practica estilo de liderazgo transformacional en la dimensión carisma y la satisfacción laboral es baja, 43.70% a veces practica estilo de liderazgo transformacional en la dimensión carisma y la satisfacción laboral es media ($p=0.02<0.05$), 78.40% practica a veces estilo de liderazgo transformacional en la dimensión motivación inspiradora y en satisfacción laboral medio, 21.6% nunca practica estilo de liderazgo transformacional, medio en dimensión motivación inspiradora y satisfacción laboral bajo ($p=0.04<0.05$), 79.50% práctica estilo de liderazgo transformacional, alto en

dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral medio, el 20.5% aplica un estilo de liderazgo transformacional, alto en la dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral medio ($p=0.04<0.05$), 75% practica estilo de liderazgo transformacional, alto en la dimensión consideración individualizada y satisfacción laboral medio, el 25% presenta un estilo de liderazgo transformacional, alto en la dimensión consideración individualizada y satisfacción laboral medio ($p=0.03<0.05$).

Marco teórico

Liderazgo transformacional

Definición de liderazgo. Según Castañeda (2010) define liderazgo como un conjunto de cualidades y hábitos positivos que motivan a una enfermera a dirigir un grupo de personas a metas elevadas, por caminos limitados en principios y valores. Giraldo & Naranjo (2014) definen liderazgo como la influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten, de mismo modo, Sudamericana (2019) menciona que liderazgo es amar la sabiduría, reflexionar sobre cada aspecto de la vida diaria y, el cuestionamiento de todo debe tener la finalidad del bien supremo de una vida abundante para todos.

F.R.Kets (2004) refiere al liderazgo como un proceso en el cual el líder como responsable ejerza una influencia especial sobre la dirección de un grupo, así también Blanchard (2000) señala que liderazgo no es solo la obtención de metas y resultados, no obstante, es la obtención de un bien mayor el cual es aquello que es mejor para todos.

Estilos de Liderazgo. Zuzama (2015) menciona los siguientes estilos de liderazgo;

Autoritario. Este tipo de liderazgo se basa en el autoritarismo, el líder toma decisiones determinantes y los miembros lo ejecutan.

Democrático. Este liderazgo se basa con la identificación con el grupo y con la habilidad para resolver problemas.

Laissez – faire. El líder no ejerce liderazgo alguno, da total libertad para la toma de decisiones, sin intervención alguna.

Liderazgo transaccional. Se premia o se castiga al empleado en función de si cumple o no lo acordado, por tanto, el trabajador bajo este estilo se mueve por una motivación extrínseca. Son buenos negociadores, autoritarios y hasta agresivos (Salcedo, 2018).

Liderazgo transformacional. El liderazgo transformacional inicia con los líderes de las civilizaciones antiguas que coordinaban los esfuerzos de la comunidad ayudan en la división natural del trabajo, de acuerdo con el género y la edad, entre hombres, mujeres, niños, adultos y ancianos. Al finalizar el siglo II A.C. surgió una cultura dominante, donde había matemáticos, economistas, filósofos y profundos pensadores, y aquí es donde se da origen el método científico en la administración, en el siglo XVII las condiciones materiales y la ética protestante fueron las causantes de la revolución industrial y del desarrollo del capitalismo, es allí donde se dieron descubrimientos tecnológicos que presionaron los cambios en los líderes organizacionales. Fueron pasando los años y llegamos a nuestros días, donde en cualquier proceso estratégico se necesita de un liderazgo comprometido con el cambio llegando a la conclusión de un líder es un agente de transformación de las organizaciones (Lapo & Jácome, 2015).

El concepto de liderazgo transformacional fue introducido inicialmente por el experto en liderazgo presidencial y biógrafo James MacGregor Burns, quien menciona que “los líderes y seguidores trabajan juntos para alcanzar un nivel más alto de moral y motivación” (MacGregor, 1978).

Según Fernández (2018) indica que el liderazgo transformacional es delegar actividades a sus seguidores para sobresalir ellos mismos, buscan que su equipo de trabajo sea menos dependiente que ellos, y que potencien su autoconfianza. Del mismo modo Felter (2009) en su libro liderazgo transformacional menciona que la jefa es capaz de crear un cambio, no tiene miedo a los nuevos desafíos, confía en los miembros de su grupo y se preocupa por los demás. Por otro lado, Huillca (2015) delimita liderazgo transformacional como un proceso de relación entre líder y seguidor, los inspira a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles significado y entendimiento.

Maxwell, (2007) en su libro las 21 cualidades de un líder transformador menciona: carácter, carisma, compromiso, comunicación, capacidad, valentía, discernimiento, concentración, generosidad, iniciativa, escucha activa, pasión, actitud positiva, solución de problemas, relaciones, responsabilidad, seguridad, autodisciplina, servicio, aprender y visión. Como rasgos indispensables en el líder.

Por su parte Rosa et al., (2017) mencionan que liderazgo transformacional tiene las siguientes dimensiones.

Dimensiones de liderazgo Transformacional

Motivación inspiración. Es la capacidad de la jefa de enfermería transformacional, para comunicar su visión, despertando el espíritu del equipo, entusiasmo y optimismo, creando y comunicando expectativas, ello motiva e inspira a quienes les rodean, logrando enfermeras involucrados y comprometidos con una visión compartida, con los siguientes indicadores: transmite, implicación de valores, objetivos y procesos, prioridades, identidad, concreción, favorece, estimulación, optimistamente.

Carisma. También conocido como influencia idealizada, hace referencia a que un líder enfermero debe tener comportamientos que resultan ser modelos para sus seguidores, ayudar a

los demás incluso sobre sus propias necesidades; compartir riesgos con los seguidores, siendo consistente y mostrando altos estándares de conducta ética y moral, con los siguientes indicadores: entusiasmo, persona, sentir, comportamiento, comunica, confianza, sentido, escucha, trabajo, capacidad.

Estimulación intelectual. Puede verse cuando los líderes transformacionales estimulan a las enfermeras para ser innovadores y creativos, mediante el cuestionamiento de suposiciones y la delimitación del problema, también solicitándoles nuevas ideas y soluciones, sin enjuiciar sus aportes por ser distintos a los del líder, ni criticar sus errores en público. Con los siguientes indicadores: solucionar y generar, pensar, cambiar, reflexionar, razón y lógica, desarrollar ideas, facilita, nuevos enfoques, ánimo, motiva a hacer.

Consideración individual. El líder transformacional, actúa como entrenador o mentor de los seguidores, presta atención especial de forma individual a cada una de sus necesidades y capacidades para su logro y desarrollo; haciendo que cada individuo sienta una valoración única. Con los siguientes indicadores: atención, tener en cuenta intereses, prioridades y necesidades, ayuda, dispuesto a apoyar, acciones e ideas, aspectos fuertes y débiles, elogio.

