



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE
ENFERMERÍA DE LA MICRORED CONCHÁN
CHOTA-CAJAMARCA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**

Autor:

Bach. Chavez Inga Eduar

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1512-8536>

Asesora:

Dra. Chavarry Ysla Patricia del Rocio

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0575-3717>

Línea de Investigación:

**Calidad de vida, promoción de la salud del individuo y la
comunidad para el desarrollo de la sociedad**

Sublínea de Investigación:

Aceso y cobertura de los sistemas de atención sanitaria

Pimentel – Perú

2024



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE
SALUD

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED CONCHÁN
CHOTA-CAJAMARCA

AUTOR

Mg. EDUAR CHAVEZ INGA

PIMENTEL – PERÚ

2024

APROBACIÓN DE LA TESIS

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED
CONCHÁN CHOTA-CAJAMARCA**



**Mg. LA ROSA HUERTAS LILIANA DEL
CARMEN**
Presidente de Jurado



**Mg. PEREZ MARTINTO
PEDRO CARLOS**
Secretario de Jurado



**Dra. CHAVARRY YSLA
PATRICIA DEL ROCIO**
Vocal de Jurado




DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro (amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED CONCHÁN CHOTA-CAJAMARCA

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

CHAVEZ INGA EDUAR	DNI: 27387241	
-------------------	---------------	---

Pimentel, 19 de marzo de 2024.

REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS ARREGLADA DE EDUAR CHAVEZ I
NGA 5.9.23.docx**

RECuento DE PALABRAS

14593 Words

RECuento DE CARACTERES

84890 Characters

RECuento DE PÁGINAS

55 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

402.0KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 10, 2023 6:29 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 10, 2023 6:31 PM GMT-5

● 19% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	vi
Índice de tabla	vii
Índice de figuras	viii
Dedicatoria	ix
Agradecimiento	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática.	1
1.2. Formulación del Problema.	5
1.3. Justificación e importancia del estudio.	5
1.4. Objetivos.	7
1.5. Hipótesis.	7
II. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Trabajos previos.	8
2.2. Teorías relacionadas al tema.	13
2.3. Marco conceptual de las variables.	23
III. MÉTODO	25
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.	25
3.2. Variables, Operacionalización.	25
3.3. Población, muestra y muestreo.	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	28
3.5. Procedimientos de análisis de datos.	29
3.6. Criterios éticos.	30
3.7. Criterios de Rigor científico.	30
IV. RESULTADOS	31
4.1 Resultados descriptivos	31
4.2 resultados inferenciales.	38
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	58

Índice de tabla

Tabla 1.	Tabla cruzada entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.	31
Tabla 2.	Tabla cruzada entre la estimulación Intelectual y la satisfacción laboral.	32
Tabla 3.	Tabla cruzada entre la motivación inspiracional y la satisfacción laboral.	33
Tabla 4.	Tabla cruzada entre la consideración individual y la satisfacción laboral.	34
Tabla 5.	Tabla cruzada entre el carisma y la satisfacción laboral.	35
Tabla 6.	Prueba de normalidad.	36
Tabla 7.	Prueba de correlación según Spearman entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.	37
Tabla 8.	Prueba de correlación según Spearman entre estimulación Intelectual y la satisfacción laboral.	38
Tabla 9.	Prueba de correlación según Spearman entre motivación inspiracional y la satisfacción laboral.	39

Índice de figuras

Figura 1.	Cruce entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.	31
Figura 2.	Cruce entre la estimulación Intelectual y la satisfacción laboral.	32
Figura 3.	Cruce entre la motivación inspiracional y la satisfacción laboral.	33
Figura 4.	Cruce entre la consideración individual y la satisfacción laboral.	34
Figura 5.	Cruce entre el carisma y la satisfacción laboral.	35

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi esposa, mis hijas, mis hermanos quienes me apoyaron en este duro camino de formación profesional quienes me apoyaron económicamente y me dieron ese ánimo de seguir superándome para hacer realidad este sueño.

El autor

Agradecimiento

A Dios, por concederme serenidad y fortaleza en todo momento, a los Docentes por haberme guiado durante todo este tiempo con su valiosa orientación, experiencia y paciencia.

Finalmente, un agradecimiento a la Universidad Señor de Sipán, por darme la oportunidad de seguir creciendo como profesional.

RESUMEN

La tesis “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022”, con el propósito de determinar la asociación del liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de los diferentes servicios. Se utilizó el tipo de investigación básica, diseño no experimental y correlacional. La muestra estuvo constituida por 25 profesionales de enfermería que laboran en la Microred Conchán, se empleó el muestreo no probabilístico. La técnica utilizada fue la encuesta con un cuestionario sobre liderazgo transformacional y satisfacción laboral. Los datos obtenidos a través de los cuestionarios fueron procesados con el programa Excel y STATA. Los resultados indican que, asociación entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral de la Microred Conchán. Luego de realizar el contraste de hipótesis, se llegó a concluir que existe asociación entre las variables: Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral encontrando significancia estadística $p=0.05$, estos resultados explican por la presencia de otras variables intervinientes como la edad.

Palabras clave: Liderazgo transformacional en enfermería, satisfacción laboral, personal de enfermería.

ABSTRACT

The thesis "Transformational leadership and job satisfaction in nursing staff of the Conchán Chota-Cajamarca Micronetwork, 2022", with the purpose of determining the association of transformational leadership and job satisfaction in the nursing staff of the different services. The type of basic research, non-experimental and correlational design was used. The sample consisted of 25 nursing professionals working in the Conchán Micronetwork, non-probability sampling was used. The technique used was the survey with a questionnaire on transformational leadership and job satisfaction. The data obtained through the questionnaires were processed with the Excel and STATA programs. The results indicate that the association between transformational leadership and job satisfaction of the Conchán Micronetwork. After testing the hypothesis, it was concluded that there is an association between the variables: Transformational Leadership and Job Satisfaction, finding statistical significance $p = 0.05$, these results explain by the presence of other intervening variables such as age.

Keywords: Transformational leadership in nursing, job satisfaction, nursing staff

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

El desarrollo del **liderazgo transformacional** es una serie de procesos en el cual líder busca la estimulación de sus trabajadores a través de una buena motivación o estrategias que busquen sacar el máximo potencial de ellos, en este caso del personal de enfermería, en donde se impulse en el bien común, logrando de esta manera una mayor **satisfacción laboral**, asimismo esa **satisfacción** es una percepción del propio personal de cómo se desarrolla su trabajo de las condiciones en las cuales realiza su trabajo, siendo esto un punto de partida para generar un desempeño productivo o no dependiendo de estas condiciones; siendo en la realidad un contexto poco favorable.

En el mismo contexto la Organización Mundial de la Salud (OMS) durante el año 2020 en Ginebra refirió que el 89% de escasez (5,3 millones) en la cantidad de profesionales de salud se ubica en países subdesarrollados, lo que incrementa la carga de trabajo sumando a una deficiente dirección y liderazgo lo que origina que los trabajadores estén **desmotivados** y con una falta de **satisfacción laboral** que afecta su desempeño siendo peligroso en un servicio de salud que requiere los más altos estándares (1).

Asimismo, la OMS en 2021, en Ginebra enfatizó a los gobiernos que es necesario fortalecer el **liderazgo** de los trabajadores del área de enfermería, esto con el fin de poder establecer una mayor influencia de este personal en el sistema de salud, en la participación de las normas, decisiones y todo procesos que contribuya a la mejora de los sistemas de atención socio sanitaria, porque en la actualidad existe una falta de liderazgo a nivel de salud, poco nivel de estimulación intelectual, por lo que el personal a cargo no tienen la **motivación y satisfacción laboral** suficiente para poder alcanzar los objetivos propuestos (2).

Lo que se corrobora en un estudio del 2021 realizado en Arabia Saudita en donde Hussain y Khayat evidenciaron que estilo de liderazgo transformacional tiene un

nivel asociativo significativo con la **satisfacción** del personal de salud, encontrando que en el grupo con **insatisfacción laboral** se relacionó más con un estilo de liderazgo **autoritario**, lo que tradujeron que al incrementar el nivel de la calidad en la interrelación entre los trabajadores de salud y los líderes con un mejor nivel de carisma se ha vuelto una necesidad clave para lograr una mayor satisfacción en el personal con su trabajo y un mayor compromiso de su parte, siendo primordial para una mayor nivel de la calidad en los servicios ofrecidos (3).

Por otro lado, en un estudio español de Fuentes del año 2020, refirió que el personal de enfermería en más del 80% estaban **insatisfechos laboralmente** lo que se asociaba con la falta de apoyo y **consideración** de sus **líderes** durante su atención a pacientes con COVID-19, lo que provocaba miedo e incertidumbre en el personal afectando su trabajo(4), concordando con una publicación del diario el País de España en el 2022 donde casi el 50.0% de las enfermeras han pensado en dejar la profesión porque se sienten **insatisfechas** con su trabajo, malas **condiciones laborales**, falta de **liderazgo** entre sus superiores y un manejo deficiente de los recursos, además de padecer de afecciones mentales, donde un 30% experimentó depresión durante la pandemia relacionado a una falta de **motivación y apoyo** de sus autoridades (5).

Según la Organización Panamericana de la Salud, el personal del área de enfermería es la mayor fuerza laboral en el sistema de salud, siendo más del 50%, es por ello que la escasez de este personal perjudica los procesos en el cumplimiento de las metas globales que se imponen para el 2030 en cuanto a la salud de la población, lo que se suma una mala distribución del personal, **poco incentivado** y reconocimiento, **ambientes de trabajo inadecuados** y la misma **insatisfacción laboral** del personal, lo que genera mayores problemas asociados con los recursos humanos para la salud sumado a una falta de **liderazgo** productivo que pueda controlar estas situaciones (6).

En este contexto, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) mencionó que el desarrollo del sistema de salud en cuanto a su calidad es primordial para la salud de la población, es por ello que cuando los servicios

presentan esta calidad y son accesibles, la salud de la población será mejor cuidada. Pero en la práctica en países de bajos recursos la **satisfacción** laboral solo se presenta en un 49% de la población de personal de salud, lo que se ha visto asociados principalmente por las **condiciones laborales** poco adecuadas con un mal **liderazgo** y manejo de presupuesto en las instituciones de salud, una falta de unión en los equipos de salud, mucho autoritarismo y poca democracia, lo que se refleja una insatisfacción de la población en general (7).

Asimismo, en un estudio del 2020 de Rodríguez se mencionó que el liderazgo que se desarrolla en el ámbito de la enfermería a nivel mundial y Latinoamérica son representados por instituciones como el Consejo Internacional de Enfermería – CIE, Federaciones y Asociaciones. Pero en el desarrollo de la práctica se observa una deficiencia en la **comunicación** del personal de enfermería con sus **lideres**, exigencias bajo **condiciones laborales no ideales**, falta de personal y una mala distribución de los mismos, lo que provoca que la **insatisfacción laboral** sea un problema muy presente en el sector salud (8).

En el Perú en el 2021 según el Ministerio de Salud (MINSa) la calidad en las capacidades en el manejo de los recursos humanos a nivel sanitario enfocadas en el cumplimiento de los objetivos, sigue siendo una meta anhelada por el sistema de salud, puesto que se presentan problemáticas con el manejo de las instituciones, donde existe una falta de liderazgo que afecta los procesos en los cuales se desarrollan los servicios de salud donde el trabajador no se encuentra **satisfecho** debido a una **falta de reconocimiento** laboral, no existe además una **estimulación intelectual** por parte de sus líderes, lo que genera desmotivación e insatisfacción más altas en el desarrollo del trabajo (9) como se observó en un estudio en Hospital de Emergencia Villa el Salvador, donde se pudo evidenciar que el liderazgo de la institución tiene una relación directa con la satisfacción del personal de salud, hallándose en ambos casos un nivel regular según el 45% de sus trabajadores, lo que indica como el liderazgo es un componente importante en el desempeño del personal de salud y su satisfacción con el trabajo (10).

Asimismo, la carga de trabajo de los profesionales de enfermería se ha incrementado con el tiempo, lo que afirmó el decano de la Escuela de Enfermería para el Diario la Republica en el 2020, quien también dijo que cada enfermera es responsable de 40 pacientes, a pesar de que la normativa recomienda solo 8 evidenciando una deficiente condición laboral y un mal manejo de los recursos humanos (11). Lo que se refleja en una satisfacción regular como un estudio en Trujillo del 2020 donde el 39% de enfermería estaban **insatisfechos** con su trabajo, donde continúan sufriendo malas condiciones debido a políticas inadecuadas y una falta de **liderazgo** (12). Lo que concuerda con un estudio del 2020 donde el 44% de los enfermeros encuestados dijeron que no están **satisfechos** en su trabajo lo cual está asociado con el estilo de liderazgo de la jefatura de enfermería (13).

A nivel Cajamarca Chota tiene una población de 146,807 personas (14) y a nivel Cajamarca existen 13 redes integrales de salud, 11 unidades implementadoras, 3 hospitales unidades implementadoras (15).

En cuanto a las brechas de infraestructura en el sector salud, Cajamarca presenta la mayor brecha en infraestructura y equipamiento (865 ES) (16).

En cuanto a la brecha de recursos humanos, si comparamos a los trabajadores de la salud con la población asignada a los establecimientos de salud, podemos encontrar que en promedio cada profesional de la salud atiende a 244 personas. La provincia de Celendín es la provincia con mayor población asignada en comparación con trabajadores de la salud, seguida de San Ignacio y Cajabamba; Cajamarca, Chota y Cutervo son las provincias con menor población asignada, pero trabajadores de la salud con mayor número de regiones (17).

Por otro lado, con base en la cobertura de atención de las 730 instituciones encuestadas, se puede observar que la gran mayoría se concentra en la provincia de Chota, seguida de Cutervo y San Ignacio. En San Marcos, Contumazá y San Pablo hay menos establecimientos. El número de instituciones no es proporcional a la población asignada, ya que Cajamarca es la provincia con mayor población asignada;

sin embargo, tiene menos instituciones (ocupando el quinto lugar en términos de número de instituciones) (18).

A nivel del de la Microred Conchán Chota-Cajamarca en estudio, se ha observado que en el tema de liderazgo transformacional, donde no se está aplicando adecuadamente debido a que los líderes son personal incorporado de varias instituciones cada uno con sus propios métodos, pero existe personal que refiere que no se le está reconociendo su esfuerzo, no hay una motivación por esto líderes o solo es aplicado a cierto personal pero no de manera global, algunos líderes según el personal no tienen carisma, son poco comunicativos, y no hay una empatía que pueda brindar confianza al personal, lo que genera desunión, falta de cooperación y una insatisfacción en el personal es por ello que es importante medir la problemática de la institución según estos aspectos y poder entender como el liderazgo transformacional se relaciona con la satisfacción del personal formulando las siguientes interrogantes:

1.2. Formulación del Problema.

¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022?

1.3. Justificación e importancia del estudio.

El estudio se justifica porque es importante conocer como el liderazgo transformacional se desarrolla en la institución ya que es una herramienta que ayuda a mejorar los procesos de cualquier organización, lo que ese presente demostrar es como este liderazgo puede influir en la satisfacción del personal, ya que el personal según estudio que está motivado será más productivo y aportara más al logro de los objetivos institucionales brindando un mejor servicio para a la comunidad además de brindar una mayor seguridad en los procesos.

El desarrollo del estudio se efectúa con el fin de lograr una medición de como el estilo transformacional del líder puede estar en asociación con el nivel satisfactorio del personal de enfermería en la institución investigada, y con ello poder resaltar la relevancia de este tipo de liderazgo y se enfatice en su capacitación y promoción para obtener mejores resultados en cuanto a la satisfacción del personal porque es sabido

que este modelo permite una mayor participación de los trabajadores así como se basa en estimular y motivar a elemento, lo cuales son herramientas muy influyentes en la satisfacción de cualquier trabajador.

La presente investigación tendrá como aporte la información relevante tanto a nivel teórico como estadístico de la realidad problemática y la asociación entre el estilo transformacional del liderazgo y la satisfacción del personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, donde los estudios no se han enfocado en relacionar estas variables, por lo que será un aporte tanto para la instituciones como para sus profesionales, además de probar que tanto este liderazgo puede repercutir en la satisfacción del personal y con ello ser aporte para nuevas estrategias de mejora que se puedan dar en la institución.

En cuanto al aporte metodológico del estudio, este se desarrolla a través de un enfoque cuantitativo y un tipo básica además de un nivel correlacional, lo que podrá servir de modelo para otros estudios similares. También se está brindando instrumentos para medir las variables los cuales han sido validados por expertos en esta investigación. Igualmente, el estudio será un referente porque que la ciudad de Chota no hay trabajos efectuados en la MICRORED Conchán Chota-Cajamarca, especialmente en el cruce de las variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

En el caso del aporte social el estudio presente demostrar como el liderazgo transformacional es una herramienta útil para mejorar los procesos en la satisfacción del personal de salud y como ello además beneficia a su nivel desempeño y por ende a la calidad de su servicio por lo que indirectamente se beneficia a la población con mejores servicios.

