



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Estilos de liderazgos y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Barranca

Cajatambo 2024

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia de Servicios de Salud

Autora

Juliana Isabel Infantes Sipan

Asesor

Mg. Hugo Jahir Sanchez Garcia



Mg. Hugo J. Sánchez García
DOCENTE UNIVERSITARIO
DNI. 71087796

Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Juliana Isabel Infantes Sipan	40647786	19-03-2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Hugo Jahir Sanchez Garcia	71087796	https://orcid.org/0000-0002-0668-6432
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Dr. Abraham Cesar Neri Ayala	15739625	https://orcid.org/0000-0003-2799-3244
Dr. Jose Luis Ausejo Sanchez	45307125	https://orcid.org/0000-0003-4674-6150
M(a). Ana Juliani Rodriguez Cadillo	43173523	https://orcid.org/0000-0001-9218-8087

Juliana Isabel Infantes Sipan 2025-104931

ESTILOS DE LIDERAZGOS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL BARRANCA CAJATAMBO 2024



Quick Submit



Quick Submit



DGI_Tesis Posgrado 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3450301602

Fecha de entrega

23 dic 2025, 10:51 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

23 dic 2025, 12:10 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS_FINAL_JULIANA_INFANTES_SIPAN_01-12-25_1___.pdf

Tamaño del archivo

743.9 KB

65 páginas

9966 palabras

63.492 caracteres



Página 2 de 71 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3450301602

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

18%  Fuentes de Internet

6%  Publicaciones

13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Dedico este logro al creador Dañino, por la vida, salud y fuerza necesaria para seguir surgiendo, incluso en los peores momentos.

A mis padres, por ser mi raíz y mi impulso, por brindarme valoración de esfuerzo y por confiar en mí aun cuando yo misma tenía dudas y siempre me impulsaron a continuar sin desmayar.

A mi compañero de vida Sandy Miller, mis hijos Yared y Kaylane, por su amor, paciencia y comprensión durante cada etapa de este camino.

Y a mí misma, por no rendirme, por seguir soñando y por demostrarme que soy capaz de alcanzar mis metas.

Juliana Isabel Infantes Sipan

AGRADECIMIENTO

Agradecida fielmente a nuestro creador Divino, manantial de conocimiento y fortaleza, por guiarme y sostenerme a lo largo de este camino académico y personal.

Expreso mi sincera gratitud a mis asesores y docentes de la maestría, quienes con su compromiso, conocimientos y exigencia académica enriquecieron mi formación profesional. En especial, al Mg. Hugo Jahir Sánchez García, por su orientación constante, su paciencia y sus valiosos aportes que hicieron posible culminar este trabajo.

Juliana Isabel Infantes Sipan

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	VI
INDICE	VII
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
INTRODUCCION	IX
I. CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1. Descripción de la realidad problemática	11
1.2. Formulación del problema	12
1.2.1. Problema general	12
1.2.2. Problemas específicos	12
1.3. Objetivos de la investigación	12
1.3.1. Objetivo general	12
1.3.2. Objetivos específicos	13
1.4. Justificación de la investigación	13
1.5. Delimitación del estudio	14
1.6. Viabilidad del Estudio	15
II. CAPITULO II: MARCO TEORICO	16
2.1. Antecedentes de la investigación	16
2.1.1. Investigaciones internacionales	16
2.1.2. Investigaciones nacionales	19
2.2. Bases teóricas	20
2.3. Bases filosóficas	22
2.4. Definición de términos básicos	23
2.5. Hipótesis de investigación	25
2.5.1. Hipótesis general	25
2.5.2. Hipótesis específicas	25
III. CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	27
3.1. Diseño metodológico	27
3.2. Población y muestra	27
3.2.1. Población	27
3.2.2. Muestra	27

3.3.	Operacionalización de Variable e Indicadores.....	28
3.4.	Técnicas de recolección de datos	29
3.5.	Técnicas para el procesamiento de la información	30
IV.	CAPITULO IV: RESULTADOS.....	32
4.1.	Análisis de Resultados.....	32
4.1.1.	Resultados de Estilos de Liderazgo y sus dimensiones	32
4.1.2.	Resultado de Satisfacción Laboral y sus dimensiones	37
4.2.	Contrastación de Hipótesis	42
4.2.1.	Contrastación de Hipótesis General	42
4.2.2.	Contrastación de Hipótesis Especifica 1	42
4.2.3.	Contrastación de Hipótesis Especifica 2	44
4.2.4.	Contrastación de Hipótesis Especifica 3	44
4.2.5.	Contrastación de Hipótesis Especifica 4	46
V.	CAPITULO V: DISCUSION	47
VI.	CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
6.1.	Conclusiones	49
6.2.	Recomendaciones	50
VII.	REFERENCIAS.....	51
7.1.	Fuentes bibliográficas	51
VIII.	ANEXOS	54
8.1.	MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	54
8.2.	CUESTIONARIO.....	56

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Niveles de Estilos de Liderazgo	32
Tabla 2	Niveles de Liderazgo Transformacional	33
Tabla 3	Niveles de Liderazgo Transaccional	34
Tabla 4	Niveles de Comunicación del Líder	35
Tabla 5	Niveles de Toma de Decisiones.....	36
Tabla 6	Niveles de Satisfacción Laboral.....	37
Tabla 7	Niveles de Ambiente Laboral	38
Tabla 8	Niveles de Reconocimiento y Valoración.....	39
Tabla 9	Niveles de Desarrollo Profesional	40
Tabla 10	Niveles de Bienestar Emocional en el Trabajo.....	41

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Niveles de Estilos de Liderazgo	32
Figura 2	Niveles de Liderazgo Transformacional	33
Figura 3	Niveles de Liderazgo Transaccional	34
Figura 4	Niveles de Comunicación del Líder	35
Figura 5	Niveles de Toma de Decisiones.....	36
Figura 6	Niveles de Satisfacción Laboral.....	37
Figura 7	Niveles de Ambiente Laboral	38
Figura 8	Niveles de Reconocimiento y Valoración.....	39
Figura 9	Niveles de Desarrollo Profesional	40
Figura 10	Niveles de Bienestar Emocional en el Trabajo.....	41

RESUMEN

El presente estudio analiza asociación de estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo en el año 2024. A través de un diseño correlacional y la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman, se evaluaron variables como satisfacción laboral, ambiente laboral, reconocimiento y valoración, desarrollo profesional, y bienestar emocional. Los resultados muestran correlaciones positivas y significativas entre los estilos de liderazgo y todas estas dimensiones, destacando que liderazgo efectivo contribuye significativamente a mejorar la satisfacción y el bienestar de las enfermeras. Estos hallazgos sugieren la importancia de fortalecer las competencias de liderazgo dentro del hospital para favorecer un clima organizacional saludable y promover el desarrollo profesional del personal de enfermería.

Palabras clave

Estilos de liderazgo, satisfacción laboral, enfermeras, ambiente laboral, bienestar emocional, desarrollo profesional.

ABSTRACT

This study analyzes the association between leadership styles and job satisfaction among nurses at the Barranca Cajatambo Hospital in 2024. Using a correlational design and Spearman's rank correlation coefficient, variables such as job satisfaction, work environment, recognition and appreciation, professional development, and emotional well-being were evaluated. The results show positive and significant correlations between leadership styles and all these dimensions, highlighting that effective leadership significantly contributes to improving nurses' satisfaction and well-being. These findings suggest the importance of strengthening leadership competencies within the hospital to foster a healthy organizational climate and promote the professional development of nursing staff.

Keywords: Leadership styles, job satisfaction, nurses, work environment, emotional well-being, professional development

INTRODUCCION

La satisfacción laboral es uno de los pilares fundamentales para el buen desempeño de especialistas en salud, especialmente en el área de enfermería, donde la calidad de la atención al paciente depende en gran medida del bienestar y motivación del personal. En el contexto hospitalario, factores como el ambiente de trabajo, el reconocimiento, el desarrollo profesional y el bienestar emocional juegan un papel crucial para mantener altos niveles de satisfacción y compromiso laboral. En este sentido, los estilos de liderazgo adoptados por los supervisores y jefes de equipo son determinantes para influir en estas variables.

El liderazgo en sector salud debe ir más allá de la simple dirección administrativa, ya que requiere la capacidad de motivar, apoyar y guiar a los profesionales bajo su supervisión. Diversos estudios han demostrado que un liderazgo efectivo puede mejorar significativamente el clima laboral, incrementar el reconocimiento y valoración, fomentar oportunidades de desarrollo profesional, y promover el bienestar emocional dentro del entorno de trabajo. Estas condiciones son especialmente importantes en áreas de alta demanda y presión.

Hospital de Barranca Cajatambo, como institución pública de salud, enfrenta desafíos relacionados con la gestión del talento humano, donde la influencia del liderazgo puede ser decisiva para optimizar satisfacción laboral, quienes constituyen columna vertebral en atención sanitaria. Analizar cómo distintos estilos de liderazgo se relacionan con la satisfacción laboral permitirá identificar áreas de mejora en la gestión del personal y contribuirá a la formulación de estrategias que impulsen un entorno laboral más saludable y productivo.

Por ello, el presente estudio tiene una finalidad principal en determinar vinculación de estilos de liderazgo y satisfacción laboral de las enfermeras durante el año 2024. Se explorarán indicadores clave como el ambiente laboral, el reconocimiento y valoración, el desarrollo profesional y el bienestar

emocional, buscando establecer correlaciones que evidencien el impacto del liderazgo en estas dimensiones.