Líder. Según Domínguez (2017), líder es una persona capaz de delegar actividades, que vive en constante búsqueda para alcanzar sus objetivos, metas, en base a su visión y misión. Asimismo, Tracy (2015) menciona que un líder no nace, se hace porque todo comienza con la ley causa efecto, el líder tiene una misión que inspira a sus seguidores, siempre se esfuerza para ser el mejor, es innovador y emprendedor, a su vez Esponda (2018) define líder como una persona que tiene seguidores, tiene una gran capacidad de influencia a través del cual logra cada uno de sus objetivos; al respecto Maxwell (2018) menciona que un líder debe presentar una actitud optimista, perseverancia, dominio propio, innovador y paciente, así mismo en su libro las 21 cualidades indispensables de una líder muestra como cualidad estas: carácter,

carisma, compromiso, comunicación, valentía, discernimiento, concentración, generosidad, iniciativa, escuchar, pasión, actitud positiva, solución del problema, relaciones, responsabilidad, seguridad, autodisciplina, servicio, aprendizaje y visión. Por otro lado, Blanchard (2018) menciona que la principal característica de un líder es el servicio a la gente y no a uno mismo.

Satisfacción laboral

Definiciones. Según Zubire (2015), la satisfacción laboral es la conducta de los trabajadores frente a sus contribuciones, dicha satisfacción mana a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas de trabajador, la organización que desea adicionar su rendimiento en su organización deberá tener presente la motivación como los aspectos satisfactorios en relación al salario, no se debe olvidar que el mayor activo de una organización es su capital humano.

Montoya (2017) la define como una serie de sentimientos positivos que un trabajador presenta respecto a su trabajo, es un estado emocional positivo y placentero.

Para Galaz (2003) la satisfacción laboral no es tanto el resultado de una consideración completa de la satisfacción de las necesidades o el cumplimiento de los valores fundamentales para la persona, sino surge a consecuencia de la incompatibilidad en el nivel perceptivo entre lo que el trabajador esperaba recibir por su esfuerzo de trabajo y lo que realmente recibe por él, por ende satisfacción laboral es el conjunto de respuestas afectivas que una persona experimenta durante el trabajo. Las actitudes de cada individuo con su ambiente social y las disipaciones íntimas dirigen a una reacción individual relativamente estables, por lo cual demuestran las preferencias, gustos, hábitos, favoritos, estilos, modas y constancia de cada persona, cada actitud es comportamiento especifica que fue adquiriendo a lo largo de su experiencia (Chiang & Partido, 2010).

Relaciones personales. Es algún tipo de relación, con compañeros, amigos, vecinos u otras personas, no incluye relaciones familiares. Con los siguientes indicadores; integración del personal, delegan las responsabilidades, persona de diferentes profesiones, se realizan juntas, tienen la oportunidad de trabajar, colaboración y ayuda mutua, equipo de trabajo, se integra a un equipo de trabajo, sistemas de trabajo, ambiente de trabajo y funciones de trabajo.

Relación jefe – subordinado. Un jefe no es aquel que simplemente manda. Debe ser un amigo más para sus empleados, que colabore en todo lo que ellos necesiten para sacar adelante su trabajo, de esta manera los subalternos se sentirán confiados y responderán con más ahínco a las tareas a la que fueron asignadas con los siguientes indicadores; hace saber, se preocupa por capacitarme, tienen la confianza, propicia el trabajo, se preocupa por mi desarrollo, tienen la confianza, propicia el trabajo, se preocupa por mi desarrollo, evalúa mi desempeño, buena comunicación, ideas y sugerencias, analizar, discutir y revisar, me corrige con sutileza, error y existe algún problema.

Ambiental laboral. Es uno de los elementos más importantes para el buen funcionamiento de la organización, un ambiente de trabajo positivo contribuye a una mayor productividad. Con los siguientes indicadores: error, existe algún problema, materiales y equipo, medios de información, las instalaciones y condiciones, información y manejan en forma satisfactoria.

Reconocimiento. Es la acción y efecto de reconocer algo a alguien, un buen reconocimiento estimula la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, impulsando al equipo a un solo objetivo: el éxito de la empresa. Con los siguientes indicadores: institución y buen trabajo.

Mecanismo de motivación de la institución. Es un conjunto de elementos que motiva y anima a una persona a actuar o realizar algo. Con los siguientes indicadores: promovido por

mis logros, recibido felicitaciones, las políticas y normas, aprender mis funciones, cursos impartidos, buen trabajo, libertad de acción, satisfecho con lo que logrado, mantener informado, estabilidad y continuidad, prestaciones que me ofrece, niveles de satisfacción e instrumento.

Base teórica.

Teoría de logro de metas de Ermogenes King: La siguiente teoría considera a la enfermera capaz de transformar las imperfecciones, es capaz de alcanzar metas, así como resultados positivos, la teoría está enfocada en una meta, en el que la enfermera líder interactúe con los demás, aportando conocimientos y habilidades. (Wojnar, 2014).

En la actualidad y en nuestro contexto la teoría de Imonege guía a tomar conciencia de que una jefa de servicio puede tener la capacidad de un líder transformador si se lo propone mientras no suceda esto, no se alcanzara las metas trazadas en la calidad de cuidado al usuario.

Metaparadigma

Salud: Ante una enfermedad, la enfermera líder utiliza los medios personales para conseguir una vida diaria óptima, por tanto, es entendida como la capacidad para funcionar en los roles sociales.

Cuidado/enfermería: Enfermería es una profesión de servicio, que satisface a una necesidad social, mantiene, restaura la salud y cuidado en la enfermedad. De esta manera la enfermera aporta conocimientos y habilidades específicas para lograr cambios.

Persona: Es considerado como un ser social, emocional, con capacidad de percibir, controlar y tomar decisiones.

Entorno: Es como un sistema abierto que permite intercambio de materia, energía e información.

Definición conceptual de términos

Líder: Daniel (2013), en su libro liderazgo define al líder como una persona que conoce sus fortalezas y debilidades, es capaz de escuchar y brindar confianza sus seguidores.

Liderazgo: Define el liderazgo como individuos altamente influyentes, teniendo entre sus características el carisma personal, inteligencia, sabiduría. (López, 2019)

Satisfacción: Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado el deseo o cubierto una necesidad al cumplir con ciertas exigencias y se premia con un mérito. (Pérez, 2015)

Enfermería: Varias teorías de enfermería sustentan en sus postulados que la enfermería es ciencia y arte, se destaca el cuidado como objeto de estudio y razón de ser de la enfermería.

Capítulo III

Materiales y Métodos

Diseño y tipo de investigación

El estudio fue de diseño no experimental de tipo correlación, porque no se realizó manipulación de variables y el estudio no tuvo una intervención directa con la población. La investigación fue de corte transversal porque fue en un solo momento.

El estudio es de tipo correlación, para Ñaupas (2015) implica el establecer el grado de correlación o asociación entre una variable (X) y otra variable (Y).

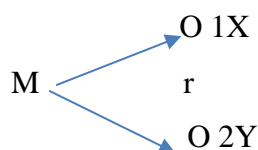
VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Variable 1: Estilo de liderazgo transformacional

Variable 2: Satisfacción laboral

Francisco, (2015) plantea el siguiente bosquejo que corresponde a las investigaciones correlacionales:

Donde:



M: Muestra conformada muestra conformada por enfermeros de la micro red Juliaca del sector Salud.

X: Observación de la variable estilo de liderazgo.

Y: Observación de la variable satisfacción laboral.