Dentro de la novedad científica está el hecho de brindar una información relevante con pruebas estadísticas además de un análisis de la literatura existente para dar a conocer la naturaleza de las variables y de su relación, y con ello motivar al cambio en el manejo institucional siendo la herramienta principal, el liderazgo

transformacional que según los líderes deben ser flexibles y cambiar su comportamiento de acuerdo con las necesidades de su equipo y la situación actual.

1.4. Objetivos.

1.2.1 Objetivos General.

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022.

1.2.2 Objetivos Específicos:

1. Identificar el nivel del liderazgo transformacional en la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022.
2. Identificar el nivel de la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022.
3. Identificar la influencia de la estimulación Intelectual en la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022.
4. Identificar la influencia de motivación inspiracional en la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022.
5. Identificar la influencia de la consideración individual en la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022.
6. Identificar la influencia del carisma en la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022.

1.5. Hipótesis.

1.5.1. Hipótesis General.

El liderazgo transformacional influye significativamente en la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Trabajos previos.

Internacional:

Bracamonte y González (2021) en Argentina presentan su estudio para identificar el nivel asociación entre la acción del líder y el nivel satisfactorio laboral del personal de salud de un hospital en Argentina, mediante el enfoque cuantitativo y el desarrollo metodológico descriptivo, cuyo diseño es observacional. Para ello se utilizó las encuestas como técnica; encontrándose que el 58,9% de las personas identificaron un liderazgo democrático, y el liderazgo transaccional fue aún mayor con un 71,2%. El 83,6% presento una buena satisfacción con el liderazgo. Por lo que se evidencia una asociación directa ente el estilo de líder con el nivel satisfactorio laboral del personal de salud (19).

Valbuena et al. (2021) presentaron su estudio en Colombia con el fin de poder medir el nivel en el cual el liderazgo se desarrolla dentro de una institución de salud y su relación con los factores sociales y demográficos, mediante una metodología descriptiva analítica con la participación de 245 personas. Se aplicó la herramienta Cuestionario para evaluar las variables; encontrándose el liderazgo preferido fue el transformacional y transaccional, los cuales estaban altamente correlacionados con la satisfacción, la eficiencia y el esfuerzo extra. Se concluyó que los profesionales de enfermería expresaron estimulación de prácticas de liderazgo transformacional en su desempeño, lo que se asoció con cambios en la cultura organizacional, aumentando su satisfacción y compromiso (20).

Almeida de Mora et al. (2020) presentaron su estudio en Brasil para evaluar la correlación entre las prácticas de liderazgo implementadas por coordinadores de enfermería y la satisfacción laboral. Siendo un estudio descriptivo y correlacional y evaluados mediante dos cuestionarios. Los resultados encontraron que la práctica del Liderazgo se asoció con el nivel de satisfacción de la persona con una significancia menor al 0.05 presentado una correlación de 0.835. Evidenciando que las variables se correlacionaron positivamente y se caracterizaron por la confianza observada en

lo laboral, la interacción entre los trabajadores, y la búsqueda del desarrollo personal y profesional (21).

Garzón (2019) en Ecuador presentó su investigación para determinar las percepciones de liderazgo según el personal de salud; cuyo estudio es mixto cualitativo y cuantitativo, presentando un diseño no experimental, descriptivo, donde se realizó una encuesta a 84 profesionales de enfermería. Como resultado, en cuanto a los tipos de liderazgo, la mayoría de los profesionales de enfermería consideran que su liderazgo es democrático, caracterizado por involucrar a los equipos de trabajo en todas las actividades y toma de decisiones, concluyeron que el liderazgo se percibía en el nivel óptimo, siendo el más relevante el democrático (22).

Montero (2017) en Ecuador presentó su investigación para conocer el nivel en el cual se desarrolla el nivel del liderazgo situacional que practica el personal de salud, en los establecimientos de salud del estado de Cuenca. Estudio descriptivo cuya muestra es de 98 licenciados en enfermería y el uso de cuestionarios. De los encuestados, 62 (63,3 %) utilizaron un estilo de liderazgo facilitador, 14 utilizaron un estilo de liderazgo participativo (14,3 %), 9 utilizaron un estilo de liderazgo directo (9,2 %) y 1 utilizó un estilo de liderazgo representativo (1 %). De los encuestados, 12 utilizaron ambos estilos de liderazgo situacional, por lo tanto: 5 utilizaron el estilo guiar-dirigir (5,1%). Donde se evidencio que la mayoría de las enfermeras practican el liderazgo instructivo, es decir, liderar a los miembros del grupo de manera que alcancen las metas y completen satisfactoriamente las tareas (23).

Nacional.

Pajuelo (2023) en Huacho presento su estudio para establecer de qué manera el liderazgo transformacional influye en la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2022. La investigación es de nivel explicativo con un diseño no experimento, con la participación de 102 personal como muestra, como resultados se encontró que en un 38% hay un regular ambiente e interrelación entre los jefes y el personal, pero en un 45% refieren que no hay una estimulación profesional, el 43% refiere que no hay trabajo en equipo ni promoción de ello, por lo que se evidencia que el liderazgo transformacional tiene una influencia

significativa en la satisfacción del personal pero este liderazgo se presenta en un nivel regular (24).

Alfaro (2022) en Chiclayo presentó su estudio con el objetivo de determinar la relación entre los estilos de liderazgo de los médicos jefes de departamento y de servicio y la satisfacción laboral en el personal médico a su cargo en el Hospital Luis Heysen Inchaustegui. Estudio de metodología sencilla, empleando un diseño descriptivo y una muestra de 93 trabajadores médicos de diversas especialidades. La recogida de datos se llevó a cabo mediante una encuesta y un cuestionario. Los resultados del estudio indicaron una relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral entre el personal. La prueba Rho de Spearman mostró una significancia bilateral de 0,000 con un coeficiente de correlación de 0,176. Se concluyó que existe una relación débil pero significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral (25).

Díaz (2022) en Ancash, presentó su estudio con el objetivo de determinar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico asistencial que labora en el departamento de emergencia de un hospital público Nuevo Chimbote, ubicado en el departamento de Ancash, 2022. El enfoque empleado es cuantitativo y básico, utilizando un diseño correlacional. La población objeto de estudio estuvo compuesta por 40 individuos. Se utilizaron encuestas como técnica, siendo los cuestionarios el instrumento de elección. El estudio encontró que el 52,2% demostró un nivel moderado de liderazgo transformacional. De los encuestados, el 45% indicó altos niveles de satisfacción laboral. Además, mientras que las dimensiones de liderazgo transformacional no mostraron ninguna correlación estadística con la satisfacción laboral, la dimensión de consideración individual sí mostró una relación positiva débil (0,314) (26).

Huacachino y Castillo (2019) en Lima presentaron su investigación para evaluar la asociación entre el nivel del liderazgo de tipo transformacional y el nivel satisfactorio laboral del personal de salud. Siendo el estudio descriptivo cuantitativo, que trabajó con 73 personas. La técnica utilizada es un cuestionario. Los resultados mostraron un nivel medio en la asociación del liderazgo de tipo transformacional y el nivel

satisfactorio laboral. Donde se concluye que existía asociación entre las variables, la cual resultó ser estadísticamente significativa en $p = 0,044$ (0,05) (27).

Mendoza y Tejada (2020) presentaron su estudio para autenticar el nivel asociativo entre el estilo de liderazgo y el nivel satisfactorio laboral de las enfermeras en Chachapoyas, Área Hospitalaria Virgen de Fátima, Perú, 2019. Se desarrolló a través de métodos cuantitativos a nivel de relación observacional, transversal y de tipología analítica, con una muestra de 72 enfermeras, a quienes se les evaluó mediante un cuestionario. Los resultados mostraron que las enfermeras encuestadas indicaron que el estilo de liderazgo tipo transaccional (50%) fue el más común entre los supervisores y supervisoras del departamento de enfermería del establecimiento, y que la satisfacción laboral de las enfermeras fue baja (44%). Se evidenció que los elementos investigados se relacionan significativamente (28).

Yallercco y Umire (2020) buscaron verificar el nivel asociativo entre el estilo del líder transformacional y el nivel satisfactorio laboral de un grupo de enfermería en Juliaca, para ello se trabajó con una estrategia descriptiva y un enfoque cuantitativo a través de un diseño no experimental, con una muestra de 120 personas y el uso de cuestionarios; Encontrándose que entre los elementos de estudio hay una significativa asociación con un índice de 0.00 por lo que se concluyó que a un mejor nivel en el desarrollo del estilo del liderazgo habrá un mayor nivel satisfactorio laboral(29).

Cabrera de Arequipa (2017) realizó su estudio con el fin de poder verificar la asociación entre el nivel satisfactorio del trabajador con sus labores y el desarrollo de líder, a través de un método descriptivo, con un corte en un momento y lugar definidos con el apoyo de 80 trabajadores y el uso de cuestionarios. Los resultados del estudio indicaron que los supervisores de enfermería tenían más probabilidades de percibir un estilo de liderazgo de *laissez-faire*, con una mayoría del 83,80%. En cuanto al liderazgo transaccional, el 76,30% reportó que se implementaba ocasionalmente. Entre aquellos con baja satisfacción laboral, el 67,60% afirmó que su supervisor nunca había exhibido un liderazgo transformacional. Se concluyó que las variables exhibieron una relación significativa (30).

Huallpa (2022) realizó su investigación con el fin de identificar el nivel de relación entre el estilo del líder y el nivel satisfactorio laboral de un grupo de enfermeras, mediante un método descriptivo de enfoque cuantitativo, se trabajó con 90 sujetos a través de la aplicación de cuestionarios; de los cuales se encontró el 66.7% refirió que el estilo del líder que predomina es el transaccional; en cuanto al nivel satisfactorio laboral se obtuvo un nivel medio en el 50%, por lo que se evidencio que entre los elementos investigados el nivel asociativo es significativo(31).

Mejía y Casaverde (2018) en Lima presentaron su trabajo con el fin de poder verificar el nivel satisfactorio laboral y su percepción del liderazgo transformacional, mediante un estudio descriptivo de corte transversal cuantitativo en donde la muestra fueron 213 internos y el uso de cuestionarios, en donde se halló que el 46.5% tiene un nivel satisfactorio laboral regular, en el caso de la percepción del estilo de liderazgo es que se desarrolla en un nivel medio, por lo que se concluyó que estadísticamente el nivel asociativo es significativo entre las variables(32).

Local.

Alcántara (2019) presenta su investigación para identificar el liderazgo y la motivación para las enfermeras, en Cajamarca. Se trata de un estudio cuantitativo no experimental trabajando 70 trabajadores a través del uso de cuestionarios, con lo cual se determinó que el 37% tenían liderazgo autoritario, el 41% tenía un estilo autónomo en la toma de decisiones y el 36% tenía un estilo de comunicación asertivo. En cuanto a la motivación, el 24% de las enfermeras dijo que la promoción profesional era un factor intrínseco de su motivación y el 38% dijo que las buenas condiciones de trabajo eran un factor extrínseco de su motivación. concluyó que el estilo de liderazgo de las enfermeras supervisoras predomino el autoritario (33).

Santos (2017) presentó su investigación en Cajamarca con el fin de verificar el nivel de los componentes del liderazgo de estilo transformacional, a través de un estudio descriptivo de corte transversal, con una muestra de 18 enfermeros. Se utilizó un cuestionario. Encontrándose que el 45% de los líderes muestran un liderazgo transformacional en un nivel regular. Se concluyó que las enfermeras que ejercían la acción directiva, pero no tenían los recursos ni habilidades para poder ejercer un estilo de liderazgo transformacional (34).

2.2 Teorías relacionadas al tema.

2.2.1 Liderazgo Transformacional.

2.2.1.1 Teoría situacional de Hersey y Blanchard.

Este modelo destaca la importancia de las variables situacionales las cuales están ligados en el proceso de liderazgo, sus autores reconocen que no existe un estilo de liderazgo óptimo en ningún contexto. Si los subordinados presentan características diferentes, deben de ser tratados de otra manera. El efecto del liderazgo se basa en como el líder interactúa con sus seguidores y los demás elementos que se desarrollan en el mismo contexto. Este modelo refiere a 4 aspectos importantes en la gestión en donde se desarrolla el nivel de control que tiene el gerente sobre sus trabajadores, llamados (35):

- Ordenar (E1) Se brinda instrucciones de manera específica, en la cual se siga de manera continua el desarrollo del trabajo.
- La persuasión (E2) Se explica los subordinados por la decisión tomada por el directivo, asimismo la explicación de las fortalezas y/o facilidad para el cumplimiento con los requisitos.
- La participación (E3), se caracteriza por que el directivo hace llegar sus ideas con los subordinados, facilitando el diálogo para llegar a la toma de decisiones y los planes establecidos.
- La delegación (E4) se caracteriza por tener a los subordinados vistos como colaboradores que deciden el cómo actuar, con el fin lograr los objetivos institucionales y laborales.

De acuerdo con la Teoría del Liderazgo Situacional, ningún estilo se define como el más adecuado para el desarrollo organizacional, pero cada uno puede aplicarse cuando sea necesario. Dicho liderazgo se basa en el concepto de que el comportamiento de liderazgo apropiado depende de la "madurez" del subordinado, es decir, la capacidad, la experiencia, la motivación y el interés del subordinado en realizar lo encomendado y las responsabilidades (35).

Así, la madurez baja corresponde a estilos de mando como ordenar, si de bajo a medio, el estilo prescrito es la persuasión, mientras que la madurez alta, el líder debe exhibir un estilo atractivo o delegado. De esta manera, un gerente puede escoger el nivel más adecuado de aplicar en cuanto a los estilos, pero la eficiencia estará condicionada a la flexibilidad de su juicio y conducta (35).

Es por ello que los líderes tienen que adaptarse a la situación del equipo y cambiar la forma en que se comportan a medida que se desarrolla la situación. Es decir, tienen que revisar los incentivos, las formas de estrategias motivacionales que utilizan, las demandas que hacen entre sus empleados, la forma en que toman las decisiones y como la comparten, etc.

2.2.1.2 Teoría del Liderazgo Participativo de Vroom-Yetton (1973).

Con la publicación del modelo en 1973, no era la intención de Froome y Yeaton proponer una gran teoría del liderazgo, sino centrar sus intereses en aquellos aspectos del tema que comparten y de esta forma poder brindar la participación a los directivos y ver de qué forma les afecta a los colaboradores; es decir, por ejemplo, la toma de decisiones. La teoría implica tomar decisiones para mejorar y progresar, comprendiendo los puntos señalados por quienes deben tomar e implementar esas decisiones. La teoría sostiene que las personas están más comprometidas con la acción si son consideradas en los aspectos relevantes de la toma de una decisión, y se sienten incluidas (36)

Cabe mencionar que los trabajadores son menos competitivos cuando colaboran para lograr objetivos comunes. Cuando las personas toman decisiones en conjunto, el compromiso social de una persona es mayor y, por lo tanto, aumenta su responsabilidad en la toma de decisiones. Algunas personas deciden juntas, lo que les permite tomar mejores decisiones que las que tomarían individualmente. En lugar de tomar decisiones autoritarias, los líderes participativos buscan involucrar a los empleados en el proceso, que pueden incluir subordinados, colegas, superiores y otros partidarios de la empresa u organización (36).

Este tipo de teoría considera el papel de los demás en el proceso de toma de decisiones sin afectar el lugar que ocupa el líder, aunque el único fin es el de buscar

las aportaciones de los demás más que formas de actuación impuestas. Estas teorías buscan que quienes son manejados por esta forma de liderazgo, se encuentren comprometidos y se sientan valorados.

2.2.1.3 Teoría del liderazgo transformacional Bernard Bass (1985).

En esta teoría se conoce al liderazgo que se enfoca en su trabajadores o seguidores, en donde el líder tiene la capacidad de inspirar a sus seguidores y con ello poder hacerlos crecer en cuanto a sus habilidades y compromiso logrando una mayor eficiencia en el momento de lograr los objetivos, inspirado por Mac Gregor Burns, Bernard Bass analizó este tipo de liderazgo. Desarrollando su teoría que está muy puesta en práctica en las últimas décadas con una demostración científica y práctica (33). Este modelo se enfoca en el desarrollo de la autoestima de sus trabajadores, así como lograr un mayor compromiso y confianza en su organización y se identifican con la mentalidad y objetivos del líder, donde uno se expresa con el otro y logra un mayor nivel de motivación. Bass cree que el liderazgo transformacional consta de cuatro factores o componentes principales (37):

- **Influencia Carismática o Idealizada:** Los líderes demuestran un comportamiento ejemplar al ser conscientes de un conjunto de valores que siempre respetan. De esta manera, se convirtió en un modelo a seguir para sus seguidores.
- **Motivación inspiradora:** El líder expresa una visión optimista del futuro, motivando con éxito a sus seguidores.
- **Estimulación intelectual:** El líder estimula la creatividad de sus trabajadores, dándoles la oportunidad de expresar sus ideas de solución y lograr un mayor beneficio organizacional.
- **Consideraciones personales:** Un líder sabe apreciar la contribución personal de cada miembro del equipo al propósito global y busca motivar a sus colaboradores a través del incentivo (37).