Hallazgos serán de suma importancia para gestores del hospital, profesionales de recursos humanos y el personal de enfermería, proporcionando insumos valiosos para mejorar la calidad del liderazgo y, con ello, elevar la satisfacción laboral y el desempeño del personal. Esto no solo beneficiará al personal en enfermería, sino también a la calidad de atención, fortaleciendo la misión institucional del hospital y contribuyendo al desarrollo sostenible del sistema de salud regional.

I. CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Descripción de la realidad problemática

En contexto internacional

(OMS, 2021) ha señalado que el agotamiento emocional, la sobrecarga de trabajo y la falta de apoyo institucional son factores que han afectado directamente satisfacción de los profesionales de enfermería, resaltando la necesidad de líderes empáticos, motivadores y con capacidad de respuesta efectiva (OMS, 2021). En países como España, estudios han evidenciado que un liderazgo transformacional incrementa significativamente la motivación, el compromiso y la satisfacción de las enfermeras, lo que impacta positivamente en la calidad del servicio (López et al., 2019).

A nivel nacional, en el Perú, el sistema de salud enfrenta diversas deficiencias estructurales y organizativas que afectan el clima laboral del personal de enfermería, tales como la escasez de recursos, el exceso de carga laboral. Según el informe del Ministerio de Salud (MINSA, 2022), muchas enfermeras manifiestan insatisfacción debido a la falta de reconocimiento, liderazgo autoritario y escasas oportunidades de desarrollo profesional. Investigaciones realizadas por (Huamán, J. & López, D., 2021) destacan que los estilos de liderazgo con características coercitivas o poco participativas generan un clima negativo y disminuyen la productividad y bienestar del personal de salud.

En el plano local, específicamente en el Hospital de Barranca Cajatambo, se ha evidenciado un clima organizacional heterogéneo, donde el liderazgo ejercido por los mandos superiores no siempre se alinea con las necesidades del personal de enfermería. Observaciones preliminares y comentarios del propio personal revelan la presencia de estilos de liderazgo tradicionales, basados en la supervisión. Esto podría estar influyendo directamente en los niveles de satisfacción laboral, expresados en indicadores como rotación del personal, quejas internas, y bajo compromiso con las actividades institucionales. Dada

la importancia de las enfermeras en la atención directa al paciente, resulta fundamental analizar cómo el estilo de liderazgo influye en su motivación, desempeño y bienestar general dentro del hospital.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son factores que relacionan Estilos de liderazgo y Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona Estilos de liderazgo y Ambiente laboral de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024?

¿De qué manera Estilos de liderazgo se relaciona con Reconocimiento y valoración de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024?

¿Qué relación hay en Estilos de liderazgo y Desarrollo profesional de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024?

¿Cómo se relaciona Estilos de liderazgo y Bienestar emocional en el trabajo de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar los factores que relacionan a Estilos de liderazgo y Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Analizar cómo Estilos de liderazgo se relaciona en Ambiente laboral de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

Evaluar de qué manera Estilos de liderazgo se relacionan con Reconocimiento y valoración de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

Examinar la relación de Estilos de liderazgo y Desarrollo profesional de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

Investigar cómo Estilos de liderazgo se relaciona en Bienestar emocional en el trabajo de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

1.4. Justificación de la investigación

Un contexto donde las condiciones laborales del personal de enfermería se ven constantemente afectadas por la sobrecarga de trabajo, falta de reconocimiento, comprender asociación en liderazgo y satisfacción laboral se convierte en necesidad prioritaria. Esta investigación aporta valor teórico al ofrecer una visión actualizada sobre la gestión del talento humano en el sector salud, tomando como base enfoques modernos de liderazgo como el transformacional y el transaccional. En el plano práctico, sus resultados permitirán a las autoridades del Hospital de Barranca Cajatambo identificar estilos de liderazgo más efectivos que contribuyan al bienestar del personal, mejoren el clima organizacional y, en consecuencia, eleven la calidad del servicio brindado a la población. Finalmente, el estudio es socialmente útil porque pone en evidencia la importancia de fortalecer el rol de las enfermeras,

garantizando no solo su desempeño óptimo, sino también su bienestar emocional y profesional dentro de su entorno.

1.5.Delimitación del estudio

En el aspecto espacial, el estudio se desarrollará en el Hospital de Barranca Cajatambo, una institución pública ubicada en la provincia de Barranca, región Lima, Perú. Este hospital representa un espacio importante dentro de la red de salud de la zona y cuenta con un equipo de enfermería que cumple un rol fundamental en la atención directa a los pacientes. En el aspecto temporal, la investigación abarcará el año 2024, considerando la situación actual del hospital y del personal de enfermería en cuanto a liderazgo institucional y condiciones laborales, lo que permitirá obtener información actualizada y pertinente para la toma de decisiones futuras.

En el aspecto poblacional, la investigación estará dirigida a las enfermeras, quienes constituyen el grupo clave para el estudio debido a que son directamente influenciadas por los estilos de liderazgo de sus superiores y, a su vez, son responsables de brindar atención continua a los usuarios del sistema de salud. No se incluirá a otro personal de salud como médicos, técnicos o administrativos, ya que el estudio está centrado exclusivamente en el área de enfermería. En el aspecto temático, la investigación abordará dos variables centrales: los estilos de liderazgo y satisfacción laboral. Se buscará establecer la relación entre ambas variables.

Esta delimitación permitirá enfocar el estudio en un contexto particular del sistema de salud peruano, facilitando un análisis más riguroso y aplicable a la realidad institucional del hospital. Asimismo, se busca que los resultados sirvan como insumo para mejorar las prácticas.

1.6. Viabilidad del Estudio

En primer lugar, el estudio cuenta con el respaldo del Hospital de Barranca Cajatambo, que ha mostrado disposición para dar permiso a información necesaria, así como la participación del personal de enfermería, lo cual garantiza el trabajo de campo. En segundo lugar, la metodología planteada de tipo cuantitativo es adecuada, utilizando instrumentos validados que permiten obtener datos confiables en un tiempo razonable. En el aspecto económico, los costos asociados a la ejecución del estudio son asumibles, ya que se trata de una investigación aplicada a una muestra delimitada, lo que implica gastos reducidos en materiales, transporte y reproducción de cuestionarios. Por otro lado, el investigador cuenta con la formación académica necesaria, acceso a bibliografía actualizada y el tiempo requerido para desarrollar cada etapa del proceso investigativo. Finalmente, las condiciones del entorno permiten la aplicación de los instrumentos sin afectar la rutina del hospital, por lo que el estudio puede ejecutarse sin inconvenientes ni riesgos para los participantes, asegurando así su factibilidad real y efectiva.

II. CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. *Investigaciones internacionales*

(Marcos Hernández, G., 2023) Título: “Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería, en el proceso de adaptación a los estilos de liderazgo ejercidos por líderes en un hospital de segundo nivel.”

El estudio, con enfoque cuantitativo y diseño descriptivo-correlacional, realizado con participación de 93 enfermeros especialistas. Para la recopilación de información se emplearon 3 instrumentos: PRACTICE ENVIRONMENT SCALE OF THE NURSING WORK INDEX (PES-NWI), Escala de Proceso Afrontamiento y adaptación, y Cuestionario de Descripción de Comportamiento (LBDQ).

Los hallazgos mostraron que la dimensión con mayor nivel de satisfacción laboral correspondió al fundamento de enfermería fue relacionada con dotación de personal y recursos, con 2.13. Aun cuando el entorno laboral fue clasificado como poco satisfactorio, 84.7% de participantes evidencio una alta capacidad de adaptación ante estilo de liderazgo tipo Laissez-faire. Además, se identificó correlación negativa, débil pero significativa, de satisfacción laboral y proceso adaptación ($r=-0.0893$, $p=0.04$) (pág. 55)

(Núñez Durón, C. L., Altamirano Torres, A. O., & Campeán Padilla, V., 2021)

Título: “Estilos de liderazgo relacionados con los niveles de satisfacción laboral en enfermeras en atención hospitalaria.”

Este estudio, tipo no experimental, prospectivo y transversal, con muestra por 45 profesionales de enfermería. Para la recolección de datos aplicaron cuestionario destinados. Los resultados revelaron que 64.07% de participantes percibió un liderazgo tipo transaccional, 20.6% identificó estilo transformacional y 14.7% estilo laissez-faire. Respecto a la satisfacción laboral, el 58.8% manifestó estar moderadamente satisfecho, el 23.5% muy satisfecho, el 5.9% insatisfecho y 11.8% mostró indiferente. (pág. 21)

(Ghasemi Kooktapeh et al., 2023) Título: “In the Line of Fire: A Systematic Review and Meta-Analysis of Job Burnout Among Nurses.” Esta revisión sistemática con metaanálisis analizó efecto de pandemia COVID-19 en niveles de agotamiento laboral del personal de enfermería. El estudio desarrolló siguiendo pautas PRISMA 2020 y recurrió a base de datos como PubMed, ScienceDirect y Google Scholar. Incluyeron investigaciones que evaluaron agotamiento emocional, despersonalización y realización personal mediante cuestionario de Maslach. Los resultados indicaron que 2.75% de enfermeras presentaron signos de agotamiento laboral durante pandemia, con rango que osciló entre 1.87% y 7.75%. Estos hallazgos destacan importancia de implementar estrategias e intervenciones orientadas a prevenir desgastes profesionales y promover bienestar del personal de enfermería. (pág. 23)

(Yamamura, E. & Tsutsui, Y., 2021)

Título: “How COVID-19 influences healthcare workers' happiness: Panel data analysis in Japan.” Esta investigación analizó el impacto de la pandemia COVID-19 en los niveles de felicidad de los trabajadores de salud en Japón, comparándolos con otros sectores laborales. Para ello, se elaboraron datos de panel mediante encuestas en línea aplicadas entre marzo y junio 2020, encuestando repentinamente a los mismos participantes en distintos momentos. Los principales resultados mostraron que: los profesionales de salud registraron niveles de felicidad más bajos en comparación con otros trabajadores; y mayor diferencia en niveles de felicidad entre emergencia. Posterior a la desregulación, esta brecha aumentó 0.26 puntos en escala de 11, respecto a etapa inicial al estado de emergencia. (pág. 64)

(Wiyono et al., 2024) Título: “Organizational transformations: The impact of servant leadership on work ethic culture with burnout as a mediating factor in the hospitality industry.”