R: Relación entre variables estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

Tabla 1

Definición operacional de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	OPERACIÓN INSTRUMENTAL	ESCALA
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional delega actividades a sus seguidores en sobresalir ellos mismos, busca que su equipo de trabajo sea menos dependiente que ellos, y que potencien su autoconfianza (Fernández ,2018).	El liderazgo en enfermería es cuando una enfermera asigna responsabilidades a su equipo para alcanzar metas y objetivos trazados, una enfermera que maneja un buen liderazgo es optimista, motivadora, servicial, inspira confianza, etc. para que sus seguidores lleguen ser independientes.	Influencia idealizada/ carisma	Valores y creencias	1. ¿Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes?	Baja: 0 – 21 Media: 22 – 40 Alta : 41 – 60
				Orgullosa/a	2.- ¿Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella?	
				Deber	3.- ¿Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber?	
				Interés		

Respeto	<p>4.- ¿Va más allá de su propio interés por el bien del grupo?</p> <p>5: ¿Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar?</p>
Aspectos morales y éticos	6.- ¿Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma?
Autoridad y confianza	7.- ¿Demuestra un sentido de autoridad y confianza?
Misión	8.- ¿Enfatiza la importancia de una misión común?

Motivación
inspiracional

Optimista

	Necesidad	1.- ¿Habla de forma optimista sobre el futuro? 2.- ¿Habla entusiastamente acerca de qué necesidades debe ser satisfecha?
	Visión	3.- ¿Presenta una convincente visión del futuro?
	Confianza	4.- ¿Expresa confianza en que las metas serán cumplidas?
Consideración Individual	Tiempo	1; ¿Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de enfermeros?
	Individual	2; ¿Me trata como persona individual

	Necesidades y habilidades	más que como miembro de un grupo? 3; ¿Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros?
	Capacidad	4; ¿Me ayuda a mejorar mis capacidades?
Estimulación intelectual	Proporciona	1; ¿Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas?.
	Diferentes perspectivas	2; ¿Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas?

Satisfacción laboral	Satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos positivos que un trabajador presenta respecto a su trabajo, es un estado emocional positivo y placentero, (Montoya, 2017)	Apreciación del Enfermero en relación con las condiciones físicas laborales, organizacionales. Interpersonales y motivacionales de su entorno de trabajo que los conduce a estar insatisfechos.	Factor intrínseco	Problemas	3; ¿Nos hace ver los problemas desde muy distintos ángulos?	Satisfecho 76 – 105 Moderadamente satisfecho; 46 – 75 Insatisfecho 15 – 45
				Trabajo	4; ¿Sugiere nuevas formas de completar el trabajo?	
				Libertad	1; ¿Libertad para elegir tu propio método de trabajo?	
				Reconocimiento	2.- ¿Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho?	
				Responsabilidad	3.- ¿Responsabilidad que se te ha asignado?	
				Capacidad	4.- ¿La posibilidad de utilizar tus capacidades?	
				Promoción	5.- ¿Tus posibilidades de promoción?	
Sugerencia	6.- ¿La atención que se presta a las sugerencias que haces?					

Factor Extrínseco	satisfecho; 46 – 75 Insatisfecho 15 – 45	Tarea	7.- ¿La variedad de tareas que realiza en su trabajo?
		Condición física	1.- ¿Condiciones físicas de trabajo?
		Compañero	2.- ¿Tus compañeros de trabajo?
		Superior	3.- ¿Tu superior inmediato?
		Salario	4.- ¿Tu salario?
		Dirección y trabajo	5.- ¿Relaciones entre dirección y trabajadores?
		Gestionar	6.- ¿El modo en la que el hospital es gestionada?
		Horario	7.- ¿Tu horario de trabajo?
	Estabilidad	8.- ¿Tu estabilidad en el empleo?	

Hipótesis de la investigación

Formulación de hipótesis

Existe relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en Enfermeros de la Micro Red Juliaca del sector Salud, Juliaca 2020.

Hipótesis específica

Existe relación significativa entre la dimensión carisma y satisfacción laboral en Enfermeros de la Micro Red, Juliaca 2020.

Existe relación significativa entre la dimensión motivación inspiracional y satisfacción laboral en Enfermeros de la Micro Red, Juliaca 2020.

Existe relación significativa entre la dimensión consideración individualizada y satisfacción laboral en Enfermeros de la Micro Red, Juliaca 2020.

Existe relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral en Enfermeros de la Micro Red, Juliaca 2020.

Delimitación geográfica y temporal

El estudio se realizó en la Micro Red de Juliaca de categoría I -3, ubicada en la avenida El Triunfo N°461, el cual cuenta con 17 establecimientos (2 centros y 15 puestos de salud), limita por el norte con la avenida El Triunfo, por el sur con la calle Huandoy, por el este con la calle Yungay y por el oeste con la avenida Circunvalación del distrito de Juliaca provincia de San Román departamento Puno – Perú.

El estudio se ejecutó durante los meses de febrero y abril del 2020.

Participantes

Población

La población estuvo conformada por 120 enfermeros(as) de la Micro Red Juliaca del Sector Salud.

Se detalla de la siguiente manera:

Tabla 2
Instituciones del sector salud de la Micro Red Juliaca

Instituciones del Sector Salud	Personal de enfermería
C.S. Revolución	28
C.S. Guadalupe	15
P.S. Vilcapata	8
P.S. Chingora	7
P.S. Mariano Melgar	11
P.S. Achaya	6
P.S. Nicasio	5
P.S. Laro	5
P.S. Calapuja	6
C.S. Canchi Grande	10
P.S. Escuri	10
Total	120

Muestra

Sampieri, (2014) menciona que el muestreo no probabilístico es la elección de los elementos, no depende de la probabilidad, el procedimiento no es involuntario ni se basa en fórmulas de probabilidad, así que depende del proceso de toma de decisiones del investigador, considerando los criterios de inclusión y exclusión. Teniendo en cuenta este concepto la muestra estuvo conformada por 120 profesionales de enfermería que participar de manera voluntaria.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Enfermeras con función asistencial nombradas y contratadas que laboran en la Micro Red Juliaca.
- Enfermeras que acepten participar voluntariamente en la investigación.

Criterios de exclusión

- Internas y estudiantes de enfermería.
- Enfermeras que se encuentran de permiso licencia o vacaciones.
- Profesionales como: médicos, obstetras, nutricionistas, etc.
- Enfermeros que no deseaban participar.

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Instrumento de recolección de datos

Liderazgo transformacional

El instrumento de recolección de datos para el liderazgo transformacional fue un cuestionario estructurado denominado Multifactor Leadership Questionnaire, conocido en sus siglas en inglés MLQ, elaborado por Bernard Bass y Abolió, el cual fue validado en Perú por Sandoval, (2017) con el objetivo de determinar el estilo de liderazgo transformacional en enfermeros que desempeñan cargos directivos en los establecimientos de Salud Jaen. El cuestionario consta de 20 ítems, tipo escala Likert, ++ en 3 categorías: nunca (1), pocas veces (2), siempre (3).