Sin duda, la teoría que produce mayores beneficios para los líderes es aquella que se centra no sólo en el desempeño general del equipo, sino también en optimizar el potencial de cada miembro individual. Un líder transformacional se esforzará por

alinean las metas y motivaciones del equipo con las metas y motivaciones de todos y cada uno de los miembros del equipo para lograr el mejor resultado posible. Para ello, busca ganarse su confianza a través de relaciones sólidas, inspiradoras y de colaboración mutua.

2.2.2 Satisfacción laboral.

2.2.2.1 Teoría bifactorial de Frederick Herzberg (1968).

La motivación se basa en dos factores: el intrínseco del factor motivacional y el extrínseco de lo que es conocido la parte exterior, el contexto (38).

Los motivadores intrínsecos se llaman puesto se generan en el interior del hombre y se alimentan constantemente de la actividad productiva. Estos factores son motivadores y se desarrollan en la propia ejecución de la actividad y no dependen de motivaciones externas.

Los factores externos son la base de los factores de mantenimiento, ya que se consideran extrínsecos al personal, los cuales no pretenden motivar a los empleados, sino solo evitar que se sientan insatisfechos con ciertas condiciones de trabajo, como el seguro médico y los salarios. Cuando las necesidades están satisfechas, el sujeto ya no está insatisfecho, pero tampoco es que esté motivado, pues pronto se acostumbrará a los nuevos intereses, de hecho, poco a poco irá quedando insatisfecho (38).

2.2.2.2 Teoría de las Expectativas de Lawler.

Su teoría Identifica dos variables de motivación efectiva de los empleados, conocidas como expectativas, con base en tres factores: el deseo de recompensa de un individuo, el estímulo que provoca el propósito y una evaluación de las herramientas necesarias para recibir la recompensa (39).

Es un concepto de probabilidad de esfuerzo-recompensa, donde se cree que depende del esfuerzo realizado para el cumplimiento de la tarea de manera efectiva, a partir del cual será recompensado. Este es el valor de la recompensa. Es decir, la percepción que tiene el individuo de los resultados que puede obtener mediante una ejecución

eficaz; el valor de las recompensas por desempeño proviene de la capacidad percibida para satisfacer una o más necesidades. La conclusión de Lawler es la siguiente (39):

- Las personas quieren dinero porque satisface sólo sus necesidades físicas y de seguridad, al mismo tiempo que proporciona condiciones completas para satisfacer su desarrollo y reconocimiento social.
- Las personas creen que el trabajo es relevante y necesario para obtener dinero.
- Esto se da si la gente crea que existe una relación entre la brecha salarial y el desempeño, el dinero es un excelente motivador.

2.2.2.3 La teoría de las necesidades de McClelland.

Se refiere a las motivaciones de las personas dentro de las empresas y grupos de trabajo que se desarrollan con base en las experiencias de los trabajadores y sus propias personalidades, y es responsabilidad de los gerentes observar y analizar el perfil de cada empleado para ayudarlo a satisfacer sus necesidades. Capacidad para proporcionar un mejor desempeño y motivación para la organización. También se menciona que cada colaborador es diferente y las motivaciones de las personas varían de acuerdo a las expectativas y metas planteadas por cada individuo dentro de la empresa, es necesario analizar y saber qué necesidades se deben cumplir, es por ello que estas observaciones están basadas en las siguientes necesidades (40):

Necesidad de logro.

Los empleados que priorizan el logro establecen metas abrumadoras que les obligan a aceptar desafíos y arriesgarse a alcanzarlos, incluso si requieren mucho trabajo, esfuerzo, dedicación y sacrificio. Les encanta recibir una retroalimentación sobre su labor, desarrollo y resultados dentro de la organización. Entre el trabajo en solitario o el trabajo en equipo, siempre prefieren trabajar solos.

Necesidad de afiliación.

Su prioridad es formar y trabajar en equipo, y se caracterizan por preferir la cooperación a la competencia.

Suelen ser complacientes con el equipo, es decir, se hace notar la necesidad de pertenecer al equipo hasta que se toman en cuenta sus opiniones.

En lugar de fijarse el objetivo de asumir grandes riesgos, prefieren colaborar y trabajar en grupo.

Necesidad de poder.

Se caracterizan por ser dominantes y querer controlar todo lo que les rodea. Son personas competitivas al máximo de poder ganar a los demás. Creen que el poder les dará reconocimiento en el equipo y estatus en la organización, y la necesidad que satisfacen es el deseo de destacarse del resto.

2.2.3. Conceptualizaciones de las variables y dimensiones

2.2.3.1 Liderazgo Transformacional.

Es un proceso diseñado para estimular la conciencia de los empleados y enfocarlos hacia la productividad, aceptando el compromiso de ello, sin un interés personal más que colectivo (41). De igual manera, el liderazgo se basa en posibles cambios enfocado en las necesidades individuales, mejorando rápidamente el esfuerzo y el desempeño de los trabajadores (42).

Introducido por Bass en la década de 1980, el liderazgo transformacional se caracteriza por tener un líder carismático que inspira confianza e identidad con la organización, el cual tiene visión para desarrollar la misión que involucre a todos los componentes de la organización en ello. Asimismo, este líder tiene una consideración individual y de las necesidades de cada trabajador. También tiene la capacidad de conceder a los miembros razones para cambiar de opinión sobre cuestiones técnicas, relaciones, valores y actitudes, a través de la motivación adecuada y el apoyo emocional e intelectual (43).

Asimismo, este liderazgo es donde los líderes trabajan con sus equipos para generar el cambio necesario, con la inspiración y visión adecuada, comprometidos para lograr los objetivos. El liderazgo transformacional pertenece a un tipo de liderazgo en el que la conducta del líder incita y anima a los seguidores a superar sus propias

limitaciones. Es un enfoque cerebral que motiva a las personas a crear resultados imprevistos e impresionantes. Además, este tipo de liderazgo permite a los empleados tener cierto grado de independencia en algunas tareas para que puedan emitir juicios precisos (44).

El concepto de liderazgo es complejo y se compone de varios factores que han sido objeto de estudio durante muchos años. Se caracteriza como un proceso natural que ocurre entre un líder y sus seguidores. Existe consenso en que es necesario encaminar una organización hacia sus objetivos estratégicos, el liderazgo transformacional, por otro lado, es el proceso mediante el cual un líder genera una respuesta emocional en los seguidores, los motiva y cambia su comportamiento, si hay apoyo o resistencia (45).

En cuanto a la teoría del liderazgo transformacional, corresponde a un estilo en el que el líder coordina los intereses de los colaboradores y de la empresa, y su medición tiene cuatro dimensiones, a saber, carisma, también conocida como influencia idealizada, que refleja apego al líder. colaboradores; seguido de la motivación motivadora de entregar una visión inspiradora; así, la consideración personal de seguir el ejemplo del líder y la estimulación intelectual de la resolución de conflictos a través del pensamiento creativo, innovador y crítico; asimismo, el liderazgo transformacional se caracteriza por liderar Los participantes son cognitivamente competentes , centrado en la acción y en valores, brinda confianza a los colaboradores, cree en ellos y se preocupa por satisfacer sus necesidades, demuestra flexibilidad y está abierto a aprender y adquirir nuevas experiencias (46).

2.2.3.1.1 Dimensiones del liderazgo transformacional.

Estimulación Intelectual.

Se refiere al líder que genera en sus trabajadores la demostración de ingenio e innovación, incentivándolos a cuestionar cada paso que dan, brindando nuevos enfoques, tomando en cuenta la posición del trabajador y de sus aportes (47). Los líderes de estilo transformacional fomentan la creatividad y la innovación desafiando suposiciones, redefiniendo problemas, solucionando situaciones antiguas y fomentando la creatividad (48).

Asimismo, esto sucede cuando los líderes alientan a sus colegas a pensar en sí mismos. Tienden a tolerar y alentar los fracasos de sus seguidores porque creen que ayudan a que la empresa crezca y mejore. Los líderes que promueven la autosuficiencia entre sus seguidores son conocidos por su inventiva, originalidad y voluntad de adoptar conceptos novedosos. Se sabe que son tolerantes con los errores que puedan cometer sus seguidores, ya que creen que pueden ayudar en el desarrollo y mejora de la empresa. Estos líderes facilitan oportunidades de aprendizaje para sus seguidores y no temen abandonar técnicas obsoletas (49).

Motivación inspiracional.

Se refiere a un líder que despierta el trabajo en equipo con entusiasmo, optimismo, crea y comunica expectativas, con ello motiva a los trabajadores que lo rodean, y de esta forma los involucra en una perspectiva compartida, se refiere al liderazgo a las personas transformadoras que actúan de forma motivadora e inspiran a quienes los rodean dando sentido a su labor, logrando nuevas perspectivas (50).

También se menciona que la presencia de ciertos rasgos no garantiza la credibilidad y eficiencia de un líder. Así, mismo se dice que el líder no solo es para una situación específica sino es necesario para todos los procesos dentro de una organización. El liderazgo transformacional abarca la capacidad de comunicar una visión, inspirar al equipo e infundir confianza para lograrla. Articular una visión que resuene en cada miembro del equipo u organización proporciona dirección y les permite centrarse en el aprendizaje proactivo. Al visualizar un estado futuro deseado, se crea una tensión que motiva el aprendizaje y guía a la organización hacia ese futuro. La visión compartida debe ser desafiante, proponiendo un estado futuro que sea significativamente mejor que el estado actual para generar una motivación genuina. La percepción de una brecha entre el desempeño real y el deseado es crucial, ya que impulsa a la organización a reconocer la necesidad de mejora y crecimiento (51).

Consideración individual

Se refiere a que el líder trata de manera diferente a sus colaboradores en función a sus necesidades y capacidades que presentan, los líderes transformacionales son individualmente considerados mentores de sus trabajadores, prestando especial atención a sus necesidades, siendo relevante para su logro y desarrollo (52).

Asimismo, la consideración individualizada significa que los líderes de estilo transformacional toman mucha atención a las necesidades del trabajador dentro de los objetivos de la organización. Los seguidores de este grupo en particular pudieron desarrollar todo su potencial gracias a la dedicación de sus líderes. Esto se logra a través de una serie de prácticas que se adaptan a cada individuo, incluyendo: la provisión de nuevas oportunidades de aprendizaje en un ambiente enriquecedor, el reconocimiento de las necesidades y deseos únicos de cada seguidor, la promoción de una comunicación abierta y el uso de un Enfoque "dar vueltas", interacciones personalizadas con cada seguidor, habilidades de escucha efectiva y delegación de tareas para empoderar a cada seguidor, evaluación constante de las tareas realizadas para poder mejorar con capacitaciones las habilidades de los trabajadores y reforzar su habilidades apuntando al progreso; idealmente, los seguidores no se sienten en control (53).

Carisma

Se refiere al despliegue de un líder cuyo comportamiento finalmente tiende a ser el modelo a seguir por sus trabajadores donde se considera las necesidades del personal de forma individual. Se señaló que el comportamiento de los líderes que provocan cambios es eficiente e inspiran confianza. Los seguidores se identifican con ellos y quieren emularlos. Estas habilidades se logran considerando las necesidades de los demás dentro de los objetivos del líder. Este aspecto del liderazgo puede verse como el comportamiento asociado con la relación líder-seguidor y su impacto en el observador (54).

El carisma es innato en la personalidad humana es la cualidad esquivada del carisma, que a menudo se asocia con el éxito. El refrán dice que a las personas con carisma les suele ir bien en la vida, lo que refuerza la idea de que es un rasgo valioso que poseer. Algunos sugieren que una persona puede cultivar el carisma mejorando su autoestima, sus habilidades para hablar en público y su apariencia exterior. Por el contrario, hay quienes carecen de la capacidad de conectarse con otros seres y guardan un resentimiento profundamente arraigado hacia quienes lo hacen. Invariablemente, en cualquier grupo de personas, habrá quienes encarnen cada uno de estos roles contrastantes. La relación entre ellos puede estar cargada de intensidad y peligro (55).

2.2.3.2 Satisfacción laboral.

Los empleados perciben un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables acerca de su trabajo mediante de estos sentimientos. El nivel de satisfacción laboral es una experiencia fluida que se ve afectada por cambios en los sentimientos de satisfacción. Además, las fluctuaciones en la motivación por el logro también pueden conducir a cambios en la satisfacción laboral. Esto significa que el nivel inicial de satisfacción no es estático, sino que se complementa con las acciones tomadas para mantenerlo o incrementarlo (56).

Asimismo, la satisfacción laboral se considera como la actitud de un colaborador hacia su labor. También se entiende como aquella respuesta al contrastar con la realización de su trabajo. Esta actitud está basada en valores y creencias presentes en los trabajadores (57).

Del mismo modo, el desempeño laboral de un individuo está motivado por su satisfacción laboral, lo que lo impulsa a actuar y exhibir comportamientos específicos en su lugar de trabajo. Por esta razón, la satisfacción laboral representa un rol muy importante hacia el desempeño laboral, ya que los colaboradores tienen distintas percepciones sobre su entorno de trabajo y las acciones favorables que realizan sus organizaciones para su bienestar, lo que representa una decisión a realizar (58).

2.2.3.2.1 Dimensiones de la satisfacción laboral.

Reto de trabajo.

Se trata de diversas destrezas que se desarrollan para efectuar varias actividades. Además de fomentar la motivación laboral, reconocer los logros de los empleados y confiarles autonomía y rendir cuentas ante ellos, proporcionar retroalimentación constructiva sobre su trabajo también es un aspecto crucial de una gestión eficaz (59).

Frente a los desafíos relacionados con el trabajo, los empleados tienden a gravitar hacia roles que les brinden los medios para cultivar y utilizar habilidades, además de ofrecer diversidad, autonomía y retroalimentación constructiva en el proceso de trabajo. Por el contrario, los trabajos menos exigentes pueden provocar insatisfacción, irritabilidad y sentimientos de insuficiencia. Por tanto, puestos con

niveles moderados de responsabilidad y exigencia ofrecen un mayor potencial de crecimiento y desarrollo para los empleados (60).

Sistema de recompensas.

El crecimiento de los empleados que trabajan dentro de una organización surge de cómo ven los beneficios que se derivan de ella. Esto se hace centrándose en lo que los motiva a alcanzar las metas y objetivos que se han establecido. En esencia, el nivel de compromiso que los individuos tienen hacia una organización depende en gran medida de cómo perciben su relación con ella. Cuanto mayor sea el resultado esperado de su trabajo, más involucrados estarán en el trabajo en cuestión (61).

Condiciones favorables.

Se cree que la productividad de un empleado depende de una variedad de componentes, incluida la asignación de horas de trabajo, la organización de las tareas, el nivel de dificultad y los beneficios proporcionados. Si estos factores no se cumplen adecuadamente o son deficientes en calidad, pueden generar resultados negativos como accidentes e incidentes laborales, infecciones, enfermedades, estrés y fatiga emocional, entre otros (62).

Colegas que brindan apoyo.

Se forma una red de apoyo entre individuos que participan en una transacción de asistencia mutua, satisfaciendo las necesidades básicas de cada uno. Esto se considera un factor clave para ayudar a las personas a sobrellevar situaciones estresantes y llevar una vida más saludable. La salud puede verse afectada positivamente si esos contactos expresan preocupación por el bienestar de una persona. Cabe señalar que el impacto puede mitigarse. (63).

2.3 Marco conceptual de las variables.

Autonomía: Facultad de la persona o la entidad que puede obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros (19).

Carisma: Es la capacidad de atraer, cautivar e influir en las personas que nos rodean (25).

Condiciones laborales: Conjunto de factores que pueden afectar de manera negativa la salud de los trabajadores (25).

Consideración: Reflexión meditada que expresa la opinión que se tiene sobre alguien o algo (28).

Estimulación Intelectual: Proceso dinámico donde se evidencia la capacidad de aprendizaje (28).

Líder: El líder es aquella persona que sabe cómo dirigir a la gente a su mejor esfuerzo, es la persona que se distingue del grupo, ejerciendo una influencia e incentivación para lograr un objetivo en común (29).