Este estudio exploró las conexiones entre el liderazgo servicial, el agotamiento y la cultura de ética en organizaciones del sector hotelero en Bandung, Indonesia. Utilizando encuestas y análisis estadísticos, se examinó la influencia del liderazgo servicial en la cultura de ética, considerando el agotamiento como un factor mediador. Los hallazgos clave destacaron que el liderazgo servicial ejerce influencia positiva en la cultura de ética, y el agotamiento desempeña un papel mediador crucial en esta dinámica. Los resultados proporcionan información valiosa para las organizaciones sobre cómo las prácticas de liderazgo pueden impactar. (pág. 33)

2.1.2. *Investigaciones nacionales*

(Paredes Huaricallo, J. L. , 2024)

Título: “Liderazgo organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de UCI de un hospital de Lima, 2024.”

La investigación, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Participaron 153 enfermeros laborando en servicio de UCI. Para la obtención de datos, se aplicó 2 cuestionario: Primero evaluó liderazgo organizacional, compuesto por 52 ítems, y segundo midió satisfacción laboral, integrado por 23 ítems. Ambos instrumentos demostraron alta confiabilidad respaldada por coeficiente Alfa de Cronbach. (pág. 15)

(Chávez Inga, E., 2024)Título: “Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota – Cajamarca.”

La investigación, de tipo básica y diseño no experimental correlacional, se realizó con 25 profesionales de enfermería de la Microred Conchán en Cajamarca. Se utilizó una encuesta con cuestionarios sobre liderazgo transformacional y satisfacción laboral. Los datos indicaron una asociación significativa de liderazgo transformacional y satisfacción laboral ($p = 0.05$), sugiriendo que la presencia de este estilo de liderazgo está relacionada con niveles más altos. (pág. 41)

(Yauri Albino, 2024)Título:“Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Junín, 2023.”

Este estudio aplicado, de nivel relacional y diseño no experimental transversal, se realizó con 50 enfermeros del Hospital de Apoyo Junín. Se utilizó un cuestionario para evaluar estilos de liderazgo y satisfacción laboral. Hallazgos mostraron que el estilo de liderazgo predominante fue el transformacional (70%), seguido por el transaccional (68%) y el laissez-faire (70%). (pág. 40)

(Cueva Nicho, K. M. , 2022) Título: “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería Hospital Hidalgo Atoche López - Chancay, 2022.”

Esta investigación para su recolección de información se aplicaron cuestionarios tipo Likert orientados a medir los estilos de liderazgo autoritario, democrático y liberal así como los niveles de satisfacción laboral, considerando tanto factores intrínsecos como extrínsecos. El análisis de los datos se efectuó mediante estadística descriptiva, utilizando los programas SPSS versión 23 y Microsoft Excel. Los hallazgos obtenidos permitieron establecer la existencia de una relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral dentro del entorno hospitalario. (pág. 66)

2.2.Bases teóricas

Estilos de Liderazgo

Representa el conjunto de conductas, actitudes y estrategias que un líder emplea para influir en su equipo de trabajo. Según (Bass, B. M. & Avolio, B. J., 2000), los estilos de liderazgo se dividen en transformacional y transaccional, siendo ambos claves para lograr el compromiso y el desempeño del personal.

Liderazgo Transformacional: Es aquel que motiva al personal con una visión clara, fomenta la innovación y promueve el desarrollo individual. El líder transformacional inspira a sus colaboradores a

través del ejemplo y el reconocimiento de sus capacidades, estimulando el pensamiento crítico y el compromiso organizacional (Bass, B. M. & Riggio, R. E., 2006).

Liderazgo Transaccional: El líder transaccional supervisa de manera directa las tareas asignadas, recompensa el rendimiento eficaz y aplica sanciones cuando no se cumplen los estándares (Northouse, P. G. , 2018).

Comunicación del Líder: La forma en que el líder se comunica con su equipo impacta directamente en el ambiente laboral. Una comunicación clara, basada en la escucha activa y en la retroalimentación constante, permite al equipo comprender sus responsabilidades y sentirse valorado (Robbins, S. P. & Judge, T. A. , 2019).

Toma de Decisiones: Un líder eficaz analiza alternativas y actúa con firmeza y rapidez. Esto genera confianza y empoderamiento en los colaboradores, fortaleciendo la cohesión grupal (Chiavenato, I., 2011).

Satisfacción Laboral

Ambiente Laboral: Un entorno saludable, con buen trato entre colegas y ausencia de conflictos, mejora el rendimiento y el compromiso organizacional (Werther, W. B & Davis, K. , 2008).

Reconocimiento y Valoración: Sentirse valorado por los superiores y recibir elogios por el buen desempeño es fundamental para elevar la moral y la motivación de los trabajadores (Herzberg, F. , 1968).

Desarrollo Profesional: Incluye las oportunidades de capacitación, promoción y apoyo para el crecimiento de habilidades. Este componente incrementa la satisfacción y reduce la rotación de personal (Dessler, G. , 2013).

Bienestar Emocional en el Trabajo: Se refiere a la motivación, el disfrute y el manejo del estrés. Un trabajador emocionalmente equilibrado demuestra mayor resiliencia y compromiso con la organización (Goleman, D. , 1988).

2.3.Bases filosóficas

Enfoque Ontológico

La ontología se refiere al estudio del ser, de la realidad en sí misma. En el contexto de esta investigación, se parte de la premisa de que tanto el liderazgo como la satisfacción laboral son fenómenos reales y observables dentro del entorno organizacional de salud. Se reconoce que el liderazgo no solo es una función jerárquica, sino una manifestación dinámica de la interacción entre personas, valores, emociones y objetivos compartidos. A su vez, la satisfacción laboral es entendida como una condición del ser que se manifiesta en actitudes, emociones y comportamientos que reflejan el grado de realización personal y profesional del trabajador.

Enfoque Epistemológico

Desde el punto de vista epistemológico, esta investigación adopta un enfoque empírico y cuantitativo, orientado a generar conocimiento objetivo a partir de la observación sistemática. Se reconoce que el conocimiento se construye a través de la recopilación de datos válidos y confiables, que permiten comprender la relación entre cómo lideran los directivos y cómo se sienten las enfermeras respecto a su entorno de trabajo. Este enfoque se sustenta en teorías organizacionales modernas y estudios previos que han abordado esta temática desde una perspectiva científica.

Enfoque Axiológico

El enfoque axiológico considera los valores implicados en la investigación. En este estudio, se valoran la equidad, la ética profesional, el respeto a la dignidad humana y la justicia organizacional. Se parte de la premisa de que un liderazgo positivo debe estar guiado por principios éticos que fomenten la valoración del talento humano y promuevan un ambiente de trabajo justo. La satisfacción laboral, por su parte, está directamente relacionada con la percepción que tienen las enfermeras sobre el trato recibido, el reconocimiento, la oportunidad de crecimiento y la calidad del ambiente en el que desarrollan sus funciones. La investigación también se compromete con la transparencia, la honestidad académica y el respeto hacia los participantes.

Enfoque Humanista

Esta investigación se sustenta también en un enfoque humanista, al reconocer al trabajador de salud, en este caso a las enfermeras, como personas íntegras con emociones, necesidades y aspiraciones. El liderazgo debe ser entendido como un medio para desarrollar el potencial humano, promover el bienestar colectivo y construir relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y la colaboración. Desde esta visión, se asume que mejorar los estilos de liderazgo no solo impacta en los resultados organizacionales, sino en la calidad de vida de quienes integran el sistema de salud.

2.4. Definición de términos básicos

Estilos de liderazgo

Grupo de comportamientos, actitudes y estrategias que utiliza un líder para influir en su equipo de trabajo. Incluye enfoques como el liderazgo transformacional, transaccional, entre otros.

Liderazgo transformacional

Tipo de liderazgo que inspira, motiva e impulsa el cambio en los colaboradores.

Liderazgo transaccional

Enfoque de liderazgo centrado en recompensas o sanciones para lograr el cumplimiento de metas y tareas establecidas.

Toma de decisiones

Proceso mediante el cual el líder evalúa alternativas y elige la más adecuada para resolver un problema o alcanzar un objetivo.

Satisfacción laboral

Es rango en que una persona se siente a gusto, valorada y realizada con su trabajo, sus condiciones laborales y el entorno organizacional.

Ambiente laboral

Conjunto de condiciones físicas, psicológicas y sociales en el que los trabajadores realizan sus funciones.

Reconocimiento y valoración

Percepción del trabajador respecto a si sus esfuerzos, logros y capacidades son apreciados por la organización o sus superiores.

Desarrollo profesional

Conjunto de oportunidades que tiene el trabajador para capacitarse, ascender y mejorar sus habilidades dentro del entorno laboral.

Bienestar emocional en el trabajo

Estado emocional positivo que experimenta el trabajador cuando se siente motivado, libre de estrés excesivo y satisfecho con sus funciones.