El autor realizó la confiabilidad del instrumento a través del análisis de Alfa de Cronbach, estimando un valor de 0.934, el instrumento indica una alta confiabilidad para aplicar la encuesta a la población, los valores oscilan en el rango 0 a 1, se aplicó una prueba piloto conformada por 30 enfermeras.

Valor de las respuestas del liderazgo transformacional

Nunca (1)

Pocas veces (2)

Siempre (3)

Categorías

Baja 0 - 21

Media 22 – 40

Alta 41 - 60

Satisfacción laboral

Para esta variable se aplicó el cuestionario titulado Satisfacción Laboral que fue utilizado y validado en Perú por Barrios, (2018) con el objetivo de evaluar la satisfacción laboral del profesional de enfermería realizado en el distrito de Callao, Lima.

La escala general de satisfacción (Overall Job Satisfaction) fue desarrollada por Warr Cook y Wall en 1979. El cuestionario consta con 15 ítems, 2 dimensiones de tipo escala Likert, con 4 categorías (satisfecho, moderadamente satisfecho, e insatisfecho). Tiene una confiabilidad de 0.89 según coeficiente de Alfa Cronbach diseñada para abordar los factores intrínsecos y extrínsecos.

-Factores intrínsecos: está conformado por 7 ítems (2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14)

-Factores extrínsecos: está conformado por 8 ítems (1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15)

Satisfacción laboral general:

Niveles:

Satisfecho	76- 105
Moderadamente satisfecho	46- 75
Insatisfecho	15-45

Satisfacción laboral intrínseca:	
Niveles	
Satisfecho	36- 49
Moderadamente satisfecho	22-35
Insatisfecho	7-21
Satisfacción laboral extrínseca:	
Niveles	
Satisfecho	41- 56
Moderadamente satisfecho	25-40
Insatisfecho	8-24

Valor de las respuestas de satisfacción laboral

Muy insatisfecho

Insatisfecho

Moderadamente insatisfecho

Insatisfecho Ni satisfecho

Moderadamente satisfecho

Satisfecho

Muy satisfecho

Técnica

Para la recolección de datos se utilizó la entrevista estructurada y para la recopilación de información mediante el cuestionario del liderazgo transformacional y satisfacción laboral, dichos instrumentos contienen un conjunto de preguntas que están diseñadas para obtener los datos necesarios y reales de tal manera que se pueda alcanzar los objetivos, las preguntas son cerradas con opciones de respuesta según escala de Likert. El tiempo que se tomó por cada instrumento es de 10 minutos haciendo un total de 20 minutos. Los instrumentos de liderazgo transformacional y satisfacción laboral se tomó en 7 días en promedio, para la aplicación se coordinó los horarios con el director de la Micro Red Juliaca.

Proceso de recolección de datos

Para el desarrollo del estudio se realizó en 2 momentos, primero se solicitó la autorización de la institución con el propósito de aplicar los instrumentos de ambas variables a los enfermeros de la Micro Red Juliaca.

En segundo lugar, se pidió la autorización de los enfermeros para evaluar el liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los enfermeros de la Micro Red Juliaca.

Procesamiento y análisis de datos

Para la tabulación de datos recolectados se modificó cada cuestionario y se elaboró una hoja de datos en Microsoft Excell para registrar todos los datos, luego se utilizó el programa SPSS versión 24 para analizar las variables de estudio.

Para determinar el nivel de satisfacción laboral se hizo tablas de frecuencia y porcentajes, del mismo modo para determinar la relación entre las variables de estudio, se utilizó la prueba estadística Rho Spearman, que permitió determinar la relación de las dos variables cuantitativas del estudio.

Consideraciones éticas

Para la ejecución del estudio se consideró necesario la autorización del director de la Micro Red Juliaca. La información solo fue para uso del investigador, lo cual asegura el respeto a la dignidad de las personas, la protección de sus derechos y el bienestar no se obligó a los participantes a realizar algún procedimiento al cual ellos no estén de acuerdo. Se explicó a los participantes que la información es de carácter anónimo y confidencial y que solo será utilizado para fines de estudio.

Capítulo IV

Resultados y discusión

Resultados

Tabla 3

Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros de a Micro Red Juliaca del Sector Salud, Juliaca 2020.

			liderazgo transformacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	120	120

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeros de la Micro Red Juliaca.

En la tabla 3 se aprecia que el nivel de significancia es $p=0,00 < 0.05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1): lo que indica que existe una relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red, Juliaca 2020. Según el coeficiente de Rho Spearman que es 0.478 y de acuerdo con el baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva media.

Tabla 4

Categoría de Satisfacción laboral en enfermeros de a Micro Red Juliaca del Sector Salud, Juliaca 2020

Categoría de Satisfacción laboral	N	%
Insatisfecho	8	6,7
Moderadamente satisfecho	14	11,7
Satisfecho	98	81,7
Total	120	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeros de la Micro Red Juliaca.

En la tabla 4 se observa que del 100% de enfermeros 81,7% se encuentra satisfecho, 11,7% se encuentra moderadamente satisfecho, 6,7% insatisfecho.

Tabla 5

Dimensión carisma y satisfacción laboral en Enfermeros de la Micro Red Juliaca del Sector Salud, Juliaca 2020

Rho de Spearman	Dimensión carisma	Coefficiente de correlación	Dimensión carisma	Satisfacción laboral
			de 1.000	,230*
		Sig. (bilateral)	.	.011
		N	120	120

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: encuesta aplicada a Enfermeros de la Micro Red Juliaca

En la tabla 5 se observa el nivel significancia $p=0,01 < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1): lo que indica que existe una relación significativa entre dimensión carisma y satisfacción laboral, en enfermeros de la Micro Red, Juliaca 2020. Según el coeficiente de rho Spearman que es 0.230 y de acuerdo con el baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva media.

Tabla 6

Dimensión motivación inspiradora y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red Juliaca del Sector Salud, Juliaca 2020

					Dimensión motivación inspiradora	Satisfacción laboral
Rho Spearman	de	Dimensión motivación inspiradora	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	1,000	,436**
			N		120	,000 120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta aplicada a enfermeros de la Micro Red Juliaca.

En la tabla 6 se aprecia el nivel de significancia $p=0,00 < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1): lo que indica que existe una relación significativa entre la dimensión motivadora inspiradora y satisfacción laboral, en enfermeros de la Micro Red, Juliaca 2020. Según el coeficiente de rho Spearman que es 0.436 y de acuerdo con el baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva media.

Tabla 7

Dimensión consideración individualizada y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red Juliaca del Sector Salud, Juliaca 2020

					Dimensión consideración individualizada	Satisfacción laboral
Rho de Spearman		Dimensión consideración individualizada	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)		1,000	,518**
			N		120	,000 120

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeros de la Micro Red Juliaca.

En la tabla 7 se aprecia el nivel de significancia $p=0,00 < 0,05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1): lo que indica que existe una

relación significativa entre la dimensión consideración individualizada y satisfacción laboral, en enfermeros de la Micro Red, Juliaca 2020. Según el coeficiente de rho Spearman que es 0.518 y de acuerdo con el baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva considerable.