Liderazgo: Es un conjunto de habilidades que sirven para conducir y acompañar a un grupo de personas (26).

Motivación: Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona (28).

Recompensas: Objetos, servicios, eventos o acciones que animan a un empleado a trabajar más duro para una empresa (29).

Responsabilidad: Cualidad que profesan las personas que ponen cuidado y atención en lo que hacen o deciden, y como tal implica la libertad. Una persona responsable es aquella que está obligada a responder de ciertos actos (35).

Satisfacción laboral: La satisfacción laboral es la respuesta emocional que experimentan los empleados en la empresa para la que trabajan (40).

Supervisión: Vigilancia o dirección de la realización de una actividad determinada por parte de una persona con autoridad o capacidad para ello (25).

Tolerancia: Tolerancia se refiere a la capacidad de permitir y aceptar las ideas, preferencias, formas de pensamiento o comportamientos de las demás personas (45).

III. MÉTODO

3.1. Tipo y Diseño de Investigación.

Este estudio es de enfoque cuantitativo, que se desarrolla mediante la medición ordinal de las variables para establecer un flujo de comportamiento y realizar conclusiones a partir de ello (64). Escogido para obtener resultados prácticos que nos permitan comprobar las hipótesis de estudio. De igual forma el estudio es de tipo básica, porque su propósito es mejorar la comprensión de lo observado, para estudiar variables en el medio natural (65).

El estudio es de diseño de estudio es correlacional porque se busca definir el nivel de asociación entre dos elementos de estudio (66). El corte del estudio es transversal porque se realizará en un lugar y tiempo específico (67).

El Método es el hipotético-deductivo, se basa en una evaluación de cualquier fenómeno determinado implica generalmente realizar observaciones amplias con la intención de descubrir una realidad más específica. Esto normalmente se logra mediante el proceso de verificación de hipótesis (68).

3.2 Variables, Operacionalización.

Variable independiente: Liderazgo Transformacional.

Es un proceso diseñado para estimular la conciencia de los empleados y enfocarlos hacia la productividad, aceptando el compromiso de ello, sin un interés personal más que colectivo (41).

Dimensiones

Estimulación Intelectual: Se refiere al líder que genera en sus trabajadores la demostración de ingenio e innovación, incentivándolos a cuestionar cada paso que dan, brindando nuevos enfoques, tomando en cuenta la posición del trabajador y de sus aportes (47).

Motivación inspiracional: Se refiere a un líder que despierta el trabajo en equipo con entusiasmo, optimismo, crea y comunica expectativas, con ello motiva a los trabajadores que lo rodean, y de esta forma los involucra en una perspectiva compartida, se refiere al liderazgo a las personas transformadoras que actúan de

forma motivadora e inspiran a quienes los rodean dando sentido a su labor, logrando nuevas perspectivas (50).

Consideración individual: Se refiere a que el líder trata de manera diferente a sus colaboradores en función a sus necesidades y capacidades que presentan, los líderes transformacionales son individualmente considerados mentores de sus trabajadores, prestando especial atención a sus necesidades, siendo relevante para su logro y desarrollo (52).

Carisma: Se refiere al despliegue de un líder cuyo comportamiento finalmente tiende a ser el modelo a seguir por sus trabajadores donde se considera las necesidades del personal de forma individual (54).

Variable dependiente: Satisfacción laboral.

Se considera como la actitud de un colaborador hacia su labor. También se entiende como aquella respuesta al contrastar con la realización de su trabajo. Esta actitud está basada en valores y creencias presentes en los trabajadores (51).

Dimensiones

Reto de trabajo: Se trata de diversas destrezas que se desarrollan para efectuar varias actividades. Además de la motivación por el trabajo, el reconocimiento de los logros de los empleados, la independencia y la confianza en los empleados, y la rendición de cuentas a los empleados, dando retroalimentación sobre su trabajo (59).

Sistema de recompensas: El desarrollo de los empleados en una organización se basa en las expectativas y percepciones de cómo se benefician de ella, a través de las motivaciones que se enfocan en lograr metas y objetivos establecidos. En otras palabras, el compromiso de las personas con el trabajo de una organización depende de su nivel percibido de interrelación. Cuantos más resultados esperados produzca el trabajo, mayor será el compromiso (61).

Condiciones favorables: Se considera que es una combinación de factores que determinan el desempeño del desarrollo de un trabajador, incluido la distribución de las horas de trabajo la estructuración del trabajo, la complejidad del mismo, los beneficios, entre otros. Si estas condiciones se desarrollan en niveles bajos o

deficientes, producen indicadores de problemas como accidentes e incidentes de trabajo, infecciones, enfermedades, estrés, agotamiento emocional, etc. (62).

Colegas que brindan apoyo: Se define como una transacción entre personas que forman una red de apoyo para una, se ayudan mutuamente y satisfacen sus necesidades básicas. Esto se considera un factor clave para ayudar a las personas a sobrellevar situaciones estresantes y llevar una vida más saludable. La salud puede verse afectada positivamente si esos contactos expresan preocupación por el bienestar de una persona. (63).

3.3 Población, muestra y muestreo.

Población.

La población examinada en este estudio se define como un grupo de individuos que exhiben rasgos similares y preceden al fenómeno observado (68). En este caso particular la población está conformada por todo el personal de enfermería, totalizando 25 personas, que laboran dentro de la Microred Conchán.

Muestreo.

En este estudio en particular, las muestras se recolectaron mediante muestreo censal no probabilístico. Esto significa que la cantidad de muestra recolectada no fue determinada por ninguna fórmula probabilística y, en cambio, cada miembro de la población fue incluido en la muestra del estudio durante el censo (62).

Criterios de selección

Criterios de inclusión

Personal de enfermería con licenciamiento

Personal de enfermería que desearon participar en el estudio

Personal de enfermería con más de un año en la institución

Criterios de exclusión

Personal de enfermería en licencia

Personal de enfermería que no firme el consentimiento informado

Personal de enfermería recién ingresado en la institución

Muestra.

Debido al tamaño mínimo de la muestra, se empleó un diseño de muestreo no probabilístico intencional. Para este estudio en particular, la población fue de tamaño pequeño, conformada únicamente por el personal de enfermería de la Microred Conchán, totalizando 25 personas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica.

La encuesta, es una técnica primordial en la recolección de datos, cuyo propósito es obtener sistemáticamente medidas numéricas del concepto de una pregunta de investigación previamente construida (62).

Instrumentos.

Para la Liderazgo transformacional se utilizó un cuestionario adaptado de la autora Pérez (54) que constan de 20 ítems, considerando 4 dimensiones: Estimulación Intelectual (4 ítems), Motivación inspiracional (4 ítems), Consideración individual (4 ítems), Carisma (8 ítems), además, fue medido con una escala tipo Likert: Nunca (1) Rara vez (2) A veces (3) A menudo (4) y Siempre (5). Además de ello se utilizaron los siguientes niveles y rangos, según la fórmula de baremos máximo valor menos mínimo valor entre los niveles de estudio $(100-20/3)$:

Optimo: (74-100)

Regular: (47-73)

Deficiente: (20-46)

En el caso de la variable satisfacción laboral se empleó un cuestionario perteneciente al autor Vega (69) el cual está formado por 20 ítems dividido a su vez en cuatro dimensiones Reto del trabajo (5 ítems), sistema de recompensas (6 ítems), condiciones favorables (6 ítems) y colegas que te brindan apoyo (5 ítems), con una escala de Likert, totalmente en Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4) y Siempre (5). Además de ello se utilizaron los siguientes niveles y rangos, según la fórmula de baremos máximo valor menos mínimo valor entre los niveles de estudio $(100-20/3)$:

Alto: (74-100)

Medio: (47-73)

Bajo: (20-46)

Los instrumentos de recolección de datos fueron validados a través de juicios de expertos, los cuales estuvieron conformados por 3 jueces que, a través de los fundamentos como las pertinencias, la claridad y la relevancia, refirieron que son suficientes y aplicables los instrumentos.

Por otro lado, cabe mencionar que se procedió con la medición de la confiabilidad para ambas variables mediante la prueba de Alfa de Cronbach, expresados a continuación:

Variables	Preguntas	Alfa de Cronbach
Liderazgo transformacional	20	0.960
Satisfacción laboral	20	0.959

3.5 Procedimientos de análisis de datos.

Luego de recibir la información que se obtenga de la muestra de estudio codificada según valor de respuesta, se procederá a elaborar una base de datos con dichas respuestas en el programa Excel, lo cual recibirá el siguiente análisis.

Descriptivo: Utilizando el programa SPSS 25.0, los datos fueron analizados, resultando en la adquisición de tablas de frecuencia y gráficos de barras. Estas herramientas ayudaron en la descripción y análisis de los resultados de una manera clara y concisa.

Inferencial: Tras realizar la prueba de normalidad observamos que el tamaño de la muestra era inferior a 50 participantes. Para evaluar la normalidad estadística de los datos se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk. Los resultados de esta prueba fueron inferiores a 0,05, lo que indica que se trataba de datos no paramétricos. En consecuencia, recurrimos al uso de la prueba Rho de Spearman para analizar los datos (70).

3.6 Criterios éticos.

Se respetará los principios bioéticos a continuación (71):

El principio de la justicia: este principio indica que toda la muestra de estudio debe ser tratada con el respeto que merece sin distinguir este trato con ningún individuo.

El principio de la autonomía: este principio indica que el integrante de la muestra decide participar por voluntad propia aseverando dicha decisión con la firma del consentimiento informado.

El principio de la beneficencia: la información que se obtenga será accesible para la muestra de estado además de aportarle conocimiento sobre el tema se aportará en la disminución de su problemática.

El principio de la no maleficencia: el estudio se desarrolla sin afectar ni a la muestra de estudio ni a la institución que brinda sus puestas y accesibilidad para el desarrollo de la investigación donde se aclara que toda información obtenida en el proceso investigativo, solo es para fines académicos y aporte del conocimiento.

3.7 Criterios de Rigor científico.

A lo largo del estudio, se siguieron algunos puntos de referencia para un rigor científico, ya que toda investigación debe demostrar su validez a través de la metodología utilizada. La investigación se basó en el uso de la confiabilidad debido a que todos los datos obtenidos no fueron manipulados y se presentaron como se presentó en la realidad, en el caso de la validez y fiabilidad se refiere a que se efectuó el juicio de expertos y la confiabilidad de alfa de Cronbach para trabajar con herramientas seguras, y objetividad por que el estudio presentar resultados generales sin establecer algún daño o preferencias por alguno de los participantes tanto la muestra como la institución, esto dio lugar a lograr los resultados para el análisis de los contenidos que se encuentren en la medición de las variables, además se siguió el criterio de relevancia porque habrá una contribución de nuevos hallazgos sobre el tema en la investigación en el sitio de lugar de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

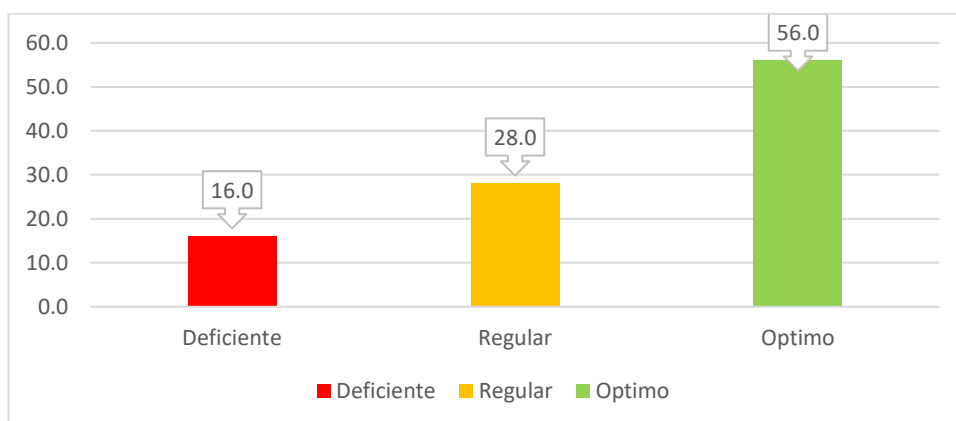
Tabla 1

Liderazgo transformacional de la Microred Conchán Chota-Cajamarca.

	N	%
Deficiente	4	16,0%
Regular	7	28,0%
Optimo	14	56,0%
Total	25	100,0%

Figura 1

Liderazgo transformacional de la Microred Conchán Chota-Cajamarca.



Nota. En la tabla y figura 1 se observa que, el liderazgo transformacional se presenta según la mayoría en un nivel óptimo con un 56,0%, regular con un 28,0% y deficiente según el 16,0%.

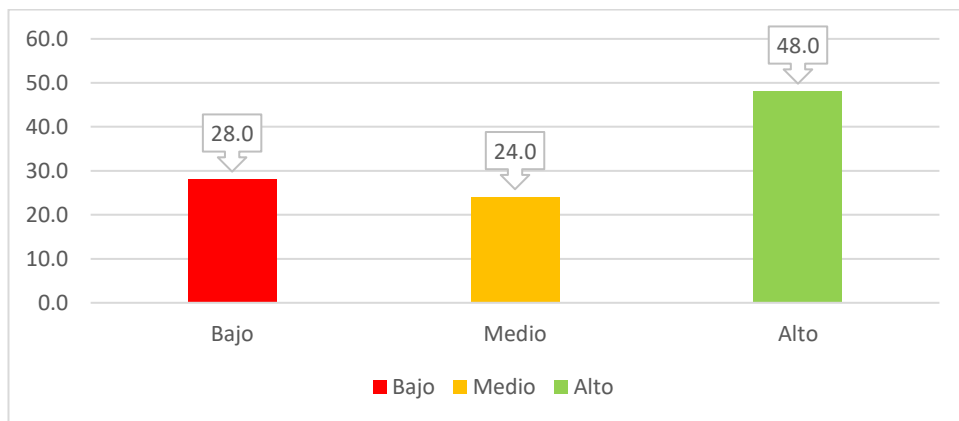
Tabla 2

Satisfacción laboral en personal de enfermería.

	N	%
Bajo	7	28,0%
Medio	6	24,0%
Alto	12	48,0%
Total	25	100,0%

Figura 2

Satisfacción laboral en personal de enfermería.



Nota. En la tabla y figura 2 se observa que, la satisfacción laboral del personal de enfermería se presenta en la mayoría en un nivel alto con un 48,0%, medio en el 24,0% y bajo en el 28,0%.

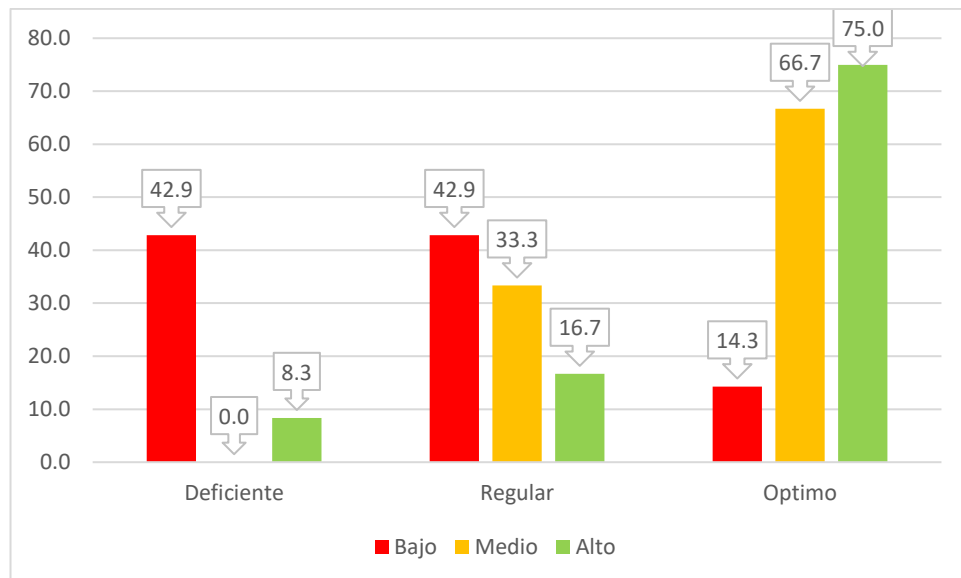
Tabla 3

Tabla cruzada entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

			Satisfacción laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Liderazgo transformacional	Deficiente	Recuento	3	0	1	4
		%	42,9%	0,0%	8,3%	16,0%
	Regular	Recuento	3	2	2	7
		%	42,9%	33,3%	16,7%	28,0%
	Optimo	Recuento	1	4	9	14
		%	14,3%	66,7%	75,0%	56,0%
Total		Recuento	7	6	12	25
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 3

Cruce entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.