2.5.Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

Estilos de liderazgo tiene una relación positiva en Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

2.5.2. Hipótesis específicas

- a. Estilos de liderazgo tiene una relación positiva en Ambiente laboral de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

- b. Estilos de liderazgo tiene una relación positiva en Reconocimiento y valoración de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

- c. Estilos de liderazgo tiene una relación positiva en Desarrollo profesional de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

- d. Estilos de liderazgo tiene una relación positiva en Bienestar emocional en el trabajo de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

III. CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. Diseño metodológico

Tipo y nivel de investigación

Se clasifica como de tipo aplicada, pues tiene como propósito abordar y proponer soluciones a un problema específico vinculado con estilo de liderazgo y satisfacción laboral. Asimismo, adopta un enfoque cuantitativo, ya que se emplearán instrumentos estructurados que permitirán recopilar y analizar información de carácter numérico. En cuanto a su nivel, corresponde a una investigación correlacional, debido a que busca identificar y analizar la relación existente entre las variables.

Diseño de investigación

El estudio presenta diseño no experimental, transversal y correlacional. Se considera no experimental debido a que variables no serán manipuladas, sino observadas en entorno natural tal como se manifiestan. Es tipo transversal porque recopilación de información efectuara un único momento en el tiempo. Finalmente, califica como correlacional, ya que tiene como propósito examinar el nivel de asociación que existe entre variables de objeto de estudio.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población está constituida por 108 enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

3.2.2. Muestra

Para la muestra utilizaremos la siguiente formula.

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

Donde:

N es 108 el Tamaño total de la Población.

Z es 1.96 Para un nivel de confianza del 95%.

p es 0.5 Proporción esperada, cuando no se tiene un dato exacto.

q es 1-p que es 0.5

E es 0.05 Margen de error del 5%.

Reemplazando es

$$n = \frac{3.8416 * 0.25 * 108}{0.0025 * 107 + 3.8416 * 0.25}$$

Lo cual nuestra muestra sería de 84 enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

3.3. Operacionalización de Variable e Indicadores

Tabla 1. Estilos de Liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel/Rango
Liderazgo Transformacional	- Inspira a los colaboradores a alcanzar metas superiores. - Promueve la innovación y el cambio positivo. - Fomenta la motivación y el compromiso del equipo.	1,2,3	
Liderazgo Transaccional	- Establece recompensas y sanciones claras. - Supervisa el cumplimiento de tareas específicas. - Mantiene el orden mediante procedimientos y normas.	4,5,6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)
Comunicación del Líder	- Transmite información clara y oportuna. - Escucha activamente a los miembros del equipo. - Facilita el diálogo abierto y constructivo.	7,8,9	Casi siempre (4) Siempre (5)
Toma de Decisiones	- Analiza información relevante antes de decidir. - Considera diversas alternativas y consecuencias. - Toma decisiones oportunas y responsables.	10,11,12	

Tabla 2. Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel/Rango
Ambiente Laboral	- Condiciones físicas adecuadas para trabajar. - Relaciones cordiales y respetuosas entre compañeros. - Clima organizacional positivo y motivador.	13,14,15	
Reconocimiento y Valoración	- Aprecio y valoración del esfuerzo realizado. - Reconocimiento público de logros y méritos - Retroalimentación constructiva y constante.	16,17,18	Nunca (1) Casi nunca (2)
Desarrollo Profesional	- Oportunidades de capacitación y aprendizaje. - Acceso a programas de formación continua. - Posibilidades claras de crecimiento en la carrera.	19,20,21	A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Bienestar Emocional en el Trabajo	- Apoyo para manejar el estrés laboral. - Ambiente que favorece la salud mental. - Promoción del equilibrio entre vida personal y laboral.	22,23,24	

3.4. Técnicas de recolección de datos

Aplicará a través de una encuesta **estructurada**. Este cuestionario está diseñado con **preguntas cerradas**, organizadas en función de las dimensiones establecidas para cada variable: **estilos de liderazgo y satisfacción laboral**.

Cada dimensión cuenta con **tres ítems o preguntas**, las cuales se responderán utilizando una escala de tipo Likert de **cinco niveles**:

Siempre (5)

Casi siempre (4)

A veces (3)

Casi nunca (2)

Nunca (1)

Esta escala permite obtener datos cuantificables sobre las percepciones y experiencias de las enfermeras encuestadas, facilitando así el análisis estadístico posterior.

3.5.Técnicas para el procesamiento de la información

Recolectados datos mediante encuesta, estos serán procesados utilizando el software estadístico SPSS. El procesamiento se desarrollará en las siguientes etapas:

Codificación: Las respuestas serán codificadas numéricamente según la escala Likert (de 1 a 5), lo que permitirá su ingreso al sistema.

Tabulación y análisis descriptivo: Se generarán tablas de frecuencia y gráficos de barras o sectores para visualizar los porcentajes de respuesta de cada ítem por dimensión. Esto permitirá identificar tendencias y patrones en las percepciones de los encuestados.

Análisis de correlación: Se empleará la correlación de Spearman, adecuada para variables ordinales.

Este proceso garantizará un análisis riguroso, objetivo y sistemático de la información obtenida, contribuyendo así a responder hipótesis planteadas y cumplir con los objetivos del estudio.

IV. CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1.Análisis de Resultados

4.1.1. Resultados de Estilos de Liderazgo y sus dimensiones

Tabla 1 Niveles de Estilos de Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	48	57.1	57.1	100.0
	MEDIO	33	39.3	39.3	42.9
	BAJO	3	3.6	3.6	3.6
	Total	84	100.0	100.0	

Fuente: Registros de Estilos de Liderazgo que se desarrolló a enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

La figura que se mostrara facilita mejor interpretación de datos expuesto en la tabla.

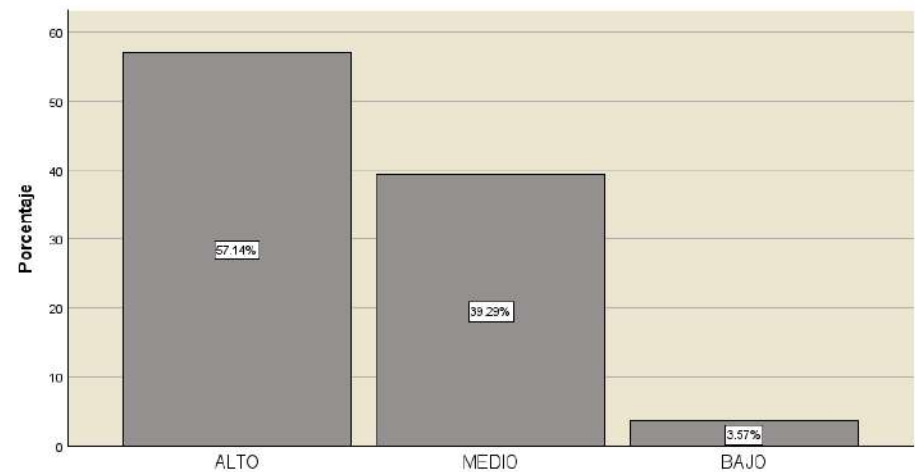


Figura 1 Niveles de Estilos de Liderazgo

En la fig. 1 el 39,28% a enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024, llegaron a un nivel medio de Estilos de Liderazgo, el 57,14% logro nivel alto, para finalizar 3,57% mostro un nivel bajo para Estilos de Liderazgo.

Tabla 2 Niveles de Liderazgo Transformacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	29	34.5	34.5	100.0
	MEDIO	48	57.1	57.1	65.5
	BAJO	7	8.3	8.3	8.3
	Total	84	100.0	100.0	

Fuente: Registros de Liderazgo Transformacional que se desarrolló a enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

La figura que se mostrara facilita mejor interpretación de datos expuesto en la tabla.

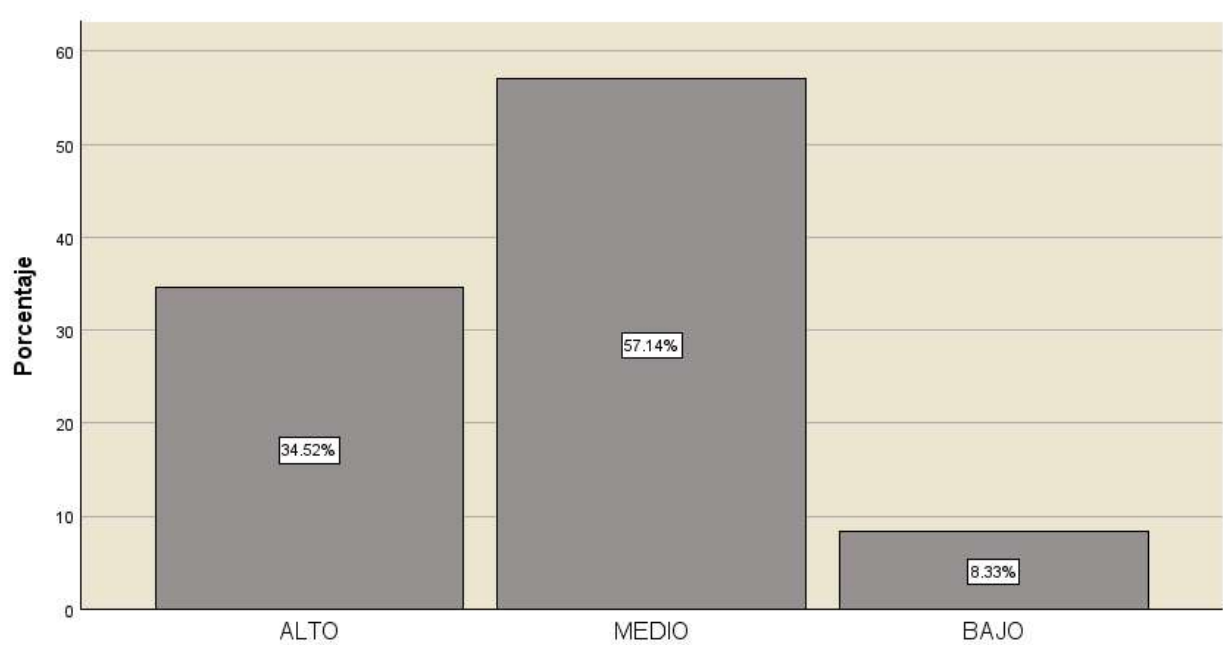


Figura 2 Niveles de Liderazgo Transformacional

Fig. 2 el 57,14% a enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024, llegaron a un nivel medio de Liderazgo Transformacional, el 34,52% logro nivel alto, para terminar 8,33% evidencio un nivel bajo para Liderazgo Transformacional.