Tabla 8

Dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red Juliaca del Sector Salud, Juliaca 2020

					Dimensión estimulación intelectual	Satisfacción laboral
Rho Spearman	de	Dimensión estimulación intelectual	Coeficiente correlación Sig. (bilateral)	de	1,000	,330**
			N		120	,000
					120	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta aplicada a Enfermeros de la Micro Red Juliaca.

En la tabla 8 se aprecia el nivel significancia $p=0,00<0.05$ por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1): lo que indica que si existe una relación significativa entre dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral, en enfermeros de la Micro Red, Juliaca 2020. Según el coeficiente de rho Spearman que es 0.330 y de acuerdo con el baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva media.

Discusión

Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los enfermeros de la Micro Red Juliaca, la asociación viene a ser significativa porque el nivel de significancia es $p=0,00<0.05$, según el coeficiente Rho de Spearman es 0.478 y de acuerdo con el baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva media. Frente a ello Huacachino (2018) demostró en su estudio una relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral con un nivel de significancia $p=0.044<0.05$, así mismo Cjahuá (2018) en sus resultados demostró una relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral, utilizó el estadístico Rho de Spearman ($0.00<0.05$).

Resultados similares fueron reportados por Yurivilca, (2019) que demostró relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral con un nivel de significancia $p=0,04<0.05$. Así mismo Neyra (2016) logró demostrar que existe una relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral con un nivel de significancia $p=0.043<0.05$ (Rho de Spearman). Por otro lado, Oliva (2016) demostró una relación débil entre la variable estilo de liderazgo y satisfacción laboral, utilizó el estadístico Rho de Spearman $p=0,558$ para estilo de liderazgo transformacional y $p=0.112$ para satisfacción laboral.

Con los resultados obtenidos podemos afirmar que en la Micro Red Juliaca se practica el estilo de liderazgo transformacional y los enfermeros presentan satisfacción laboral satisfecha.

Respecto al primer objetivo específico, el estudio también evaluó la satisfacción de los enfermeros y se observa que del 100% de enfermeros 81,7% se siente satisfecho, 11,7% moderadamente satisfecho y 6,7% insatisfecho. Frente a ello Agodu (2019) presentó los

siguientes resultados, 80% de enfermeros muestran satisfacción laboral alto (satisfecho) y 20% satisfacción laboral medio (moderadamente satisfecho). Resultados similares fueron presentados por Gonzales (2015) quien demostró que 2,3% se siente satisfecho con su trabajo, 39,8% poco satisfecho, 56,6% bastante satisfecho y 3% muy satisfecho. Neyra (2016), demostró que 90% de los enfermeros están satisfechos con su trabajo y 10% insatisfecho. Los estudios mencionados mostraron resultados similares en que los enfermeros se sienten satisfechos con su trabajo.

En la Micro Red Juliaca el 81% se siente satisfecho con su trabajo.

Respecto al segundo objetivo específico existe una relación significativa, entre dimensión carisma y satisfacción laboral satisfecho en enfermeros de la Micro Red Juliaca, con un coeficiente de significancia $p=0.01 < 0,05$ y según el coeficiente Rho de Spearman es 0.230, de acuerdo con el baremo de estimación de Spearman existe una relación positiva media. Frente a ello Hucachino (2018) demostró que existe relación significativa entre dimensión carisma y satisfacción laboral medio (moderadamente satisfecho), con un coeficiente de significancia $p=0.02 < 0.05$. Así también Cjahuá (2017) demostró correlación significativa entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral medio (moderadamente satisfecho), con un coeficiente de significancia $p=0.04 < 0.05$. Resultados similares fueron presentados por Velásquez (2017) que demostró que existe una relación significativa entre dimensión carisma y satisfacción laboral media (moderadamente satisfecho) con un coeficiente de significancia $p=0.001 < 0.005$. También Cabrera (2017) demostró que existe una relación significativa entre estilo de liderazgo y satisfacción laboral medio (moderadamente satisfecho), con un coeficiente de significancia $p= 0.02 < 0.05$. Cabe mencionar que los estudios tienen similitud en la correlación entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral, sin embargo, la satisfacción laboral se muestra en un nivel medio (moderadamente satisfecho). Estos resultados

reflejan que existe una buena práctica de estilo de liderazgo transformacional en la dimensión carisma lo cual muestra que los enfermeros están satisfechos con su trabajo.

Respecto al tercer objetivo específico se aprecia que existe una relación significativa entre dimensión motivación inspiracional y satisfacción laboral satisfecho en Enfermeros de la Micro Red Juliaca con un coeficiente de significancia $p=0,00<0.05$. Según el coeficiente de Rho Spearman que es 0.436 y de acuerdo con el baremo de estimación se Spearman existe una correlación positiva media. Frente a ello Huacachino (2018) menciona que existe relación significativa entre dimensión motivación inspiracional y satisfacción laboral medio (moderadamente satisfecho) con un coeficiente de $p=0.007<0-05$. También Cjahuá (2017) demostró que existe relación significativa entre dimensión motivación inspiracional y satisfacción laboral medio (moderadamente satisfecho), con un coeficiente de significancia $p=0.007<0.05$. Resultados diferentes fueron los de Velásquez (2017) quien demostró que existe relación entre dimensión motivación inspiracional y satisfacción laboral bajo, con un coeficiente de significancia $p=0.01<0.05$. Por su parte Cabrera (2017) demuestra que existe relación significativa entre dimensión motivación inspiracional y satisfacción laboral bajo ($p=0.02<0,05$). Los estudios mencionados muestran que existe una relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional en dimensión motivación inspiracional y satisfacción laboral, sin embargo, la satisfacción laboral está ubicada entre moderadamente satisfecho y bajo.

En la Micro Red Juliaca se practica estilo de liderazgo transformacional en la dimensión motivación inspiracional y satisfacción laboral satisfecha.

Respecto al cuarto objetivo específico se aprecia que existe relación significativa entre dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral satisfecho en Enfermeros de la Micro Red Juliaca, con un coeficiente de significancia es $=0,00<0.05$. Según el coeficiente de Rho

Spearman que es 0.330 y de acuerdo al baremo de estimación se Spearman existe una correlación positiva media. Estudios similares llevados a cabo por Huacachino (2018) demuestran que existe relación significativa entre dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral medio (moderadamente satisfecho), con un coeficiente de significancia $p=0.006<0.5$. También Cjahuá (2017) demuestra que existe relación significativa entre dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral medio (moderadamente satisfecho), con un coeficiente de significancia $p=0.02<0.05$; del mismo modo Cabrera (2017), nos muestra que existe relación significativa entre dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral medio (moderadamente satisfecho) con un coeficiente de significancia $p=0.04<0.05$. Estudios de Velásquez (2017) muestran diferentes resultados, porque demostró que existe relación significativa entre dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral bajo, con un coeficiente de significancia $p=0.01<0.02$. Estudios mencionados demuestran que existe relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional en la dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral, sin embargo, la satisfacción laboral está ubicada entre moderadamente satisfecho y baja.

En la Micro Red Juliaca de practica la dimensión carisma y satisfacción laboral satisfecho.