Nota. En la tabla y figura 3 se observa que, con un nivel deficiente del liderazgo transformacional, la satisfacción laboral se presenta en su mayoría en un nivel bajo con un 42.9%, pero cuando el liderazgo es regular, la satisfacción del personal es de bajo a medio con un 42.9% a 33.3% respectivamente, finalmente cuando el liderazgo transformacional se desarrolla en un nivel óptimo la satisfacción laboral es alta en un 75.0%.

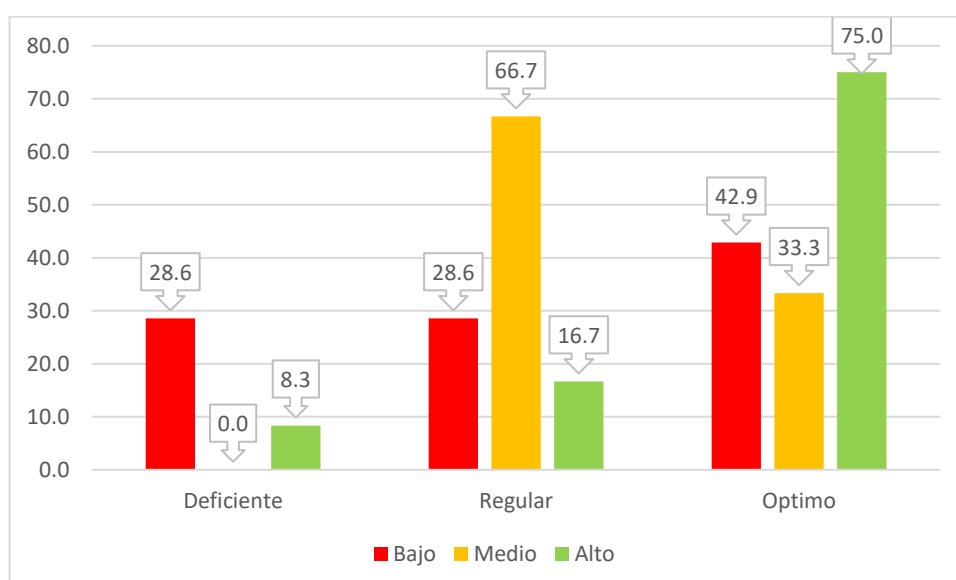
Tabla 4

Tabla cruzada entre la estimulación Intelectual y la satisfacción laboral.

			Satisfacción laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Estimulación Intelectual	Deficiente	Recuento	2	0	1	3
		%	28,6%	0,0%	8,3%	12,0%
	Regular	Recuento	2	4	2	8
		%	28,6%	66,7%	16,7%	32,0%
	Optimo	Recuento	3	2	9	14
		%	42,9%	33,3%	75,0%	56,0%
Total		Recuento	7	6	12	25
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 4

Cruce entre la estimulación Intelectual y la satisfacción laboral.



Nota. En la tabla y figura 4 se observa que, con un nivel deficiente de la estimulación intelectual, la satisfacción laboral se presenta en su mayoría en un nivel bajo con un 28.6%, pero cuando la estimulación intelectual es regular, la satisfacción del personal es media en su mayoría con un 66.7%, finalmente cuando la estimulación intelectual se desarrolla en un nivel óptimo la satisfacción laboral es alta en un 75.0%.

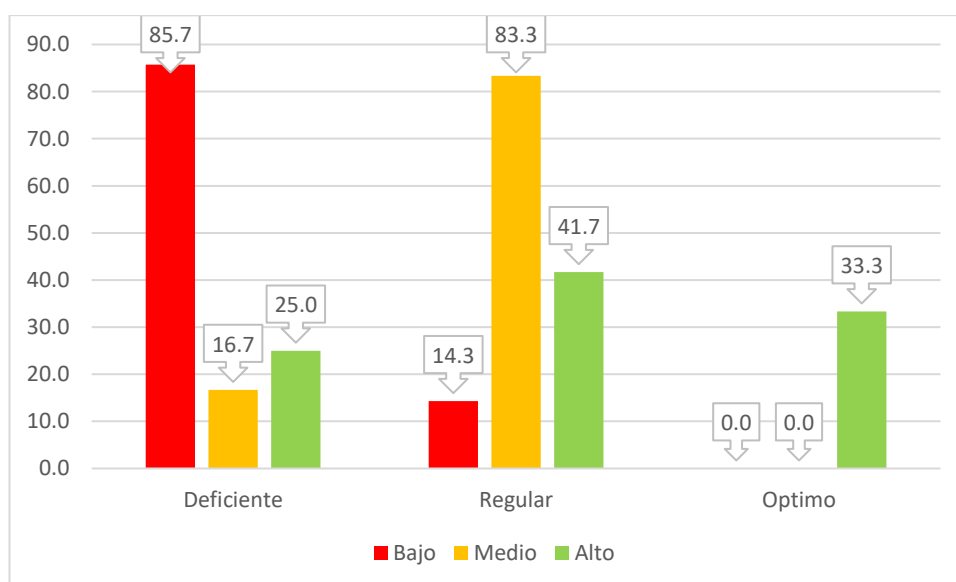
Tabla 5

Tabla cruzada entre la motivación inspiracional y la satisfacción laboral.

			Satisfacción laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Motivación inspiracional	Deficiente	Recuento	6	1	3	10
		%	85,7%	16,7%	25,0%	40,0%
	Regular	Recuento	1	5	5	11
		%	14,3%	83,3%	41,7%	44,0%
	Optimo	Recuento	0	0	4	4
		%	0,0%	0,0%	33,3%	16,0%
Total		Recuento	7	6	12	25
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 5

Cruce entre la motivación inspiracional y la satisfacción laboral.



Nota. En la tabla y figura 5 se observa que, con un nivel deficiente de la motivación inspiracional, la satisfacción laboral se presenta en su mayoría en un nivel bajo con un 85.7%, pero cuando la motivación inspiracional es regular, la satisfacción del personal es media en su mayoría con un 83.3%, finalmente cuando la motivación inspiracional se desarrolla en un nivel óptimo la satisfacción laboral es alta en un 33.3%.

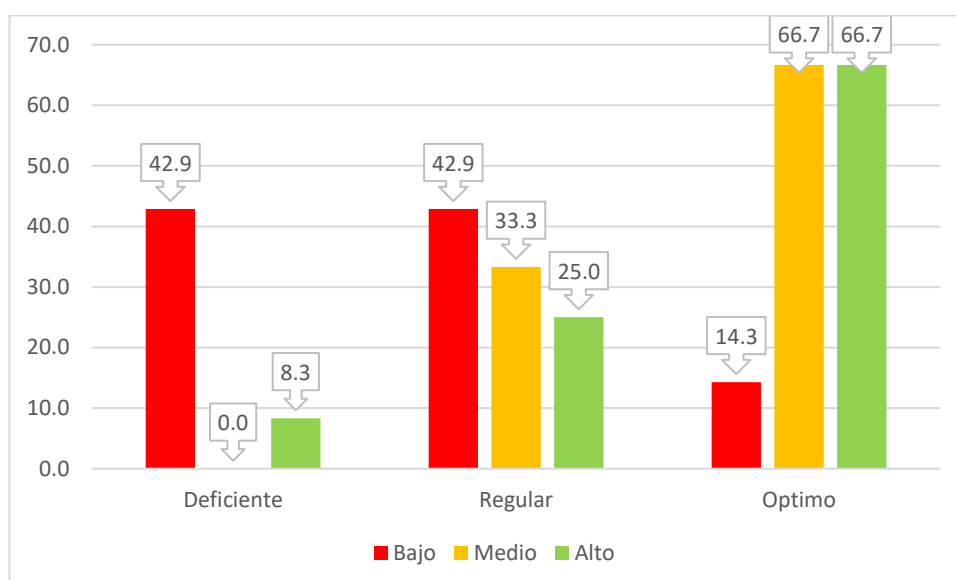
Tabla 6

Tabla cruzada entre la consideración individual y la satisfacción laboral.

		Satisfacción laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Consideración individual	Deficiente	Recuento	3	0	1	4
		%	42,9%	0,0%	8,3%	16,0%
	Regular	Recuento	3	2	3	8
		%	42,9%	33,3%	25,0%	32,0%
	Optimo	Recuento	1	4	8	13
		%	14,3%	66,7%	66,7%	52,0%
Total		Recuento	7	6	12	25
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 6

Cruce entre la consideración individual y la satisfacción laboral.



Nota. En la tabla y figura 6 se observa que, con un nivel deficiente de la consideración individual, la satisfacción laboral se presenta en su mayoría en un nivel bajo con un 42.9%, pero cuando la *consideración individual* es regular, la satisfacción del personal es baja a media con un 42.9% a 33.3%, finalmente cuando la motivación inspiracional se desarrolla en un nivel óptimo la satisfacción laboral es alta en un 66.7%.

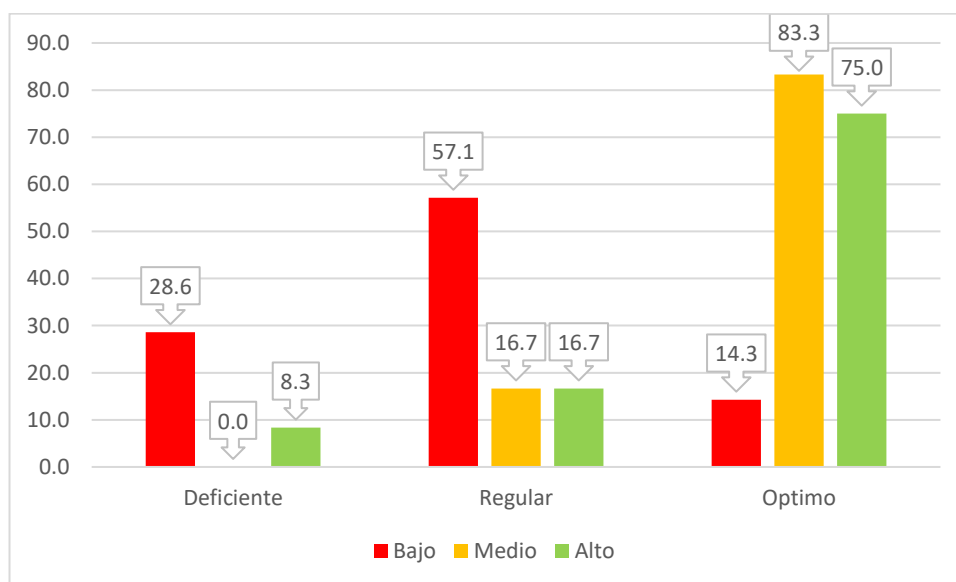
Tabla 7

Tabla cruzada entre el carisma y la satisfacción laboral.

			Satisfacción laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Carisma	Deficiente	Recuento	2	0	1	3
		%	28,6%	0,0%	8,3%	12,0%
	Regular	Recuento	4	1	2	7
%		57,1%	16,7%	16,7%	28,0%	
Optimo	Recuento	1	5	9	15	
	%	14,3%	83,3%	75,0%	60,0%	
Total	Recuento	7	6	12	25	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Figura 7

Cruce entre el carisma y la satisfacción laboral.



Nota. En la tabla y figura 7 se observa que, con un nivel deficiente del carisma del liderazgo transformacional, la satisfacción laboral se presenta en su mayoría en un nivel bajo con un 28.6%, pero cuando el carisma es regular, la satisfacción del personal es media con un 57.1%, finalmente cuando el carisma se desarrolla en un nivel óptimo la satisfacción laboral en su mayoría es medio en un 83.3%.

4.2 resultados inferenciales.

Tabla 8

Prueba de normalidad.

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,344	25	,000	,731	25	,000
Estimulación Intelectual	,344	25	,000	,732	25	,000
Motivación inspiracional	,253	25	,000	,794	25	,000
Consideración individual	,321	25	,000	,753	25	,000
Carisma	,367	25	,000	,708	25	,000
Satisfacción laboral	,302	25	,000	,754	25	,000
Reto de trabajo	,255	25	,000	,789	25	,000
Sistema de recompensas	,255	25	,000	,789	25	,000
Condiciones favorables	,310	25	,000	,786	25	,000
Colegas que brindan apoyo	,340	25	,000	,747	25	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

En esta tesis, el tamaño de la muestra fue inferior a 50 participantes. Para comprobar la normalidad se empleó la prueba de Shapiro-Wilk, según lo informado por Anderson et al. (68) los resultados obtenidos estuvieron por debajo del umbral de 0,05, lo que indica una distribución no paramétrica. En consecuencia, se utilizó la prueba Rho de Spearman.

Contrastación de las hipótesis.

Hipótesis principal.

Ha: El liderazgo transformacional influye significativamente en la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022.

Ho: El liderazgo transformacional no influye significativamente en la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022.

Tabla 9

Prueba de correlación según Spearman entre liderazgo transformacional y la satisfacción laboral.

			Liderazgo transformacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,491*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	25	25
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,491*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	25	25

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

Se observa según la prueba de correlación que el nivel del coeficiente hallado es de 0.491 lo cual es moderado y positivo con una significancia del 0.013 menor al 0.05, lo que indica que existe una relación significancia entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022.

Análisis: Los resultados indican que el liderazgo transformacional influye en la satisfacción del trabajador, en otras palabras, a un mejor desarrollo del liderazgo transformacional con una mejor estimulación Intelectual, una buena motivación inspiracional, mejor consideración individual y mayor carisma hacia el personal, que se consideraron como regulares, habrá una mejor satisfacción del personal.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados se halló que el liderazgo transformacional se presentó según gran parte de la muestra en un nivel alto con una tendencia a regular, además de ello en la lectura de los resultados de la satisfacción laboral se halló que en su mayoría el personal tienen una satisfacción alta, también se observa que cuando la tendencia de liderazgo mencionado comienza a bajar igualmente lo hace el nivel de satisfacción, uno de los puntos que se halló a mejorar es la motivación de los trabajadores, lo cual es esencial para obtener una satisfacción aún más alta. Al utilizar los resultados recopilados y aplicar el examen estadístico Rho de Spearman, se descubrió que existe una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral dentro del personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca en el año 2022.

Lo que se concuerda con el estudio de Huacachino y Castillo (2019) en donde se concluye que una asociación entre las variables liderazgo de tipo transformacional y el nivel satisfactorio laboral del personal de salud, la cual resultó ser estadísticamente significativa en $p = 0,044$ (0,05) (27). Similar a Mendoza y Tejada (2020) quienes hallaron entre el estilo de liderazgo y el nivel satisfactorio laboral de las enfermeras en Chachapoyas, Área Hospitalaria Virgen de Fátima, Perú, 2019. Una relación significativa (28). Asimismo, el estudio de Yallercco y Umire (2020) donde se concluyó que a un mejor nivel en el desarrollo del estilo del liderazgo habrá un mayor nivel satisfactorio laboral (29).

Se observa tanto en investigaciones anteriores como en los resultados obtenidos está claro que el liderazgo es un elemento importante porque influye de manera directa en la satisfacción del trabajador, más aún el tipo transformacional que impulsa a sus trabajadores a ser autónomos y que innoven en la mejora de sus servicios es por ello de estos resultados donde se ve una clara relación entre estas variables.

Lo que también se puede observar con lo obtenido por Cabrera en Arequipa (2017) donde encontró una relación significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral (30). Similar a Huallpa (2022) donde trabajó con 90 sujetos encontró que, entre el estilo del líder y el nivel satisfactorio laboral de un grupo de enfermeras, el nivel asociativo es significativo (31).

Lo cual comprueba la importancia que tiene el liderazgo en especial el transformacional en la satisfacción laboral del personal, cabe mencionar que el liderazgo transformacional, es un proceso diseñado para estimular la conciencia de los empleados y enfocarlos hacia la productividad, aceptando el compromiso de ello (41). Y la satisfacción laboral es la actitud de un colaborador hacia su trabajo, esta actitud está basada en valores y creencias presentes en los trabajadores (55).

Por tal motivo es importante que líder se enfoque en lograr la satisfacción del personal a través de sus acciones que considere estimularlos a través de retos, de autonomía, con el fin de lograr sacar sus máximas capacidades debido a que un trabajador con alta satisfacción solo generara una mayor productividad y resultados en el proceso desarrollado en cualquier institución.

Otro estudio encontrado fue el de Mejía y Casaverde (2018) en Lima donde se concluyó que estadísticamente el nivel asociativo es significativo entre el nivel satisfactorio laboral y la percepción del liderazgo transformacional (32). Pero no concuerda con, Santos (2017) en Cajamarca quien encontró que el 45% de los líderes muestran un liderazgo transformacional en un nivel regular, pero no tenían los recursos ni habilidades para poder ejercer este estilo (34).