Tabla 3 Niveles de Liderazgo Transaccional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	63	75.0	75.0	100.0
	MEDIO	13	15.5	15.5	25.0
	BAJO	8	9.5	9.5	9.5
	Total	84	100.0	100.0	

Fuente: Registros de Liderazgo Transaccional que se desarrolló a enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

La figura que se mostrara facilita mejor interpretación de datos expuesto en la tabla.

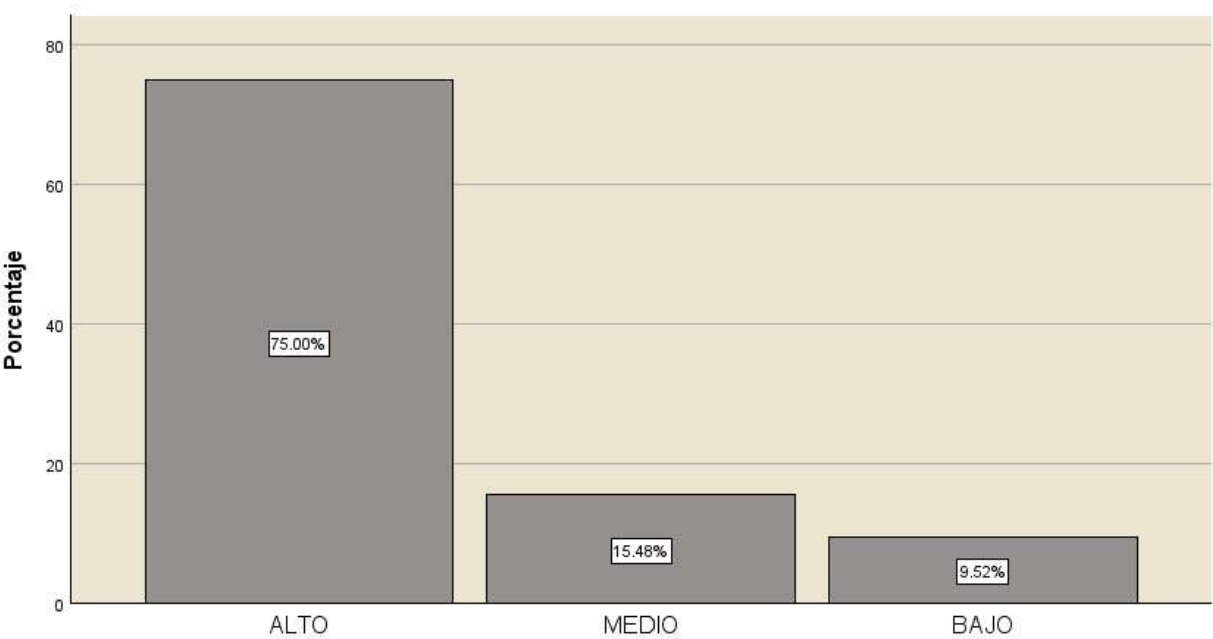


Figura 3 Niveles de Liderazgo Transaccional

Fig. 3 el 15,48% enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024, llegaron a nivel medio de Liderazgo Transaccional, el 75,00% logro nivel alto, como final 9,52% mostro nivel bajo para Liderazgo Transaccional.

Tabla 4 Niveles de Comunicación del Líder

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	24	28.6	28.6	100.0
	MEDIO	59	70.2	70.2	71.4
	BAJO	1	1.2	1.2	1.2
	Total	84	100.0	100.0	

Fuente: Registros de Comunicación del Líder que se desarrolló a enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

La figura que se mostrara facilita mejor interpretación de datos expuesto en la tabla.

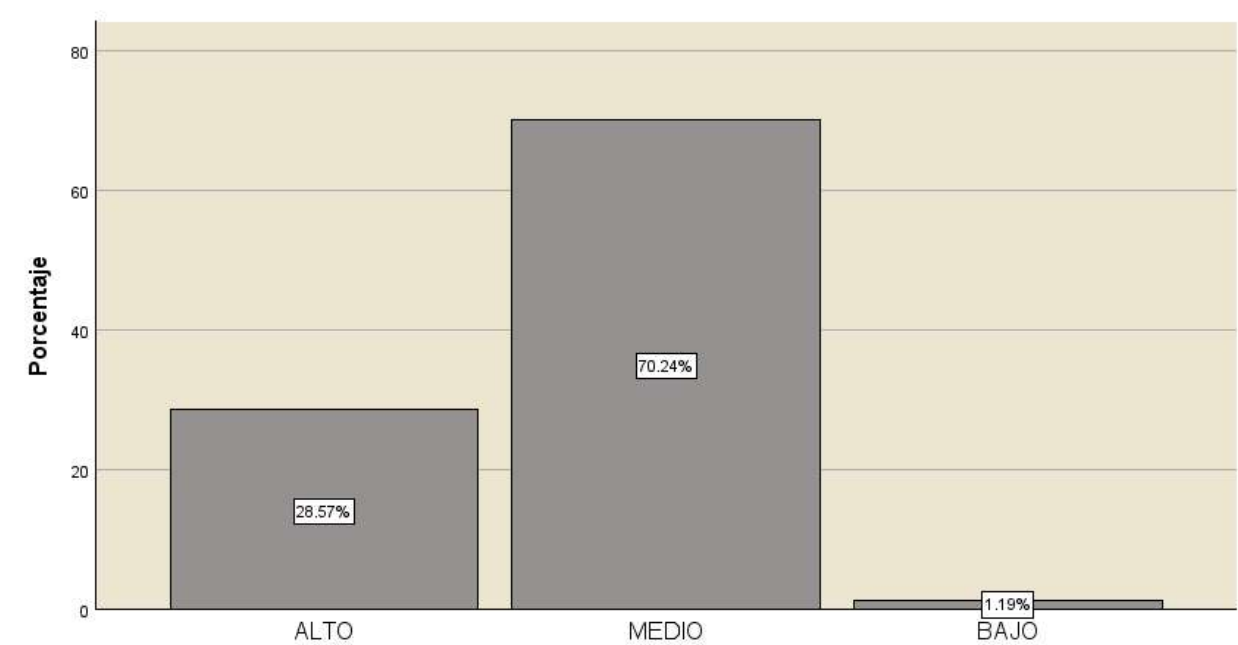


Figura 4 Niveles de Comunicación del Líder

Fig. 4 70,24% enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024, llegaron a nivel medio en Comunicación del Líder, 28,57% logro nivel alto, como final 1,19% mostro nivel bajo en Comunicación del Líder.

Tabla 5 Niveles de Toma de Decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	55	65.5	65.5	100.0
	MEDIO	28	33.3	33.3	34.5
	BAJO	1	1.2	1.2	1.2
	Total	84	100.0	100.0	

Fuente: Registros de Toma de Decisiones que se desarrolló a enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

La figura que se mostrara facilita mejor interpretación de datos expuesto en la tabla.

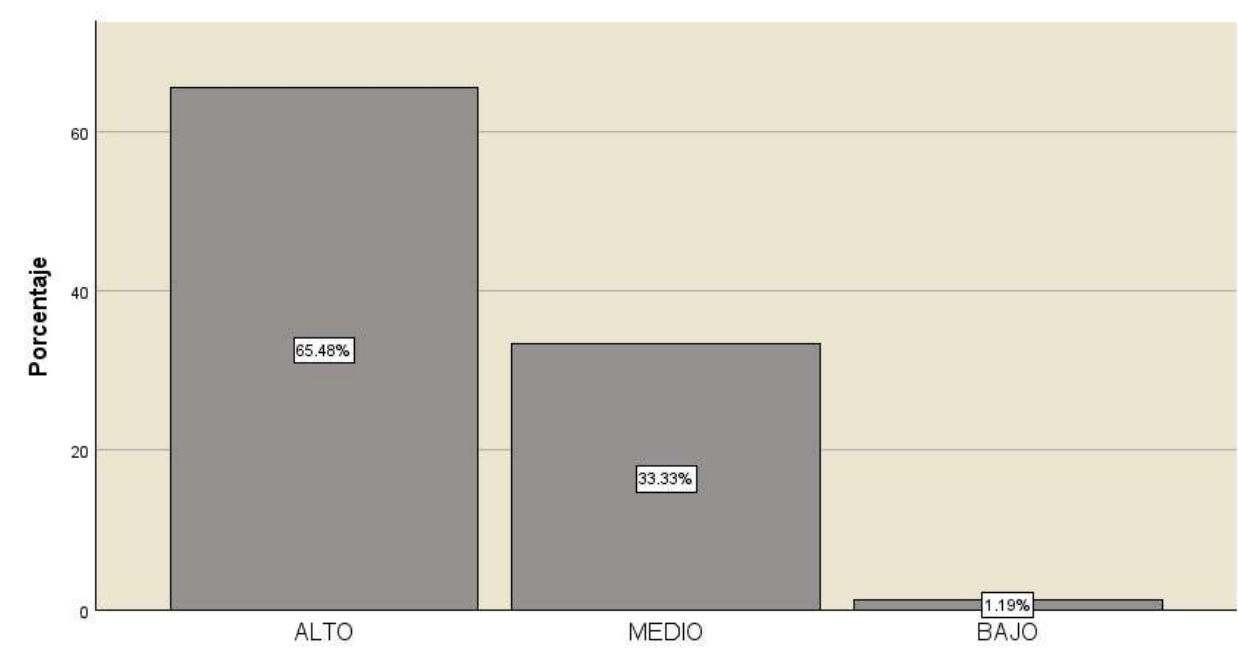


Figura 5 Niveles de Toma de Decisiones

Fig. 5 33,33% enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024, llegaron a nivel medio en Toma de Decisiones, 65,48% logro nivel alto, para finalizar 1,19% mostro nivel bajo para Toma de Decisiones.