Respecto al quinto objetivo específico se aprecia que existe relación significativa entre dimensión consideración individualizada y satisfacción laboral satisfecho, en enfermeros de la Micro Red Juliaca, con un coeficiente de significancia $p=0,00<0.05$. Según el coeficiente de Rho Spearman que es 0.518 y de acuerdo con el baremo de estimación se Spearman existe una correlación positiva media. Frente a ello Huacachino (2018) demuestra que existe relación significativa entre la dimensión consideración individualizada y satisfacción laboral - medio (moderadamente satisfecho), con un coeficiente de significancia $p=0.04<0.05$. Del mismo

modo Cjahuá (2017) mostró que existe relación significativa entre dimensión consideración individualizada y satisfacción laboral medio (moderadamente satisfecho), con un coeficiente de significancia $p=0.00<0.05$. Así mismo Cabrera (2017), mostró relación significativa entre la dimensión consideración individualizada y satisfacción laboral - medio - moderadamente satisfecho), con un coeficiente de significancia $p=0.03<0.05$. Resultados diferentes fueron presentados por Velásquez (2017) que mostró que existe relación significativa entre dimensión consideración individualizada y satisfacción laboral bajo, con un coeficiente de significancia $p=0.01<0.05$. Los estudios mencionados demuestran que existe relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional en la dimensión consideración individualizada y satisfacción laboral, sin embargo, se aprecia satisfacción laboral entre moderadamente satisfecho y bajo.

En la Micro Red Juliaca practican dimensión consideración individualizada y satisfacción laboral satisfecha.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Con respecto al objetivo general se llega a la conclusión que existe relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red, Juliaca 2020. Según el coeficiente de Rho Spearman que es 0.478 y de acuerdo con el baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva media, además el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0,00<0.05$).

Respecto al primer objetivo específico se llega a la conclusión que 81.7% de los enfermeros de sienten satisfechos con su trabajo, 11.7% moderadamente satisfecho y 6.7% insatisfecho.

Respecto al segundo objetivo específico se llega a la conclusión que existe relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional en dimensión carisma y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red, Juliaca 2020. Según el coeficiente de Rho Spearman que es 0.230 y de acuerdo con el baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva media, además el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0,01<0.05$).

Respecto al tercer objetivo específico se llega a la conclusión que existe relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional en dimensión motivación inspiradora y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red, Juliaca 2020. Según el coeficiente de Rho

Spearman que es 0.436y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva media, además el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0,00<0.05$).

Respecto al cuarto objetivo específico se llega a la conclusión que existe relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional en dimensión estimulación intelectual y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red, Juliaca 2020. Según el coeficiente de Rho Spearman que es 0.330 y de acuerdo con el baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva media, además el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0,00<0.05$).

Respecto al quinto objetivo específico se llega a la conclusión que existe relación significativa entre estilo de liderazgo transformacional en dimensión consideración individualizada y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red, Juliaca 2020. Según el coeficiente de Rho Spearman que es 0.518 y de acuerdo con el baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva media, además el nivel de significancia es menor a 0.05 ($p=0,00<0.05$).

Recomendaciones

Se recomienda a la Micro Red Juliaca promover el estilo de liderazgo transformacional para motivar e impulsar trabajo en equipo en todos los profesionales de enfermería.

Se recomienda además brindar programas sobre estilo de liderazgo transformacional enfocándose en el conocimiento y también motivando a obtener cambios de una manera adecuada con eficacia y eficiencia para el beneficio de los pacientes y de los mismos profesionales.

Se recomienda a las Universidades considerar en su malla curricular un curso sobre liderazgo, lo que ayudaría en la formación de líderes proactivos, optimistas y empáticos en los diferentes ámbitos que se vayan a desarrollar para mejor la calidad de atención y brindar cuidado integral humanizado

Referencias

Blanchard, K. (2000). *Liderazgo Al Mas Alto Nivel/ Leading at a Higher Level*. Peru.

Recuperado el 18 de junio de 2020, de

<https://books.google.com.pe/books?id=xOKjZCLZw88C&pg=PR17&dq=definici%C3%B3n+de+liderazgo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjekqnv55HqAhWyIrkGHXVWAbUQ6AEwAnoECAQQAg#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20liderazgo&f=false>

Chipa Huallpayunca, M. G., & Choque Zúniga, R. (2017). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería*. Juliaca. Recuperado el 16 de Febrer de 2020, de

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/904/Margot_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y

González Álvarez, L. (2015). *satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos Chile*. Chile. Recuperado el 16 de Febrero de 2020, de

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532013000100002

Oliva Abusleme, M. (2016). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de Chile*. Recuperado el 16 de febrer de 2020, de

[https://www.google.com/search?q=Oliva+\(2016\)%2C+en+su+estudio+realizado+sobre+estilos+de+liderazgo+y+satisfacci%C3%B3n+laboral+en+trabajadores+de+estable](https://www.google.com/search?q=Oliva+(2016)%2C+en+su+estudio+realizado+sobre+estilos+de+liderazgo+y+satisfacci%C3%B3n+laboral+en+trabajadores+de+estable)

cimientos+de+atenci%C3%B3n+primaria+en+salud+de+la+comunidad+de+Chill%C3%A1n+%E2%80%93+Chile+2016%2C&o

Blanchard., k. (2000). *El liderazgo servicial*. Argentina. Recuperado el 17 de Febrer de 2020, de https://books.google.com.pe/books?id=buextweacaaj&dq=caracteristicas+de+un+li der&hl=es-419&sa=x&ved=0ahukewivv4_r78znahu5hrkghug6bzyq6weikzaa

Cabrera Mendez, G. V. (2017). *Influencia del estilo de liderazgo de la supervisora de Enfermería en la satisfacción laboral del personal del Enfermería del hospital de Ilo – 2017*. Ilo. Recuperado el 17 de junio de 2020, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6458>

Castañeda, I. (2010). *Un plan de formación en liderazgo para jóvenes*. Recuperado el 16 de Febrer de 2020, de <https://books.google.com.pe/books?id=4reb59pqafac&printsec=frontcover&dq=un+pl an+de+formacion+en+liderazgo+para+jovenes.&hl=es419&sa=x&ved=0ahukewiwyi knvrjbahxkk1kkhaxrbiq6aeijzaa#v=onepage&q=un%20plan%20de%20formacion%2 0en%20liderazgo%20para%20jovenes>.