Igualmente se observa que el desarrollo del liderazgo transformacional requiere de ciertos recursos para poder desarrollarse igualmente de un líder capacitado para poder lograr los objetivos institucionales, que estén centrados en el crecimiento de sus trabajadores. Es por ello que no necesariamente aplicar el liderazgo transformacional asegura obtener una mayor satisfacción laboral, es necesario que se apliquen y mejoren todos sus componentes como estimulación intelectual, motivacional inspiracional, consideración individual y carisma, esto claro bajo un líder capacitado y con experiencia en este tipo de liderazgo.

Asimismo, entre estudios internacionales también se halló una concordancia como el caso de Bracamonte y González (2021) en Argentina donde se evidencia una asociación directa entre el estilo de líder con el nivel satisfactorio laboral del personal de salud (14). Al igual que Valbuena et al. (2021) en Colombia donde concluyó que los profesionales de enfermería expresaron estimulación de prácticas de liderazgo transformacional en su desempeño, lo que se asoció con cambios en la cultura organizacional, aumentando su satisfacción y compromiso (23). También está el estudio de Almeida de Mora et al. (2020) en Brasil quien evidenció que el Liderazgo y la satisfacción laboral se correlacionan positivamente (24).

Internacionalmente se observa también claramente como el liderazgo influye de manera directa ante la satisfacción del trabajador donde a mejores niveles del liderazgo mayores niveles de satisfacción esto considerando varios aspectos en el proceso que logra motivar e incentivar al personal.

Es por ello, importante que se genere una buena interrelación entre el líder y sus trabajadores, con el fin de que coincidan con los objetivos que se plantean, y se produzca un trabajo coordinado, donde se motive al trabajador, se estimule a su crecimiento, y con ello se logre su satisfacción laboral, lo cual se expresará en niveles más altos de producción y calidad en los servicios, en este caso de salud.

De igual manera se concuerda con Garzón (2019) en Ecuador donde obtuvo como resultado, en cuanto al tipo de liderazgo, la mayoría de los profesionales de enfermería percibían su liderazgo como democrático, caracterizado por involucrar a sus equipos de trabajo en todas las actividades y toma de decisiones, concluyeron que el liderazgo se percibía en el nivel óptimo, siendo el más relevante el democrático (25). Finalmente, Montero (2017) en Ecuador evidenció que la mayoría de las enfermeras practican el liderazgo instructivo, es decir, liderar a los miembros del grupo de manera que alcancen las metas y completen satisfactoriamente las tareas (26).

Vemos esencialmente que la relación entre las variables es clara donde el liderazgo transformacional es directamente influyente en la satisfacción laboral, por lo que mejorar este liderazgo capacitando y brindándoles las herramientas necesarias para lograr un mejor nivel satisfacción en los trabajadores, lo cual es un efecto

positivo porque permite un mejor desempeño y productividad en los servicios, por tal motivo es esencial que este liderazgo se desarrolle adecuadamente en beneficio de la institución y sus trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Según el objetivo general “Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022”. Se determinó que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en personal de enfermería, lo que indica que dependiendo de cómo se desarrolle el liderazgo estudiado, habrá una mejor o peor nivel de satisfacción del personal.

Segunda: Según el objetivo específico 1; “Identificar el nivel del liderazgo transformacional en la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022.”, se pudo encontrar que según la mayoría refiere que el liderazgo transformacional se presenta en un nivel óptimo.

Tercera: Según el objetivo específico 2; “Identificar el nivel de la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022”, se pudo encontrar que según la mayoría presenta una satisfacción laboral en un nivel alto.

Cuarta: Según el objetivo específico 3; “Identificar la relación que existe entre la estimulación Intelectual y la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022.”, se identificó que existe una relación significativa entre la estimulación Intelectual y la satisfacción laboral, lo que indica que estimular la satisfacción del personal es necesario para lograr mejores niveles de satisfacción en el personal.

Quinta: Según el objetivo específico 4; “Identificar la relación que existe entre la motivación inspiracional y la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022”, se identificó que existe una relación significativa entre la motivación inspiracional y la satisfacción laboral, siendo este punto clave puesto que la motivación laboral es un elemento primordial para lograr una mejor satisfacción laboral en el personal de salud.

Sexta: Según el objetivo específico 5; “Identificar la relación que existe entre la consideración individual y la satisfacción laboral en personal de enfermería de la

Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022”, se identificó que existe una relación significativa entre la consideración individual y la satisfacción laboral, en este caso el líder debe tener consideración y reconocimiento de manera individual de los logros de su personal y de esta manera motivarlos y obtener una mayor satisfacción del personal.

Séptima: Según el objetivo específico 6; “Identificar la relación que existe entre el carisma y la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022”, se identificó que existe una relación significativa entre el carisma y la satisfacción laboral en personal, en este punto se observar que la relación indica que ha mayor carisma del líder habrá un mejor simpatía con los trabajadores, mayor confianza y de esta manera puede incrementar de manera significativa la satisfacción del personal.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al haberse encontrado que el liderazgo influye de manera directa en la satisfacción del personal, se sugiere a los directivos que desarrolle reuniones con todos los trabajadores de manera periódica para conversar sobre las deficiencias en el servicio y pedir que aporten con ideas que puedan mejorar principalmente su área de trabajo, y de esta manera conocer por qué aún existen cierto grupo con una insatisfacción laboral.

Segunda: Según los resultados encontrados el liderazgo fue encontrado en un nivel alto es, por ello que se sugiere que los directivos, jefes y jefes de área se actualicen en cuanto al liderazgo transformacional para que sigan desarrollando un buen nivel porque existe facciones que refieren que este liderazgo es regular.

Tercera: La mayoría del personal se encontró un nivel de satisfacción laboral alto, pero también existe un considerable grupo que presenta una satisfacción media, es por ello importante y se sugiere que la jefa de enfermería y la directiva evalúe constantemente esta satisfacción laboral, además de **brindar** un canal de sugerencias donde el personal pueda expresar sus incomodidades o ideas para mejorar el servicio.

Cuarta: Se identificó que la estimulación intelectual se relaciona de manera directa con la satisfacción laboral, es por ello que se sugiere que se desarrollen estrategias y convenios con instituciones educativas para seguir mejorando el nivel profesional de los trabajadores, estimulándolos a mejorar a prepararse ofreciéndole facilidades para sus estudios o especialización.

Quinta: A los líderes, al encontrarse que existe una relación significativa entre la motivación inspiracional y la satisfacción laboral, se sugiere trabajar aún más mejorar la motivación, por ello se sugiere que, a través de estrategias como charlas motivacionales, condiciones laborales más adecuadas, capacitaciones, lograr incrementar esta satisfacción para que en un 100 por ciento sea optima en todo el personal.

Sexta: Al encontrarse que existe una relación significativa entre la consideración individual y la satisfacción laboral, se sugiere a los jefes de área y líderes, brindar un trato individual a cada trabajador con el fin de que se sientan identificados con un mayor compromiso, con el propósito además de que no se sientan solo como un trabajador más, sino como un trabajador de la institución con un rol importante para el éxito.

Séptima: Finalmente se identificó que existe una relación significativa entre el carisma y la satisfacción laboral en personal, es por ello que se sugiere a la directiva a los jefes de área seguir con el carisma característico y emplearlo en todo el personal de manera equitativa con el fin de que se logre una satisfacción global en el personal por igual.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Año Internacional del Personal de Enfermería y de Partería. [Internet] OMS; 2020 [Citado el 20 de marzo de 2022] Disponible en: <https://www.who.int/es/campaigns/annual-theme/year-of-the-nurse-and-the-midwife-2020>.
2. Organización Mundial de la Salud. Situación de la Enfermería en el Mundo - 2020: Resumen de Orientación. [Internet] OMS; 2021 [Citado el 20 de marzo de 2022] Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
3. Hussain M, Khayat R. The impact of transformational leadership on job satisfaction and organizational commitment among hospital staff: A systematic review. *J Health Manag* [Internet]. 2021;23(4):614–30. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/09720634211050463>
4. Fuentes G. Condiciones de trabajo del personal de Enfermería del Servicio Extremeño de Salud durante la pandemia de COVID en España. *Nure investig* [Internet]. 2020 [citado el 26 de julio de 2022];(107):5. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616808>.
5. Diario El País. Dos tercios de las enfermeras han sufrido episodios graves de ansiedad durante la pandemia [Internet]. 2022 [citado el 26 de julio de 2022]. Disponible en: <https://elpais.com/sociedad/2022-02-07/dos-tercios-de-las-enfermeras-han-sufrido-episodios-graves-de-ansiedad-durante-la-pandemia.html>
6. Organización Panamericana de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. [Internet]. 2019 [citado el 26 de julio de 2022]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es.
7. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Panorama de la Salud 2021 [Internet]. Oecd. 2021 [citado el 17 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.oecd.org/health/Panorama-de-la-Salud-2021-OCDE.pdf>
8. Rodríguez J. Liderazgo en la enfermería latinoamericana, una dinámica de cambio permanente. *CuidArte* [Internet]. 2020;9(1). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2020/cuie2018f.pdf>

9. MINSA. Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018 – 2021. [Internet] Ministerio de Salud, Perú; 2021 [citado el 26 de julio de 2022]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4940.pdf>.
10. Huacachino E, Castillo H. Estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencia de Villa El Salvador, 2018. Universidad Nacional del Callao; 2019. [citado el 26 de julio de 2022] Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3986>
11. La República. Enfermeras con sobrecarga laboral en los hospitales de Arequipa. [Internet]. 2020 [citado el 26 de julio de 2022] Disponible en: <https://larepublica.pe/sociedad/2019/08/26/enfermeras-con-sobrecarga-laboral-en-los-hospitales-de-arequipa/>.
12. García N. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras. [Tesis] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2020 [citado el 26 de julio de 2022] Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16379/1947.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
13. Mendoza E, Tejada S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. Rev Cient UNTRM Cienc Soc Humanid [Internet]. 2020 [citado el 26 de julio de 2022];3(1):9. Disponible en: <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/566>.
14. Escuela de organización industrial. Teoría de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard [Internet]. 2014 [citado el 27 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/06/02/teoria-de-liderazgo-situacional-de-hersey-y-blanchard/>
15. INEI. Capítulo 1: Características de la Población [Internet]. 2020 [citado el 16 de noviembre de 2023]. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaes/Est/Lib0838/Libro19/cap01.pdf
16. Dirección Regional De Salud Cajamarca. Situación Epidemiológica Región Cajamarca [Internet]. 2022 [citado el 16 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.dge.gob.pe/portal/docs/tools/teleconferencia/2022/SE052022/03.pdf>

17. Ministerio de Salud. Diagnóstico de brechas de infraestructura y equipamiento del sector salud [Internet]. 2022 [citado el 16 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://www.minsa.gob.pe/Recursos/OTRANS/08Proyectos/2022/diagnostico-brechas-infraestructura-sector-salud-2022.pdf>
18. Gobierno Regional Cajamarca. Diagnóstico de Brechas del servicio de salud en la Región Cajamarca [Internet]. 2017 [citado el 16 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://portal.regioncajamarca.gob.pe/sites/default/files/documentos/progrmacionmultianual/Diagn%C3%B3stico%20de%20Brechas%20del%20servicio%20de%20salud%20en%20la%20Regi%C3%B3n%20Cajamarca.pdf>
19. Bracamonte L, González J. Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Rev cient arbitr Fund MenteCl* [Internet]. 2022 [citado el 27 de julio de 2022];7(0). Disponible en: <https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/265>
20. Valbuena L, Ruiz M, Páez A. Nursing leadership, associated sociodemographic and professional factors: The perception of leaders and evaluators. *Aquichan* [Internet]. 2021 [citado el 27 de julio de 2022];21(2):1–15. Disponible en: <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/14627>
21. Almeida A, Bernardes A, Balsanelli A, Dessotte C, Gabriel C, Zanetti A. Leadership and job satisfaction in the Mobile Emergency Care Service context. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2020 [citado el 27 de julio de 2022];28: e3260. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/BD6KR7tqRfXbSnkPqsHsb6x/?lang=es>.
22. Garzón M. Percepción de liderazgo en los profesionales de enfermería del hospital San Vicente de Paúl, Ibarra 2019. Ecuador: Universidad Técnica del Norte; 2019. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/9835/2/06%20ENF%201125%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>.
23. Montero D, Palta A. Estilos de liderazgo situacional que adoptan las enfermeras y enfermeros de los establecimientos de salud que pertenecen al cantón Cuenca. Ecuador: Universidad de Cuenca; 2017 [citado el 27 de julio de 2022] Disponible en: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/26013/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N.pdf>.

24. Pajuelo Y. Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2022. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2023. [citado el 27 de julio de 2022] Disponible en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7549>
25. Alfaro S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 27 de julio de 2022] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81543>
26. Diaz D. Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal médico de un hospital público de Ancash, 2022. Universidad César Vallejo; 2022. [citado el 27 de julio de 2022] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103286>
27. Huacachino E, Castillo H. Estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencia de Villa El Salvador, 2018. Universidad Nacional del Callao; 2019. Disponible en: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3986/HUACACHINO%20Y%20CASTILLO_MAESTRIA_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
28. Mendoza E, Tejada S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. Rev Cient UNTRM Cienc Soc Humanid [Internet]. 2020 [citado el 26 de julio de 2022];3(1):9. Disponible en: <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/566>.
29. Yallercco L, Umire Y. Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Micro Red Juliaca del Sector Salud Juliaca, 2020. Universidad Peruana Unión; 2020. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3367#:~:text=Luego%20del%20an%C3%A1lisis%20de%20datos,seg%C3%BAAn%20el%20coeficiente%20Rho%20de>.
30. Cabrera G. Influencia del estilo de liderazgo de la supervisora de enfermería en la satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Ilo. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6458>.
31. Huallpa D. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2018. Universidad Nacional Santiago

- Antúnez de Mayolo; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4892>.
32. Mejía M, Casaverde J. Satisfacción laboral del interno de odontología y su percepción sobre el liderazgo transformacional del coordinador en hospitales nivel III-1. Universidad Marcelino Champagnat; 2018. Disponible en: <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/546>.
 33. Alcántara M. Liderazgo de la enfermera jefe y la motivación del personal de enfermería-Red de Cajamarca. Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38781>.
 34. Santos J. Liderazgo transformacional en enfermeros que desempeñan cargos directivos en establecimientos de salud del primer nivel de atención Jaén Perú 2016. Universidad Nacional de Cajamarca; 2017. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2846498>.
 35. Sánchez B. Teoría del liderazgo situacional en la Administración local: validez del modelo. PST [Internet]. 31 de diciembre de 2000 [citado 27 de julio de 2022];12(3):435-9. Disponible en: <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/7614>.
 36. Pérez D. Evaluación crítica del modelo de liderazgo participativo de Vroom-Yetton (1973) y Vroom-Jago (1988). Rev psicol trab las organ [Internet]. 1998 [citado el 27 de julio de 2022];14(3):355-73. Disponible en: <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/959a557f5f6beb411fd954f3f34b21c3>
 37. Horreum F. Liderazgo transformacional: un modelo que triunfa [Internet]. Fundacionhorreum.org. [citado el 27 de julio de 2022]. Disponible en: <https://www.fundacionhorreum.org/liderazgo-transformacional-mas-beneficios/>.
 38. Sabater C, De Armas D, Cabezas P. La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. Cuad. Trab. Soc. [Internet]. 27 de junio de 2019 [citado 27 de julio de 2022];32(2):397-405. Disponible en: <https://doi.org/10.5209/cuts.58635>.
 39. Portela T. Estudio exploratorio sobre la motivación de los trabajadores del área de producción y mercadeo de la empresa alimentos SAS S.A.S. Universidad Antonio Nariño; 2021. Disponible en: <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/2109>.
 40. Sánchez H, Cristina M. Modelo de Gestión por Competencias Basado en la Teoría de las Necesidades de David McClelland para Desarrollar la Gestión del Talento

- Humano en el Personal Docente de Educación de la Fachse de la Unprg – Lambayeque - 2014”. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2018.
41. Pérez M. Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Lima: Universidad Cesar Vallejo. 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85976/P%c3%a9rez_FMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
 42. Briones C. Relación del liderazgo transformacional del docente con el desempeño de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria IV Ciclo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Arístides Merino Unir" de Celendín, 2015. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1539>.
 43. Santamaria, D. y Miranda, F. (2010). XIII Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas La administración frente a la globalización: Gobernabilidad y desarrollo 5, 6, 7 y 8 de mayo de 2009. Disponible en: <http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/C12P32.pdf>.
 44. Centro Europeo de Postgrado y Empresa [Ceupe] Liderazgo transformacional, 2022. Disponible en: <https://www.ceupe.pe/blog/liderazgo-transformacional.html>
 45. Duitama G. El liderazgo transformacional como una opción de crecimiento para los empresarios. Prospecta Colombia 2019. Disponible en: <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/book/article/view/3320>.
 46. Gálvez MIT, Llatas FDH. Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. Conrado [Internet]. 2022 [citado el 18 de julio de 2023];18(85):246–51. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000200246&script=sci_arttext&tlng=en
 47. Pérez M. Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Lima: Universidad Cesar Vallejo. 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85976/P%c3%a9rez_FMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
 48. Bass B, Avolio B. Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. Londres : Sage. 1994 Disponible en : https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=_z3_BOVYK-IC&oi=fnd&pg=PP11&dq=Bass,+B.,+y+Avolio.+1994+Effectiveness+of+organiz