4.1.2. Resultado de Satisfacción Laboral y sus dimensiones

Tabla 6 Niveles de Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	31	36.9	36.9	100.0
	MEDIO	52	61.9	61.9	63.1
	BAJO	1	1.2	1.2	1.2
	Total	84	100.0	100.0	

Fuente: Registros de Satisfacción Laboral que se desarrolló a enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

La figura que se mostrara facilita mejor interpretación de datos expuesto en la tabla.

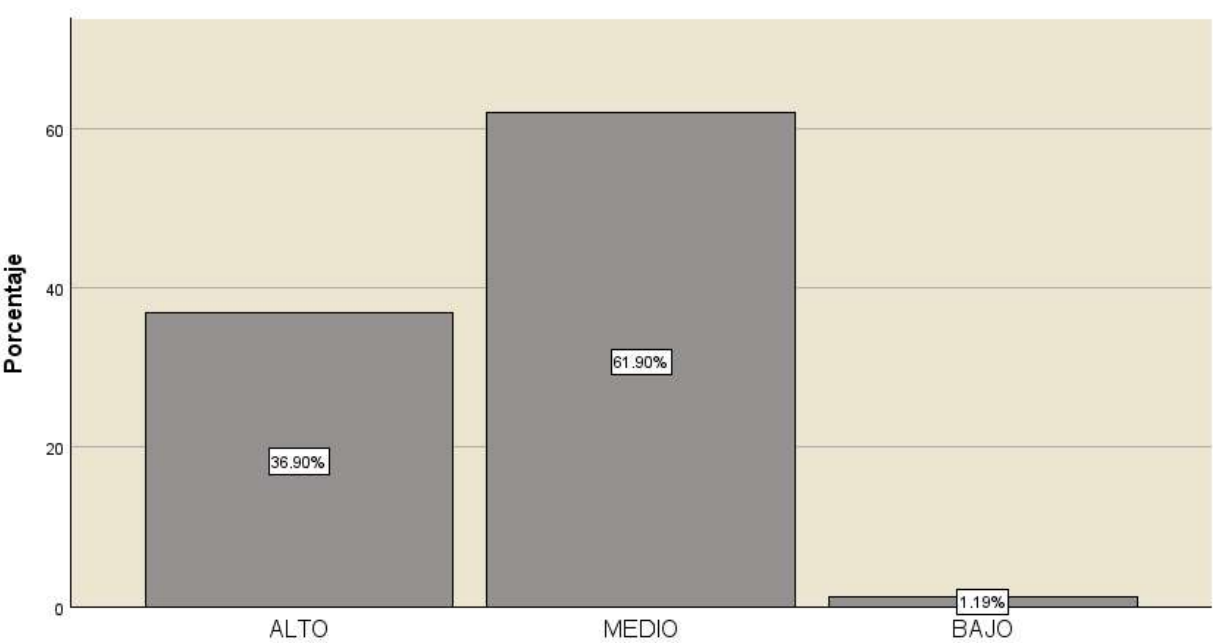


Figura 6 Niveles de Satisfacción Laboral

Fig. 6 el 61,90% enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024, llegaron a nivel medio en Satisfacción Laboral, 36,90% logro nivel alto, como final 1,19% mostro nivel bajo para Satisfacción Laboral.

Tabla 7 Niveles de Ambiente Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	6	7.1	7.1	100.0
	MEDIO	64	76.2	76.2	92.9
	BAJO	14	16.7	16.7	16.7
	Total	84	100.0	100.0	

Fuente: Registros de Ambiente Laboral que se desarrolló a enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

La figura que se mostrara facilita mejor interpretación de datos expuesto en la tabla.

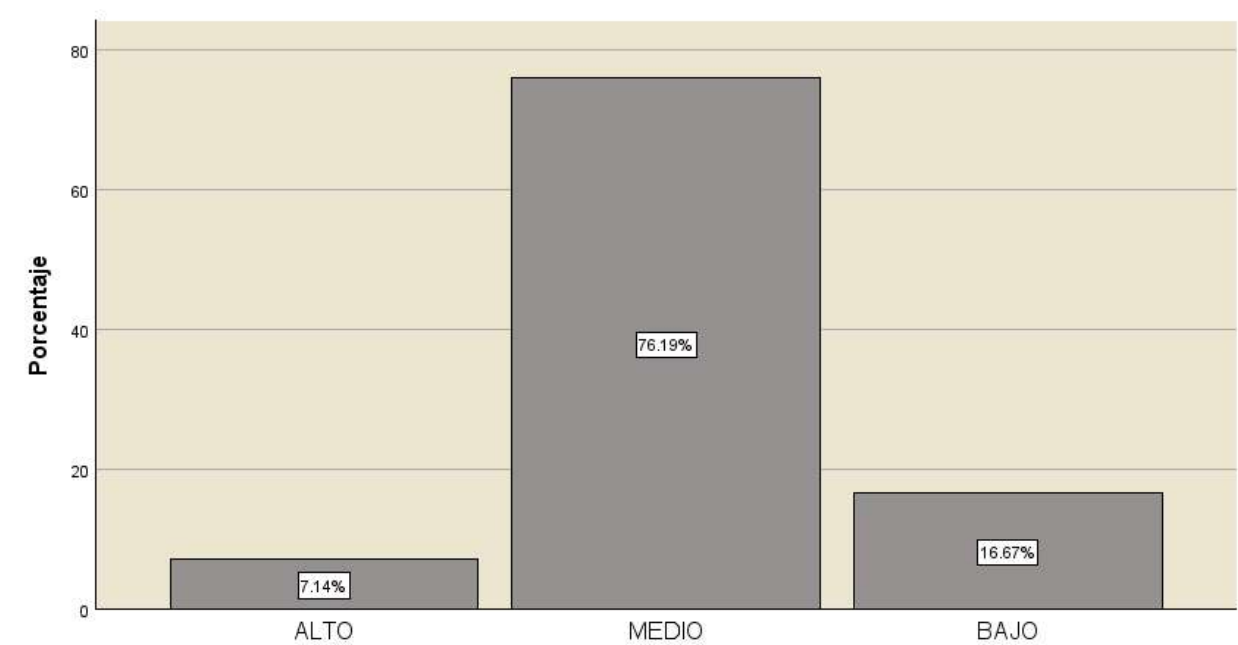


Figura 7 Niveles de Ambiente Laboral

Fig. 7 76,19% enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024 4, llegaron a nivel medio de Ambiente Laboral, 7,14% logro nivel alto, como final 16,67% mostro nivel bajo para Ambiente Laboral.

Tabla 8 Niveles de Reconocimiento y Valoración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	30	35.7	35.7	100.0
	MEDIO	44	52.4	52.4	64.3
	BAJO	10	11.9	11.9	11.9
	Total	84	100.0	100.0	

Fuente: Registros de Reconocimiento y Valoración que se desarrolló a enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

La figura que se mostrara facilita mejor interpretación de datos expuesto en la tabla.

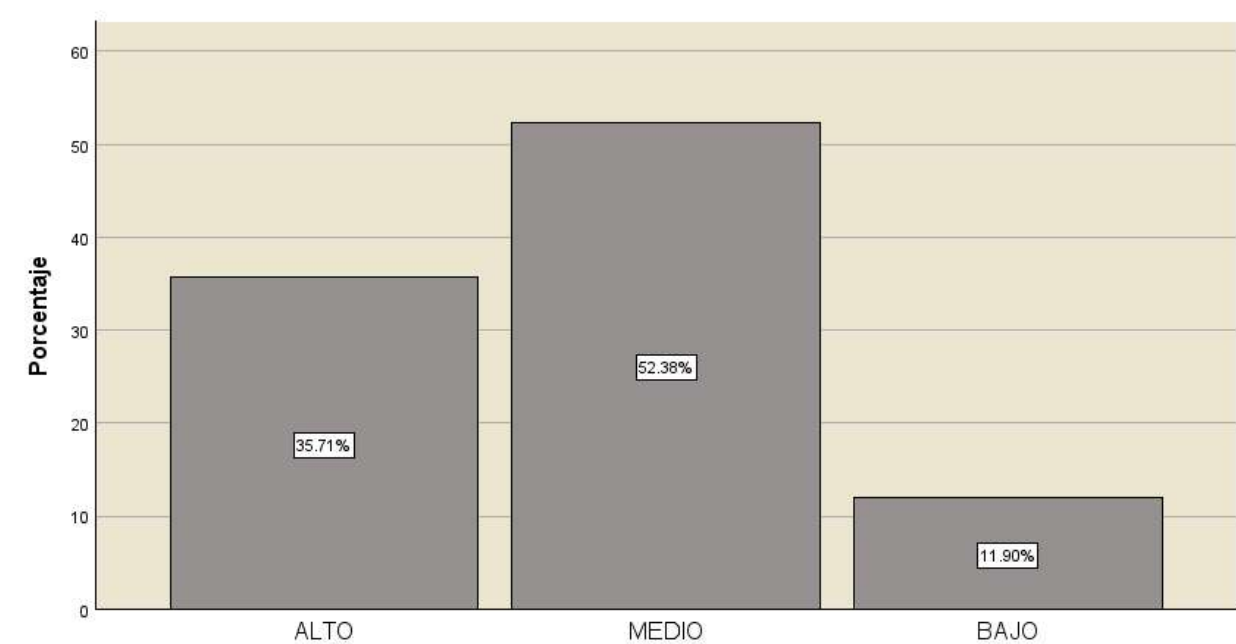


Figura 8 Niveles de Reconocimiento y Valoración

Fig. 8 52,38% enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024, llegaron a nivel medio de Reconocimiento y Valoración, 35,71% logro nivel alto, como culminación 11,90% mostro nivel bajo para Reconocimiento y Valoración.