CIE. (2016). *Consejo internacional de enfermeras*. Recuperado el 26 de Febrero de 2020, de <https://www.icn.ch/es>

Cjahlua Huanach, Z. S., & Lopez Terrones , R. V. (2018). *“Estilos de liderazgo y satisfacción*. Lima. Recuperado el 17 de junio de 2020, de http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3555/Cjahlua%20y%20Lopez_t esis_posgrado_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Daniel, G. (2013). *Liderazgo*. Barcelona. Recuperado el 24 de Febrer de 2020

Domínguez, G. (2017). *Definición de líder*. Recuperado el 18 de Febrer de 2020, de

<http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s2448->

[49112017000100015&script=sci_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s2448-49112017000100015&script=sci_arttext)

F.R.Kets, M. (2004). *La Conducta Del Directivo*. Peru. Recuperado el 18 de juni de 2020, de

<https://books.google.com.pe/books?id=352pj2qyhagc&pg=pa25&dq=definici%c3%b>

[3n+de+liderazgo&hl=es-](https://books.google.com.pe/books?id=352pj2qyhagc&pg=pa25&dq=definici%c3%b3n+de+liderazgo&hl=es-)

[419&sa=x&ved=2ahukewjekqnvy5hqahwyirkghxvwabuq6aewa3oecaiqag#v=onepag](https://books.google.com.pe/books?id=352pj2qyhagc&pg=pa25&dq=definici%c3%b3n+de+liderazgo&hl=es-419&sa=x&ved=2ahukewjekqnvy5hqahwyirkghxvwabuq6aewa3oecaiqag#v=onepag)

[e&q=definici%c3%b3n%20de%20liderazgo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=352pj2qyhagc&pg=pa25&dq=definici%c3%b3n+de+liderazgo&hl=es-419&sa=x&ved=2ahukewjekqnvy5hqahwyirkghxvwabuq6aewa3oecaiqag#v=onepag)

Felter, D. (2009). *Principio de liderazgo*. Brasil: Zondervan. Recuperado el 17 de Febrero de

2020

Fernandez , S. (2018). *Liderazgo transformacional*. Mexico. Recuperado el 12 de Febrero de

2020, de

[dehttps://books.google.com.pe/books?id=kgeadwaaqbaj&printsec=frontcover&dq=lid](https://books.google.com.pe/books?id=kgeadwaaqbaj&printsec=frontcover&dq=lid)

[erazgo+transformacional&hl=es419&sa=x&ved=0ahukewie0og0_mznahwpflkghzuab](https://books.google.com.pe/books?id=kgeadwaaqbaj&printsec=frontcover&dq=lid)

[yuq6aeikdaa#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=kgeadwaaqbaj&printsec=frontcover&dq=lid)

Fernández, S. (2018). *Liderazgo transformaciona*. Mexico. Recuperado el 17 de Febrero de

2020, de

<https://books.google.com.pe/books?id=kgeadwaaqbaj&printsec=frontcover&dq=lid>

[erazgo+transformacional&hl=es419&sa=x&ved=0ahukewie0og0_mznahwpflkghzuaby](https://books.google.com.pe/books?id=kgeadwaaqbaj&printsec=frontcover&dq=lid)

[uq6aeikdaa#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=kgeadwaaqbaj&printsec=frontcover&dq=lid)

Giraldo, D., & Naranjo, J. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y*

tendencias. Recuperado el 16 de Febrer de 2020, de

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656>

[2014.pdf?sequence=1](http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656)

- Huacachino Dominguez, E. B., & Castillo Gallegos, H. U. (2018). *“Estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencia de Villa El Salvador, 2018”*. Lima. Recuperado el 16 de 06 de 2020, de http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/unac/3986/huacachino%20y%20castillo_maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huillca, J., & . (2015). *Liderazgo transformacional*. Lima. Recuperado el 18 de Febrer de 2020, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4616/huillca_cb.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Lapo, C., & Jácome, M. (2015). *Liderazgo y su evolución histórica*. Recuperado el 17 de Febrer de 2020, de <file:///c:/users/%c3%91a%c3%b1ita%20luz/downloads/dialnet-elliderazgoysuevolucionhistorica-6419728.pdf>
- López, V. (2019). *Estilos de liderazgo y satisfacción*. Lima. Recuperado el 24 de Febrer de 2020, de López, v. (2019). Estilos de liderazgo y satisfacción.<file:///c:/users/%c3%91a%c3%b1ita%20luz/desktop/internado%20ii/licen/tesis%2015.pdf>macgregor, j.
- MacGregor. (1978). *Las 21 cualidades de un líder*. Estados unidos: caribe. Recuperado el 17 de Febrer de 2020
- Maxwell, J. (2007). *Las 21 cualidades de un líder*. Estados unidos: Caribe. Recuperado el 18 de Febrer de 2020
- Montoya, P. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional*. España. Recuperado el 24 de Febrer de 2020, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>

- OIT. (2015). *Organizacion Internacinal del Trabajo*. Recuperado el 16 de Febrero de 2020, de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_368305/lang--es/index.htm
- OMS. (2016). *Organizacin mundia de a saud*. Recuperado el 26 de Febrero de 2020
- Perez , N. C. (2017). *Inteligencia emocional y satisfacci3n laboral en profesionales de Juliaca*. Juliaca. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/upeu/886/nataly_tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=4
- P3rez, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacci3n laboral*. Loreto. Recuperado el 25 de Febrer de 2020, de <defile:///c:/users/%c3%91a%c3%b1ita%20luz/desktop/internado%20ii/licen/tesis%2017.pdf>.
- Pinto Salazar , L. (2016). *Factores del ejercicio profesional relacionados a la satisfacci3n laboral de las enfermeras*. Centro quir3rgico del H.r.h.d Arequipa 2016. Obtenido de <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/unsa/1804/enpisal.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Quispe Nu3uvero, J. Y. (2016). *Estilo de liderazgo en los jefes de servicios de enfermer3a y la satisfacci3n laboral de los enfermeros en el Hospital General de Ja3n-Per3*,. Jaen. Recuperado el 17 de junio de 2020, de <http://repositorio.udch.edu.pe/handle/udch/152>
- Rosa et al., (2017). *liderazgo transformacional*. Espa3a. Recuperado el 18 de Febrer de 2020
- Sudamericana, D. (2019). *liderazgo*. En D. Sudamericana, *Manual del Ministerio Joven Adventista* (p3g. 19). Argentina: ACES. Recuperado el 17 de junio de 2020, de

<https://downloads.adventistas.org/es/ministerio-joven/manuales-y-guias/pdf-manual-del-ministerio-joven-adventista/>

Tracy, B. (2015). *Liderazgo*. México. Recuperado el 18 de Febrero de 2020

Velasquez , G. (2017). *Liderazgo transformacional y clima organizacional*. Ayacucho.

Recuperado el 16 de Febrero de 2020, de

<file:///c:/users/%c3%91a%c3%b1ita%20luz/desktop/internado%20ii/licen/antecedente%203.pdf>

Wojnar, K. M. (2014). *Teoría de los cuidados. Modelos y Teorías En Enfermería*.

Recuperado el 25 de febrero de 2020, de

<https://doi.org/10.1017/cbo9781107415324.004>

Yurivilca Chuco, M. M. (2019). *Determinar la relación existente entre el Liderazgo*

transformacional del director y la satisfacción laboral del personal que trabaja en el

Centro de Salud Uliachín, abril – setiembre 2017. Uliachin. Recuperado el 17 de

junio de 2020, de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1641>

Zubire, S. (2015). *Satisfacción y motivación profesional*.

<http://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v36n2/editorial2.pdf>. Recuperado el 24 de Febrer de

2020, de <http://scielo.isciii.es/pdf/asisna/v36n2/editorial2.pdf>


Zuzama, J. (2015). *Liderazgo: Estilos de liderazgo*. Recuperado el 17 de Febrer de 2020, de

https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/zuzama_covas_j%09uana_maria.pdf?sequence=1

Anexos

A. Instrumento de recolección de datos

Anexo1 Cuestionario del liderazgo transformacional en enfermeros

	<p>UNIVERSIDAD PERUANA UNION FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD EP. ENFERMERIA</p> <p>CUESTIONARIO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN ENFERMEROS</p>
---	---

Estimado enfermero:

Este cuestionario está desarrollado para describir el estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los enfermeros de los establecimientos del primer nivel de atención.