- ational+improvement+through+transformational+leadership&ots=aTuT_cAgSG&sig=HFWgadU6fkA-1Otdc0n_YApIdk4#v=onepage&q=Bass%2C%20B.%2C%20y%20Avolio.%201994%20Effectiveness%20of%20organizational%20improvement%20through%20transformational%20leadership&f=false.
49. Centro Europeo de Postgrado y Empresa [Ceupe] Liderazgo transformacional. 2021. Disponible en: <https://www.ceupe.pe/blog/liderazgo-transformacional.html>.
 50. Briones C. Relación del liderazgo transformacional del docente con el desempeño de los estudiantes de la especialidad de Educación Primaria IV Ciclo en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Arístides Merino" de Celendín. Disponible en: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1539>.
 51. García M. Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. En: Entramado. 11(1) p. 60-79.2021 Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf>.
 52. Pérez M. Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85976/P%c3%a9rez_FMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
 53. Bass B, Avolio B. Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. Londres : Sage. 1994 Disponible en : https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=_z3_BOVYK-IC&oi=fnd&pg=PP11&dq=Bass,+B.,+y+Avolio.+1994+Effectiveness+of+organizational+improvement+through+transformational+leadership&ots=aTuT_cAgSG&sig=HFWgadU6fkA-1Otdc0n_YApIdk4#v=onepage&q=Bass%2C%20B.%2C%20y%20Avolio.%201994%20Effectiveness%20of%20organizational%20improvement%20through%20transformational%20leadership&f=false.
 54. Pérez M. Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85976/P%c3%a9rez_FMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

55. Tineo R. Liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas rubro bodegas, distrito Andrés Avelino Cáceres, Ayacucho, 2019. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote; 2023. Disponible en: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/34125>
56. Chiang M, Riquelme G, Rivas P. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. Cienc Trab. [Internet]. 2018 Dic [citado 27 de julio de 2022]; 20 (63):178-186. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492018000300178&lng=es.
57. Guerrero M, Parra R, Arce M. La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. IRJ [Internet]. 6 de agosto de 2018 [citado 27 de julio de 2022];3(8):140-6. Disponible en: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/879>.
58. Romero J, Rosado Z. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas contemp: educ política valores [Internet]. 2019 [citado 27 de julio de 2022]; Disponible en: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>.
59. Lomas R. Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. [Tesis de maestría] Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo; 2017. [citado 27 de julio de 2022] Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1.
60. Tecsihua J. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud de la Marina de Guerra del Perú. Callao 2017. [Tesis de maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. [citado 27 de julio de 2022] Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15680/Tecsihua_QJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
61. Universidad de Sonora. Capítulo 5. sistemas de recompensas. [Internet] Biblioteca digital. 2018 [citado 27 de julio de 2022] Disponible de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/20064/capitulo5.pdf>

62. Reyes A. Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016. [Tesis de maestría] Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo; 2016. [citado 27 de julio de 2022] Disponible de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
63. Olivari G. Satisfacción laboral y apoyo social en trabajadores administrativos de una empresa de servicios de Lima metropolitana. [Tesis de maestría] Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2017. [citado 27 de julio de 2022] Disponible de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2771/1/2017_Olivari_Satisfaccion-laboral-y-apoyo-social.pdf.
64. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013.
65. Arias F. El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República 2012.
66. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014.
67. Dzul M. Diseño No-Experimental. [Internet]. 2013 [citado 27 de julio de 2022]; Disponible en: <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>.
68. Hernández R, Mendoza, C Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
69. Vega C. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud del Hospital Militar, Jesús María, Lima, 2019. [Tesis] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2020. Disponible de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4392>.
70. Ramírez J. Prueba de Promedios para Muestras Relacionadas en Máquinas de un Sistema de Producción, mediante el Mantenimiento Preventivo, Panamá, 2022. REICT [Internet]. 2023 [citado el 18 de julio de 2023];2(2):180–95. Disponible en: <https://uptv.up.ac.pa/index.php/REICT/article/view/3587>
71. Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Online].; 2009 [citado el 13 de julio de 2022]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf.

72. Anderson D., Sweeney D., Williams T. Estadística para negocios y economía (14th ed.). Cengage. Learning. [Internet].; 2016 [citado el 13 de julio de 2022]. Disponible en: https://issuu.com/cengagelatam/docs/anderson_issuu

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables (Enfoque cuantitativo)

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Variable independiente. Liderazgo transformacional.	Es un proceso orientado al motivar en la conciencia de los trabajadores con el objetivo de hacerlos colaboradores productivos, quienes aceptan y se comprometen en su labor dentro de la institución, no muestran intereses personales y se centran en un interés común (33).	La variable se medirá por un cuestionario de 20 ítems.	Estimulación Intelectual.	Actualización. Perfeccionamiento. Desarrollo profesional.	1-4	Ordinal
			Motivación inspiracional.	Confianza. Misión. Visión.	5-8	
			Consideración individual.	Habilidades. Fortalezas. Necesidades.	9-12	
			Carisma.	Identificación. Comunicación. Confianza. Misión colectiva.	13-20	
Variable dependiente. Satisfacción laboral.	Actitud de un trabajador hacia su trabajo. También se entiende como la respuesta emocional que surge al contrastar la realidad del trabajo. Esta actitud se basa en creencias y valores cultivados por los trabajadores. (47).	La variable se medirá por un cuestionario de 20 ítems	Reto de trabajo.	Trabajo estimulante. Naturaleza del trabajo. Logro Trabajo en sí mismo. Identidad de la tarea.	1-5	Ordinal
			Sistema de recompensas.	Recompensas equitativas. Reconocimiento laboral. Demandas de trabajo. Incentivos Oportunidades de ascender. Compensación.	6-11	
			Condiciones favorables.	Condiciones favorables de trabajo e insumos. Horarios.	12-15	

				Autonomía. Ambiente laboral.		
			Colegas que brindan apoyo.	Supervisión. Colegas cooperadores. Líderes tolerantes. Responsabilidad laboral.	16-20	

Anexo 2: Matriz de consistencia:

Título: Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca.

Formulación del Problema.	Objetivos.	Técnicas e Instrumentos.
<p>¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el nivel del liderazgo transformacional en la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022. 2. Identificar el nivel de la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022. 3. Identificar la influencia de la estimulación Intelectual en la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022. 4. Identificar la influencia de motivación inspiracional en la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022. 5. Identificar la influencia de la consideración individual en la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022. 6. Identificar la influencia del carisma en la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022. 	<p>Técnicas: Encuesta.</p>
	<p>Hipótesis.</p>	<p>Instrumentos: Cuestionarios.</p>

	Hipótesis General. El liderazgo transformacional influye significativamente en la satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca, 2022.		
Tipo y diseño de la Investigación	Población y muestra		Variables y dimensiones
Tipo básica. Diseño no experimental y correlacional. Corte transversal.	Población	Muestra	Variable independiente
	25 personal de enfermería de la Microred Conchán.	25 personal de enfermería de la Microred Conchán.	Liderazgo transformacional.
			Dimensiones
			Estimulación Intelectual. Motivación inspiracional. Consideración individual. Carisma.
			Variable dependiente
			Satisfacción laboral.
			Dimensiones
			Reto de trabajo. Sistema de recompensas. Condiciones favorables. Colegas que brindan apoyo.

Anexo 03: Instrumentos



CUESTIONARIO PARA EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.

Adaptado de la Universidad Nacional del Callao autores. Eduer Belmes Huacachino Domínguez y Heidi Uricle Castillo Gallegos – 2019, Lima-Perú.

INTRODUCCIÓN:

Estimados trabajadores de salud les pido su participación en la presente investigación cuyo objetivo tiene como propósito realizar la medición de **liderazgo transformacional** que existe en su entidad donde labora. Tenga en consideración que, antes de responder el cuestionario es anónimo y confidencial, por lo que deberá responder de manera franca y honesta.

INSTRUCCIÓN: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

ESCALA DE MEDICIÓN:

- Nunca (1)
- Rara vez (2)
- A veces (3)
- A menudo (4)
- Siempre (5)

El jefe / jefa.

Nº		1	2	3	4	5
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
1	Acostumbra a evaluar críticamente creencias, opiniones y supuestos, para ver si son los apropiados.					
2	Cuando resuelve problemas trata de verlos desde diferentes puntos de vista.					
3	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.					
4	Sugiere nuevas y mejoras formas de hacer el trabajo.					
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL						
5	Su atención hacia el futuro es muy positiva.					
6	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas y logros.					

7	Construye una visión positiva del futuro.					
8	Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL						
9	Dedica tiempo a enseñar y orientar a sus colaboradores.					
10	Me trata como una persona y no sólo como un miembro de un grupo.					
11	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.					
12	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas y habilidades.					
CARISMA						
13	Expresa sus valores y creencias más importantes.					
14	Me siento orgulloso(a) de estar asociado a él/ella.					
15	Considera importante tener un objetivo específico y claro en lo que se hace.					
16	Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses propios.					
17	Actúa de modo que se gana mi respeto.					
18	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones tomadas.					
19	Se muestra confiable y seguro.					
20	Enfatiza la importancia de tener un objetivo común.					

CUESTIONARIO PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL

Adaptado de la Universidad Nacional del Callao autores. Eduer Belmes Huacachino Domínguez y Heidi Uricle Castillo Gallegos – 2019, Lima-Perú.

INTRODUCCIÓN:

Estimados trabajadores de salud les pido su participación en la presente investigación cuyo objetivo tiene como propósito realizar la medición de la **satisfacción laboral** que existe en su entidad donde labora. Tenga en consideración que, antes de responder el cuestionario es anónimo y confidencial, por lo que deberá responder de manera franca y honesta.

INSTRUCCIÓN: Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

ESCALA DE MEDICIÓN:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

N		1	2	3	4	5
Reto del trabajo						
1	Te produce satisfacción tu trabajo.					
2	Tu trabajo te ofrece oportunidades de hacer lo que te gusta.					
3	Pones todo de tu parte para desempeñar bien tu trabajo.					
4	Recibes información de parte de tus líderes de como desempeñar tu trabajo.					
5	Tu trabajo estimula tus ganas de superación.					
Sistema de recompensas						
6	Sientes que son justos los aumentos salariales con relación a ti y a los demás.					
7	Has recibido algún reconocimiento por tu desempeño laboral.					
8	Las cargas de trabajo están bien repartidas.					
9	Se valora los altos niveles de desempeño.					

10	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo.					
11	Percibes un salario estándar que te brinda estabilidad económica.					
Condiciones favorables						
12	Cuentas con todos tus materiales para tu mejor desempeño laboral.					
13	Me disgusta mi horario.					
14	Tienes independencia para organizar tu trabajo.					
15	En tu institución cuenta con ambientes adecuados para un buen desempeño laboral.					
Colegas que te brindan apoyo						
16	Te supervisan constantemente en tu institución.					
17	Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas.					
18	Comparan al personal en esta institución.					
19	Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo.					
20	Creer que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto de su trabajo.					

Anexo 04: Validación y confiabilidad de instrumentos

CARTA DE PRESENTACIÓN

MG: ADELMO DIAZ ACUÑA.

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos como Juez experto.

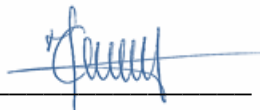
Reciba un cordial saludo, es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestra consideración, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante / egresado del Programa de **Maestría en Gerencia de Servicios de Salud**, en la escuela de Posgrado de la Universidad Señor de Sipán, requiero validar los instrumentos, con la finalidad de recoger la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de la investigación es "**Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados al estudio.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene: Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi respeto y consideración, agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Eduar Chávez Inga

DNI N° 27387241

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE LA VARIABLE**

1. NOMBRE DEL JUEZ		ADELMO DIAZ ACUÑA.
2.	PROFESIÓN	LIC. ENFERMERÍA.
	GRADO ACADÉMICO (máximo)	MG. EN GERENCIA Y GOBIERNOS EN SALUD.
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	17 AÑOS.
	CARGO	COORDINADOR DE DESARROLLO INFANTIL TEMPRANO (DIT)– RED DE SALUD CHOTA
Título de la Investigación: " Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca "		
3. DATOS DEL TESISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	CHÁVEZ INGA EDUAR.
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD.
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Guía de entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo () 5. Ficha documental
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (X) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias</p>		

DIMENSIÓN / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Nº	DIMENSIÓN:	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	x		x		x		
2	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	x		x		x		

3	CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	x		x		x		
4	CARISMA							
5								
N°	DIMENSIÓN:	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
6	RETO DEL TRABAJO	x		x		x		
7	SISTEMA DE RECOMPENSAS	x		x		x		
8	CONDICIONES FAVORABLES	x		x		x		
9	COLEGAS QUE TE BRINDAN APOYO	x		x		x		
10								
11								

Coefficiente de Validez de Contenido

V=.....

El presente instrumento es): __APLICABLE

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Chota 28 de noviembre del 2022.

Adelina Diaz Acuña
LIC ENFERMERIA
CEP N°38471

Sello y Firma del Juez

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión, de la cantidad de afirmaciones (Sí) está en un 80% a 100%

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

- I.1. Nombres y apellidos del validador** : MG. ADELMO DIAZ ACUÑA...
- I.2. Cargo e institución donde labora** : COORDINADOR DIT RED DE SALUD
CHOTA
- I.3. Autor (a) del instrumento** : EDUAR CHÁVEZ INGA.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

1. **Deficiente** (si menor o igual del 30% de los ítems cumplen con el indicador)
2. **Regular** (si entre el 31% y 69% de los ítems cumplen con el indicador)
3. **Buena** (si mayor o igual del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			x	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			x	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			x	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.		x		
	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y			x	

• OBJETIVIDAD	teniendo en consideración las variables de estudio.				
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			x	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo con dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			x	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			x	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).		x		
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.		x		
CONTEO TOTAL					
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		0 C	3 B	7 A	Total

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja

0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

Coefficiente de validez: 1.00 = 1.00

III. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena.

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
DIAZ ACUÑA, ADELMO DNI 40674436	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 25/07/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA PERU
DIAZ ACUÑA, ADELMO DNI 40674436	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 28/02/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA PERU
DIAZ ACUÑA, ADELMO DNI 40674436	TÍTULO DE MÁSTER EN GOBIERNO Y GERENCIA EN SALUD Fecha de Diploma: 14/07/2014 TIPO: • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 27/09/2017 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSITAT POMPEU FABRA ESPAÑA

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace



Adalberto Díaz Acuña
LIC. ENFERMERIA
CEP N° 38471

Firma del validador

DNI. No. 40674436

CARTA DE PRESENTACIÓN

MG: WILDER OVIDIO CARRANZA CARRANZA.

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos como Juez Experto.

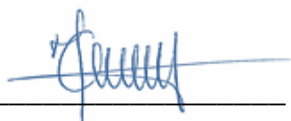
Reciba un cordial saludo, es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestra consideración, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante / egresado del Programa de **Maestría en Gerencia de Servicios de Salud**, en la escuela de Posgrado de la Universidad Señor de Sipán, requiero validar los instrumentos, con la finalidad de recoger la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de la investigación es " **Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca** " y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados al estudio.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene: Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi respeto y consideración, agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Eduar Chávez Inga

DNI N° 27387241

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE LA VARIABLE**

1. NOMBRE DEL JUEZ		WILDER OVIDIO CARRANZA CARRANZA.
2.	PROFESIÓN	LICENCIADO EN ENFERMERÍA.
	GRADO ACADÉMICO (máximo)	MAESTRO EN SALUD PUBLICA
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	08 AÑOS
	CARGO	DOCENTE
Título de la Investigación: " Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca "		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	CHÁVEZ INGA EDUAR.
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
4. INSTRUMENTO EVALUADO		6. Guía de entrevista () 7. Cuestionario (X) 8. Lista de Cotejo () 9. Diario de campo () 10. Ficha documental
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (X) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias</p>		

DIMENSIÓN / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
N°	DIMENSIÓN:	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	x		x		x		
2	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	x		x		x		
3	CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	x		x		x		
4	CARISMA	x		x		x		
5								
N°	DIMENSIÓN:	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
6	RETO DEL TRABAJO	x		x		x		
7	SISTEMA DE RECOMPENSAS	x		x				
8	CONDICIONES FAVORABLES							
9	COLEGAS QUE TE BRINDAN APOYO	x		x		x		
10								
11								

Coefficiente de Validez de Contenido

V=.....