Tabla 9 Niveles de Desarrollo Profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	63	75.0	75.0	100.0
	MEDIO	4	4.8	4.8	25.0
	BAJO	17	20.2	20.2	20.2
	Total	84	100.0	100.0	

Fuente: Registros de Desarrollo Profesional que se desarrolló enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

La figura que se mostrara facilita mejor interpretación de datos expuesto en la tabla.

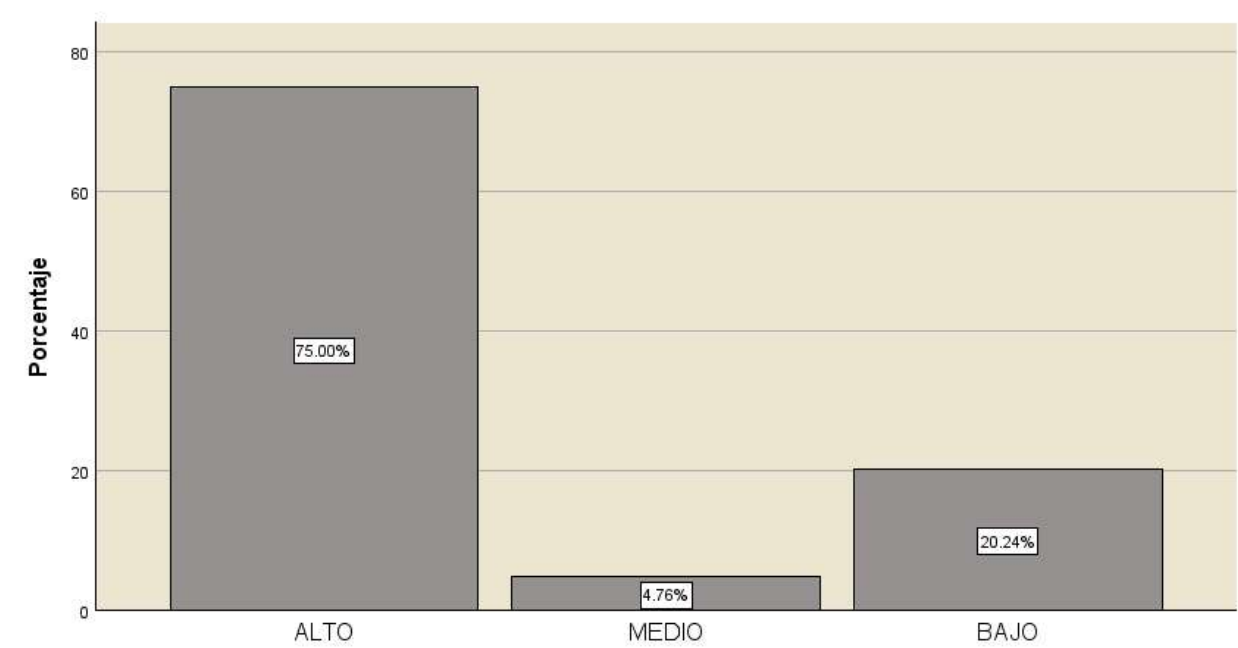


Figura 9 Niveles de Desarrollo Profesional

Fig. 9 4,76% enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024, llegaron a nivel medio en Desarrollo Profesional, 75,00% alcanzo nivel alto, para culminar 20,24% evidencio nivel bajo en Desarrollo Profesional.

Tabla 10 Niveles de Bienestar Emocional en el Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	63	75.0	75.0	100.0
	MEDIO	12	14.3	14.3	25.0
	BAJO	9	10.7	10.7	10.7
	Total	84	100.0	100.0	

Fuente: Registros de Bienestar Emocional en el Trabajo que se desarrolló a enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

La figura que se mostrara facilita mejor interpretación de datos expuesto en la tabla.

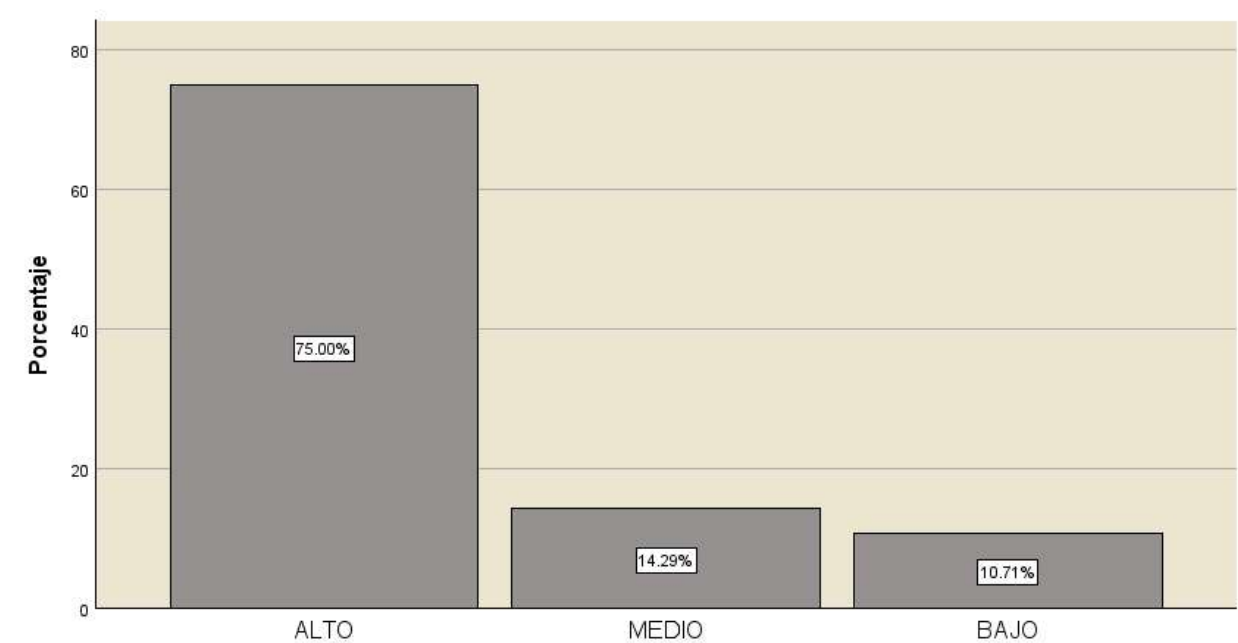


Figura 10 Niveles de Bienestar Emocional en el Trabajo

Fig. 10 14,29% enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024, llegaron a nivel medio en Bienestar Emocional en el Trabajo, 75,00% logro nivel alto, para finalizar 10,71% mostro nivel bajo Bienestar Emocional en el Trabajo.

4.2. Contrastación de Hipótesis

4.2.1. Contrastación de Hipótesis General

a) Hipótesis General Nula.

Estilos de Liderazgo no se relaciona con Satisfacción Laboral de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

b) Hipótesis General Alternativa.

Estilos de Liderazgo se relaciona con Satisfacción Laboral de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

c) Regla para contrastar la hipótesis.

Si en caso de que el valor $p > 0,05$ se afirma H_0 . Si en caso el valor $p < 0,05$ se descarta H_0 .

Correlaciones: Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral

		Estilos de Liderazgo	Satisfacción Laboral
Estilos de Liderazgo	Coeficiente de correlación de Spearman	1.000	.455
	Sig. (bilateral)	.	.019
	N	84	84
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación de Spearman	.455	1.000
	Sig. (bilateral)	.019	.
	N	84	84

INTERPRETACION

Evidencia correlación positiva moderada ($\rho = 0.455$) de estilos de liderazgo y satisfacción laboral. La relación es estadísticamente significativa ($p = 0.019$), indicando que estilos de liderazgo efectivos contribuyen a una mayor satisfacción en el trabajo.

4.2.2. Contrastación de Hipótesis Especifica 1

a) Hipótesis General Nula.

Estilos de Liderazgo no se relaciona con Ambiente Laboral de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

b) Hipótesis General Alternativa.

Estilos de Liderazgo se relaciona con Ambiente Laboral de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

c) Regla para contrastar la hipótesis.

Si en caso de que el valor $p > 0,05$ se afirma H_0 . Si en caso el valor $p < 0,05$ se descarta H_0 .

Correlaciones:

		Estilos de Liderazgo	Ambiente Laboral
Estilos de Liderazgo	Coeficiente de correlación de Spearman	1.000	.513
	Sig. (bilateral)	.	.006
	N	84	84
Ambiente Laboral	Coeficiente de correlación de Spearman	.513	1.000
	Sig. (bilateral)	.006	.
	N	84	84

INTERPRETACION

Observa una correlación positiva moderada ($\rho = 0.513$) de estilos de liderazgo y ambiente laboral. Relación es estadísticamente significativa ($p = 0.006$), lo que indica que un liderazgo adecuado contribuye a mejorar el ambiente de trabajo.