No hay respuestas que se puedan considerar buenas o malas. Solamente es un instrumento exhaustivo para saber cuáles son sus opiniones de la relación del gerente enfermero de su centro de salud o unidad y sus seguidores.

Las respuestas son totalmente anónimas y se analizará la información de tal modo que ninguna persona quedará identificada, ya que la valoración será global.

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN! ¡DIOS LE BENDIGA GRANDEMENTE!

I. DATOS GENERALES

1. Sexo: Masculino..... () Femenino..... ()	4. Mi experiencia con el gerente ha sido. Entre 6 meses a 11 meses.....() De 1 a 2 años.....() De 2 a 4 años.....() Más de 4 años.....()
2. Edad 23 a 30 años.....() 31 a 40 años.....() 41 a 50 años.....() Más de 51 años()	5. ¿Ha tenido alguna vez un cargo directivo? Si.....() No()
3. Tiempo de servicio De 1 a 5 años..... () De 6 a 10 años.....() De 11 a 15 años () De 16 a 20 años..... () Más de 21 años.....()	6. En caso de ser positivo, indique los cargos más relevantes y el tiempo ejercido: Cargo 1: _____ Años : _____ Cargo 2: _____ Años : _____ Cargo 3: _____ Años: _____

NUNCA (1)	POCAS VECES (2)	SIEMPRE (3)
--------------	--------------------	----------------

1	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	1	2	3
2	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella.	1	2	3
3	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	1	2	3
4	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	1	2	3
5	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar	1	2	3
6	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	1	2	3
7	Demuestra un sentido de autoridad y confianza	1	2	3
8	Enfatiza la importancia de una misión común	1	2	3
9	Habla de forma optimista sobre el futuro.	1	2	3
10	Habla con entusiasmo acerca de las necesidades que deben ser satisfechas.	1	2	3
11	Presenta una convincente visión del futuro.	1	2	3
12	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	1	2	3
13	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de enfermeros.	1	2	3
14	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo	1	2	3
15	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	1	2	3
16	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	1	2	3
17	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	1	2	3
18	Utiliza diferentes métodos y técnicas cuando intenta solucionar los conflictos.	1	2	3
19	Nos hace ver los problemas desde muy distintos ángulos	1	2	3
20	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	1	2	3

*Cuestionario estructurado Multifactor leadership Questionnaire conocido en sus sigla en inglés MLQ, en su

versión corta, elaborado por Bernard Bass y Avalio y modificado por la autora.

Anexo 2 Instrumento de Satisfacción laboral.

El presente cuestionario tiene la particularidad de evaluar la satisfacción laboral en este sentido solicito a usted responder con la honestidad que fuese posible, muchísimas gracias.

I. Marque con una X en el cuadrado que crea conveniente.

Categoría: Muy satisfecho=1 Insatisfecho= 2 Moderadamente=3 No insatisfecho Ni satisfecho=4 Moderadamente satisfecho= 5 Satisfecho= 6 Muy satisfecho=7

II. Marque con una X en el cuadrado que crea conveniente.

	Muy insatisfecho	nsatisfecho	Moderadamente	No insatisfecho Ni satisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores							
10. Tus posibilidades de promocionar							
11. El modo en la que el hospital es gestionada							
12. La atención que se presta a la sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realiza en su trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

Anexo 3 Consentimiento Informado

Hola, mi nombre es Luz Raquel Yanet Yallercco Quispe y Yaned Umire Huarca, bachilleres de la escuela profesional de Enfermería, Facultad Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión. Este cuestionario tiene como propósito evaluar el liderazgo transformacional y satisfacción laboral en las enfermeras(os). Dicha información será estrictamente de carácter confidencial, solo para uso del investigador. Su participación es totalmente voluntaria y no será obligatoria llenar dicha encuesta si es que no lo desea. Si decide participar en este estudio, por favor responda el cuestionario, así mismo, puede dejar de llenar el cuestionario en cualquier momento, si así lo decide.

Cualquier duda o consulta que usted tenga posteriormente puede escribirme a enfermería.
lucecita@gmail.com/lic.yuh@gmail.com

He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar

Firma del participante

B. Datos de la prueba de confiabilidad.

Anexo 4 Datos de la prueba de confiabilidad.

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	120	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	120	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	35

Autorización institucional

Anexo 5 Autorización institucional



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN FJ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
EP. ENFERMERÍA

Una Institución Alentada

Villa Chullunquiari, 02 de marzo de 2020

CARTA N° 10-2020/UPeU - FCS

Señor (a)

JEFE DE LA MICRO RED JULIACA
Presente.

Distinguido jefe

Es grato hacerle llegar un cordial saludo en nombre de la E.P. Enfermería y los mejores deseos en la labor importante que viene desempeñando.

El motivo de la presente es para solicitarle la autorización para que las bachilleres de la E.P. Enfermería, **Yaned Umire Huarca** y **Luz Raquel Yanet Yallercco Quispe**, puedan recolectar los datos que necesita para la ejecución de su proyecto de tesis, titulado: **"Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red Juliaca del Sector Salud, Juliaca 2020"**, para lo cual le pido le brinde las facilidades del caso.

Agradeciendo de antemano la atención prestada, aprovecho la oportunidad de reiterarle los afectos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Rut Ester Mamani Limachi
Coordinadora de la EP. Enfermería

COPIA PARA SU COORDINADORA DE SERVICIOS ENFERMERIA





PERÚ

MINISTERIO DE
SALUD

RED DE SALUD SAN
ROMÁN-JULIACA

MICRO RED DE SALUD
JULIACA

"Año de la Universalización de la Salud"

San Miguel, 09 de Marzo del 2020.

CARTA Nº 001-2020- DIRESA PUNO-D-REDESS SAN ROMÁN/MRJ.

Señores:
JEFES DE LOS EESS DE LA MICRO RED JULIACA.

ATENCION: ENCARGADAS DE LOS SERVICIOS DE ENFERMERIA DE LOS EESS DE LA MICRO RED JULIACA.

ASUNTO: PRESENTACION DE AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION.

Es grato dirigirme a ustedes para hacerles llegar un cordial saludo con la finalidad de presentarles a las buchilleras de la E.P. Enfermería de la Universidad Peruana Union: **Yaned Umire Huarca y Luz Raquel Yanet Yalliercco Quispe**, quienes recolectarán datos necesarios para la ejecución de su proyecto de tesis titulado: "Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros de la Micro Red Juliaca del Sector Salud, Juliaca 2020", para lo cual pido les brinden las facilidades del caso.

Sin otro particular y esperando su atención a la presente, me despido de Usted no sin antes reiterarle mis sentimientos de estima personal.

Atentamente.


MINISTERIO DE SALUD
REDES SAN ROMÁN
JEFATURA
DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN
DENTARIA
DIRECCIÓN GENERAL DE ATENCIÓN
DENTARIA
COP. 10002

C:/Arch.