El presente instrumento es): __APLICABLE

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Chota 28 de noviembre del 2022.



Mg. Wilder O. Carranza Carranza
C.E.P. 73490

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formul:

Sello y Firma del Juez

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión, de la cantidad de afirmaciones (Sí) está en un 80% a 100%

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

IV. INFORMACIÓN GENERAL

IV.1. Nombres y apellidos del validador : MG. WILDER OVIDIO CARRANZA CARRANZA.

IV.2. Cargo e institución donde labora : ...UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA.

IV.3. Autor (a) del instrumento : EDUAR CHÁVEZ INGA.

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

4. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)

5. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)

6. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	

• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.		X		
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo con dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			X	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)		X		
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).		X		
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.		X		
CONTEO TOTAL		0	4	6	
(Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		C	B	A	Total

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula

0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

Coefficiente de validez:

1.00

=

1.00

VI. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena



Mg. Wilder O. Carranza Carranza
C.E.P. 73490

Firma del validador

DNI. No. 45561533

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CARRANZA CARRANZA, WILDER OVIDIO DNI 45561533	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 13/09/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA PERU
CARRANZA CARRANZA, WILDER OVIDIO DNI 45561533	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 25/07/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA PERU
CARRANZA CARRANZA, WILDER OVIDIO DNI 45561533	MAESTRO EN CIENCIAS MENCIÓN: SALUD PÚBLICA Fecha de diploma: 05/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/08/2016 Fecha egreso: 16/11/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA PERU
CARRANZA CARRANZA, WILDER OVIDIO DNI 45561533	TITULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN SALUD OCUPACIONAL Fecha de diploma: 15/02/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/06/2020	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. PERU

CARTA DE PRESENTACIÓN

MG: WILMER TARRILLO LEIVA.

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos como Juez Experto.

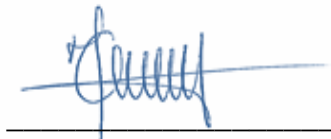
Reciba un cordial saludo, es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestra consideración, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante / egresado del Programa de **Maestría en Gerencia de Servicios de Salud**, en la escuela de Posgrado de la Universidad Señor de Sipán, requiero validar los instrumentos, con la finalidad de recoger la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de la investigación es "**Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados al estudio.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene: Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi respeto y consideración, agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Eduar Chávez Inga
DNI N° 27387241

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE LA VARIABLE**

1. NOMBRE DEL JUEZ		WILMER TARRILLO LEIVA.
2.	PROFESIÓN	LICENCIADA EN ENFERMERÍA.
	GRADO ACADÉMICO (máximo)	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	10 AÑOS.
	CARGO	GERENTE DE LA MICRORED SAN ANTONIO.
Título de la Investigación: " Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca "		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	CHÁVEZ INGA EDUAR.
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD
4. INSTRUMENTO EVALUADO		11. Guía de entrevista () 12. Cuestionario (X) 13. Lista de Cotejo () 14. Diario de campo () 15. Ficha documental
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO		

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (X) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias

DIMENSIÓN / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
N°	DIMENSIÓN:	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	x		x		x		
2	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	x		x		x		
3	CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	x		x		x		
4	CARISMA	x		x		x		
5								
N°	DIMENSIÓN:	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
6	RETO DEL TRABAJO	x		x		x		
7	SISTEMA DE RECOMPENSAS	x		x		x		
8	CONDICIONES FAVORABLES	x		x		x		
9	COLEGAS QUE TE BRINDAN APOYO	x		x		x		
10								
11								

Coefficiente de Validez de Contenido

V=.....

El presente instrumento es): __APLICABLE

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []



Sello y Firma del Juez

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión, de la cantidad de afirmaciones (Sí) está en un 80% a 100%

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VII. INFORMACIÓN GENERAL

- VII.1. Nombres y apellidos del validador** : MG. WILMER TARRILLO LEIVA.
VII.2. Cargo e institución donde labora : C.S. SAN JUAN DE LACAMACA
VII.3. Autor (a) del instrumento : EDUAR CHÁVEZ INGA.

VIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

7. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)

8. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)

9. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación			X	

	responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.				
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.			X	
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	
• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.			X	
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo con dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.			X	
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			X	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			X	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			X	

CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)	0	0	10	
	C	B	A	Total

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja
0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

Coefficiente de validez: 1.00 = 1.00

IX. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena.

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
 UNIDAD ELECTORA SALUD HUALGAYOC - SANBAMARCA

Mg. Wilmer Tarrillo Leiva
 GERENTE DE LA M.R. SAN ANTONIO
 C.E.P 61634

Firma del validador



GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
TARRILLO LEIVA, WILMER DNI 45331342	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 01/07/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA PERU
TARRILLO LEIVA, WILMER DNI 45331342	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 17/10/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA PERU
TARRILLO LEIVA, WILMER DNI 45331342	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 20/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO PERU

DNI. No. 45331342

CARTA DE PRESENTACIÓN

MG: JOSÉ ERNESTO AGUILAR ARONE.

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos como Juez Experto.

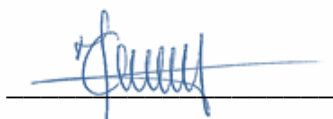
Reciba un cordial saludo, es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestra consideración, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante / egresado del Programa de **Maestría en Gerencia de Servicios de Salud**, en la escuela de Posgrado de la Universidad Señor de Sipán, requiero validar los instrumentos, con la finalidad de recoger la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de la investigación es " **Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca** " y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados al estudio.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene: Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi respeto y consideración, agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Eduar Chávez Inga

DNI N° 27387241

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE LA VARIABLE**

1. NOMBRE DEL JUEZ		JOSÉ ERNESTO AGUILAR ARONE.	
2.	PROFESIÓN	LICENCIADA EN ENFERMERÍA.	
	GRADO ACADÉMICO (máximo)	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	28 AÑOS.	
	CARGO	TRABAJADOR ASISTENCIAL.	
Título de la Investigación: " Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca "			
3. DATOS DEL TESISTA			
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	CHÁVEZ INGA EDUAR.	
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD	
4. INSTRUMENTO EVALUADO		16. Guía de entrevista () 17. Cuestionario (X) 18. Lista de Cotejo () 19. Diario de campo () 20. Ficha documental	
5. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO			
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (X) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias			

DIMENSIÓN / ÍTEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Nº	DIMENSIÓN:	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	X		X		X		
2	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	X		X		X		

3	CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	X		X		X		
4	CARISMA	X		X		X		
5								
N°	DIMENSIÓN:	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
6	RETO DEL TRABAJO	X		X		X		
7	SISTEMA DE RECOMPENSAS	X		X		X		
8	CONDICIONES FAVORABLES	X		X		X		
9	COLEGAS QUE TE BRINDAN APOYO	X		X		X		
10								
11								

Coefficiente de Validez de Contenido

V=.....

El presente instrumento es): __APLICABLE

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Chota 28 de noviembre del 2022.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE ATENCIÓN GENERAL II-T
"JUAN FURUNAGA SOYAMAT"
.....
Mg. JOSÉ E. AGUILAR ARONE
LIC. ENF. CEP-93722

Sello y Firma del Juez

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión, de la cantidad de afirmaciones (Sí) está en un 80% a 100%

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

X. INFORMACIÓN GENERAL

- X.1. Nombres y apellidos del validador** : MG. JOSÉ ERNESTO AGUILAR ARONE.
X.2. Cargo e institución donde labora : HOSPITAL CANGALLO – AYACUCHO.
X.3. Autor (a) del instrumento : EDUAR CHÁVEZ INGA.

XI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una cruz dentro del recuadro (X), según la calificación que asigne a cada uno de los indicadores.

10. Deficiente (si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador)

11. Regular (si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador)

12. Buena (si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador)

Aspectos de validación del instrumento		1	2	3	Observaciones Sugerencias
Criterios	Indicadores	D	R	B	
• PERTINENCIA	El instrumento posibilita recoger lo previsto en los objetivos de investigación.			X	
• COHERENCIA	Las acciones planificadas y los indicadores de evaluación responden a lo que se debe medir en la variable, sus dimensiones e indicadores.			X	
• CONGRUENCIA	Las dimensiones e indicadores son congruentes entre sí y con los conceptos que se miden.		X		
• SUFICIENCIA	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable, sus dimensiones e indicadores.		X		
• OBJETIVIDAD	La aplicación de los instrumentos se realizó de manera objetiva y teniendo en consideración las variables de estudio.			X	

• CONSISTENCIA	La elaboración de los instrumentos se ha formulado en concordancia a los fundamentos epistemológicos (teóricos y metodológicos) de la variable a modificar.		X		
• ORGANIZACIÓN	La elaboración de los instrumentos ha sido elaboradas secuencialmente y distribuidas de acuerdo con dimensiones e indicadores de cada variable, de forma lógica.		X		
• CLARIDAD	El cuestionario de preguntas ha sido redactado en un lenguaje científicamente asequible para los sujetos a evaluar. (metodologías aplicadas, lenguaje claro y preciso)			X	
• FORMATO	Cada una de las partes del informe que se evalúa están escritos respetando aspectos técnicos exigidos para su mejor comprensión (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez, coherencia).			X	
• ESTRUCTURA	El desarrollo del informe cuenta con los fundamentos, diagnóstico, objetivos, planeación estratégica y evaluación de los indicadores de desarrollo.			X	
CONTEO TOTAL (Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador)		-	4	6	
		C	B	A	Total

Intervalos	Resultados
0.00 – 0.49	Validez nula
0.50 – 0.59	Validez muy baja
0.60 – 0.69	Validez baja

0.70 – 0.79	Validez aceptable
0.80 – 0.89	Validez buena
0.90 – 1.00	Validez muy buena

Coefficiente de validez: 1.00 = 1.00

XII. CALIFICACIÓN GLOBAL

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez muy buena.

Firma del validador

DNI. No. 28204890

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
AGUILAR ARONE, JOSE ERNESTO DNI 28204890	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 30/08/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES PERU
AGUILAR ARONE, JOSE ERNESTO DNI 28204890	MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 27/02/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 29/05/2015 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
AGUILAR ARONE, JOSE ERNESTO DNI 28204890	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 08/02/19 Modalidad de estudios: A DISTANCIA	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

CONFIABILIDAD

Liderazgo transformacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	62,04	177,457	,650	,959
ITEM02	61,36	173,157	,538	,961
ITEM03	61,32	168,477	,663	,959
ITEM04	61,64	181,573	,335	,962
ITEM05	61,92	173,577	,580	,960
ITEM06	61,48	167,843	,823	,957
ITEM07	62,00	171,833	,740	,958
ITEM08	61,44	170,257	,799	,957
ITEM09	61,32	162,393	,888	,955
ITEM10	61,40	161,000	,909	,955
ITEM11	61,44	172,590	,791	,957
ITEM12	61,84	170,473	,707	,958
ITEM13	61,12	161,527	,941	,955
ITEM14	61,60	166,083	,806	,957
ITEM15	61,40	173,750	,727	,958
ITEM16	62,24	171,773	,834	,957
ITEM17	61,60	177,583	,568	,960
ITEM18	62,12	172,860	,748	,958
ITEM19	61,36	173,573	,734	,958
ITEM20	61,32	171,893	,764	,957

Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	61,32	236,893	,804	,956
ITEM02	61,24	230,107	,678	,958
ITEM03	60,80	232,917	,741	,957
ITEM04	60,88	233,693	,752	,957
ITEM05	60,52	237,510	,738	,957
ITEM06	61,44	235,257	,705	,957
ITEM07	61,04	237,457	,760	,957
ITEM08	61,12	239,443	,760	,957
ITEM09	60,88	223,110	,906	,954
ITEM10	61,12	228,527	,854	,955
ITEM11	61,08	237,993	,796	,956
ITEM12	60,76	242,690	,619	,958
ITEM13	60,76	229,690	,832	,956
ITEM14	60,60	228,417	,841	,955
ITEM15	60,88	247,110	,539	,959
ITEM16	61,04	233,123	,724	,957
ITEM17	60,96	248,290	,510	,960
ITEM18	61,04	234,040	,775	,956
ITEM19	60,88	243,777	,470	,960
ITEM20	60,68	243,643	,655	,958

CONSENTIMIENTO INFORMADO



Institución : Universidad Señor de Sipán Investigador:

Título : Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca.

Yo, Eduar Chavez Inga, identificado con DNI N° 27387241, DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación (especificar el nombre), así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la Entrevista/Encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación (especificar los objetivos de la investigación).

Las entrevistas serán grabadas y degrabadas fielmente (sólo en caso de entrevistas; sino omite este párrafo).

Lugar, Pimentel 25 de marzo del 2024

DNI N ° 27387241

Anexo 06: Evidencias de la aplicación de investigación (fotografías, imágenes, capturas de pantalla, enlaces, tablas, figuras, etc.)

Base de datos

Liderazgo transformacional

DATA GENERAL VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	ITEM01	ITEM02	ITEM03	ITEM04	ITEM05	ITEM06	ITEM07	ITEM08	ITEM09	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	var	var
1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4		
2	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3		
3	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	4	3		
4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4		
5	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3		
6	4	5	4	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	5	4	4	3	3	4	4		
7	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4		
8	3	5	3	3	5	4	5	5	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	3		
9	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3		
10	3	5	5	4	5	4	3	4	3	5	3	5	5	4	3	3	5	3	5	4		
11	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4		
12	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	5		
13	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3		
14	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3		
15	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4		
16	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4		
17	3	3	5	3	5	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	3	3	4	3	3		
18	3	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	5		
19	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2		
20	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4		
21	2	5	3	5	3	5	3	5	5	3	4	4	5	3	5	3	3	4	4	3		
22	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3		
23	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4		
24	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3		
25	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2		
26																						
27																						
28																						
29																						
30																						
31																						
32																						
33																						
34																						
35																						
36																						
37																						

Satisfacción laboral

DATA GENERAL SATISFACCION LABORAL.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	ITEM01	ITEM02	ITEM03	ITEM04	ITEM05	ITEM06	ITEM07	ITEM08	ITEM09	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	var	var
1	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4		
2	4	5	5	5	4	3	5	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4		
3	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	4	3		
4	3	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	5		
5	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	
6	4	5	4	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	5	4	4	3	3	4	4		
7	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4		
8	3	5	3	3	5	4	5	5	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	3		
9	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2		
10	3	5	5	4	5	4	3	4	3	5	3	5	5	4	3	3	5	3	5	4		
11	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4		
12	3	5	3	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4		
13	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	4	3		
14	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3		
15	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4		
16	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	5		
17	3	3	5	3	5	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	3	3	4	3	3		
18	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4		
19	4	4	3	5	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	4	5	3	5	5	3		
20	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	4	3		
21	2	5	3	5	3	5	3	5	5	3	4	4	5	3	5	3	3	4	4	3		
22	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4		
23	4	3	3	5	5	3	3	3	4	5	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4		
24	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
25	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2		
26																						
27																						
28																						
29																						
30																						
31																						
32																						
33																						
34																						
35																						
36																						
37																						

Vista de datos Vista de variables

Anexo 07: Aprobación del Informe Final



ACTA DE APROBACIÓN DE TESIS

El (la) **DOCENTE** (Dra. Patricia del Rocío Chávarry Ysla. , antecedido por el grado académico registrado en SUNEDU) del curso de **Seminario de Tesis II**, asimismo el (la) **Asesor (a) ESPECIALISTA** (Nombres y apellidos, antecedido por el grado académico registrado en SUNEDU).

APRUEBAN:

La Tesis: “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota-Cajamarca”

Presentado por: (Eduar Chávez Inga, antecedido por el grado académico registrado en SUNEDU) de la Maestría en: Gerencia de Servicios de Salud.

Chiclayo, 25 de marzo del 2024.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Patricia', written over a horizontal line.

Dra. Patricia del Rocío Chávarry Ysla.

Docente de Curso

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Patricia', written over a horizontal line.

Dra. Patricia del Rocío Chávarry Ysla

Asesor (ra) Especialista

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN




ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **NILA GARCÍA CLAVO**, Jefe de Unidad de Investigación y Responsabilidad Social de Posgrado, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Posgrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED CONCHÁN CHOTA-CAJAMARCA** elaborado por el (la) estudiante **CHAVEZ INGA EDUAR**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **19%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN. Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos de investigación vigente.

Pimentel, 19 de marzo de 2024



USS _____
Dra. García Clavo Nila
Jefe de Unidad de Investigación
y Responsabilidad Social - Posgrado
DNI N° 43815291