4.2.3. Contrastación de Hipótesis Específica 2

a) Hipótesis General Nula.

Estilos de Liderazgo no se relaciona con Reconocimiento y Valoración de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

b) Hipótesis General Alternativa.

Estilos de Liderazgo se relaciona con Reconocimiento y Valoración de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

c) Regla para contrastar la hipótesis.

Si en caso de que el valor $p > 0,05$ se afirma H_0 . Si en caso el valor $p < 0,05$ se descarta H_0 .

Correlaciones:

		Estilos de Liderazgo	Reconocimiento y Valoración
Estilos de Liderazgo	Coeficiente de correlación de Spearman	1.000	.608
	Sig. (bilateral)	.	.030
	N	84	84
Reconocimiento y Valoración	Coeficiente de correlación de Spearman	.608	1.000
	Sig. (bilateral)	.030	.
	N	84	84

INTERPRETACION

Se encontró correlación positiva moderada ($\rho = 0.608$) entre los estilos de liderazgo y el reconocimiento y valoración. La relación es estadísticamente significativa ($p = 0.030$), lo que sugiere que estilos de liderazgo efectivos están asociados con un mayor reconocimiento y valoración hacia los empleados.

4.2.4. Contrastación de Hipótesis Específica 3

a) Hipótesis General Nula.

Estilos de Liderazgo no se relaciona con Desarrollo Profesional de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

b) Hipótesis General Alternativa.

Estilos de Liderazgo se relaciona con Desarrollo Profesional de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

c) Regla para contrastar la hipótesis.

Si en caso de que el valor $p > 0,05$ se afirma H_0 . Si en caso el valor $p < 0,05$ se descarta H_0 .

Correlaciones:

		Estilos de Liderazgo	Desarrollo Profesional
Estilos de Liderazgo	Coeficiente de correlación de Spearman	1.000	.590
	Sig. (bilateral)	.	.001
	N	84	84
Desarrollo Profesional	Coeficiente de correlación de Spearman	.590	1.000
	Sig. (bilateral)	.001	.
	N	84	84

INTERPRETACION

Existe una correlación positiva moderada ($p = 0.590$) entre los estilos de liderazgo y el desarrollo profesional. La relación es estadísticamente significativa ($p = 0.001$), lo que indica que un liderazgo adecuado favorece el crecimiento y la formación profesional de los empleados.

4.2.5. Contrastación de Hipótesis Específica 4

a) Hipótesis General Nula.

Estilos de Liderazgo no se relaciona con Bienestar Emocional en el Trabajo de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

b) Hipótesis General Alternativa.

Estilos de Liderazgo se relaciona con Bienestar Emocional en el Trabajo de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

c) Regla para contrastar la hipótesis.

Si en caso de que el valor $p > 0,05$ se afirma H_0 . Si en caso el valor $p < 0,05$ se descarta H_0 .

Correlaciones:

		Estilos de Liderazgo	Bienestar Emocional en el Trabajo
Estilos de Liderazgo	Coefficiente de correlación de Spearman	1.000	.671
	Sig. (bilateral)	.	.001
	N	84	84
Bienestar Emocional en el Trabajo	Coefficiente de correlación de Spearman	.671	1.000
	Sig. (bilateral)	.001	.
	N	84	84

INTERPRETACION

Existe una correlación positiva moderada ($\rho = 0.671$) entre los estilos de liderazgo y el bienestar emocional en el trabajo. Esta relación es estadísticamente significativa ($p = 0.001$), lo que indica que estilos de liderazgo adecuados contribuyen a mejorar el bienestar emocional de los empleados.

V. CAPITULO V: DISCUSION

Hallazgos que se obtuvieron de este estudio:

Primero, la correlación moderada positiva de estilos de liderazgo y la satisfacción laboral ($\rho = 0.455$, $p = 0.019$) indica que los líderes que aplican estilos efectivos de liderazgo contribuyen a que las enfermeras se sientan más satisfechas con su trabajo. Esto es fundamental, ya que satisfacción laboral asociada de mayor compromiso, productividad y menor rotación del personal, lo que repercute positivamente en la calidad del servicio de salud.

En relación al ambiente laboral, la correlación moderada positiva ($\rho = 0.513$, $p = 0.006$) revela estilos de liderazgo influyen en creación de un entorno de trabajo favorable, donde las relaciones interpersonales y las condiciones físicas propician un buen desempeño. Un ambiente laboral saludable es esencial para minimizar el estrés y fomentar el trabajo en equipo, aspectos que los líderes pueden potenciar mediante una comunicación efectiva y gestión adecuada.

Respecto al reconocimiento y valoración, la correlación moderada ($\rho = 0.608$, $p = 0.030$) señala que los estilos de liderazgo influyen significativamente en cómo se percibe el reconocimiento hacia las enfermeras. Los líderes que reconocen y valoran los esfuerzos individuales y colectivos fomentan la autoestima y el compromiso de los colaboradores, lo que puede traducirse en un mejor desempeño y bienestar laboral.

Por otro lado, el desarrollo profesional también evidencio correlación positiva moderada ($\rho = 0.590$, $p = 0.001$) de estilos de liderazgo.

Finalmente, relación más fuerte observó de estilos de liderazgo y bienestar emocional en el trabajo ($\rho = 0.671$, $p = 0.001$). Este resultado evidencia que un liderazgo adecuado es crucial para apoyar el equilibrio emocional de las enfermeras, facilitando estrategias para el manejo del estrés, la prevención

del burnout y la promoción de un ambiente que favorezca la salud mental. El bienestar emocional es un componente vital para eficiencia y satisfacción laboral, especialmente en contextos tan demandantes como el sector salud.

En conjunto, estos resultados respaldan relevancia en implementar estilos de liderazgo transformacional y participativo, que además de dirigir y supervisar, inspiren, reconozcan y apoyen a los colaboradores en su desarrollo profesional y bienestar integral. La gestión de liderazgo en el hospital debe orientarse no solo a la eficiencia operativa.

VI. CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1.Conclusiones

- Halló vinculación positiva moderada en estilos de liderazgo y satisfacción laboral, indicando que un liderazgo efectivo mejora el rango de satisfacción en el trabajo.
- Estilos de liderazgo están significativamente relacionados con circulo laboral, contribuyendo creación en circulo laboral favorable y propicio para el desempeño óptimo del personal.
- Existe vinculación positiva moderada de estilos de liderazgo y reconocimiento y valoración que perciben las enfermeras, lo que refleja la importancia de un liderazgo que reconozca y valore el esfuerzo del equipo.
- Se evidenció asociación positiva moderada en estilos de liderazgo y desarrollo profesional, demostrando que un liderazgo adecuado fomenta la capacitación y el crecimiento profesional de las enfermeras.
- El bienestar emocional en el trabajo presenta la correlación más fuerte con estilos de liderazgo, destacando que liderazgo efectivo llega ser fundamental para promover salud emocional y prevenir el estrés laboral.
- En general, los estilos de liderazgo ejercen un impacto significativo y positivo en diversas dimensiones del entorno laboral, el cual sugiere necesidad en fortalecer competencias de liderazgo.

6.2.Recomendaciones

Fortalecer las competencias de liderazgo de los jefes y supervisores en estilos de liderazgo transformacional y comunicativo, para mejorar satisfacción laboral en enfermeras.

Promover un ambiente laboral positivo implementando políticas que incentiven la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y el reconocimiento constante del personal.

Establecer sistemas formales de reconocimiento y valoración del desempeño para motivar a las enfermeras y fomentar su compromiso con la institución.

Impulsar oportunidades de desarrollo profesional continuo mediante cursos, talleres y programas de actualización que permitan el crecimiento y especialización del personal de enfermería.

Implementar estrategias de apoyo emocional y bienestar, como asesoría psicológica y programas de manejo del estrés, para mejorar el bienestar emocional de las enfermeras y reducir el desgaste laboral.

VII. REFERENCIAS

7.1.Fuentes bibliográficas

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership (2nd ed.)*. USA: Psychology Press.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2000). *Multifactor Leadership Questionnaire*. REDWOOD CITY: CA: Mind Garden.

Chávez Inga, E. (2024). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en personal de enfermería de la Microred Conchán Chota - Cajamarca*. CAJAMARCA: REPOSITORIO USS.

Chiavenato, I. (2011). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. . USA: McGraw-Hill.

Cueva Nicho, K. M. . (2022). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería Hospital Hidalgo Atoche López - Chancay, 2022*. CHANCAY: REPOSITORIO UPNW.

Dessler, G. . (2013). *Administración de Recursos Humanos*. . MEXICO: Pearson Educación.

Ghasemi Kooktapeh et al. (2023). *n the Line of Fire: A Systematic Review and Meta-Analysis of Job Burnout Among Nurses*. IRAN: arXiv preprint arXiv:2312.14853.

Goleman, D. . (1988). *La inteligencia emocional en la empresa*. . USA: Editorial Kairós.

Herzberg, F. . (1968). *One More Time: How Do You Motivate Employees?* . HARVARD: Business Review.

Huamán, J., & López, D. (2021). *Estilos de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos de Lima Metropolitana*. LIMA: Revista Peruana de Gestión en Salud.

Locke, E. A. . (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. CHICAGO: Rand McNally.

López et al. (2019). *Relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en personal de enfermería*. . ESPAÑA: Revista Española de Salud Pública.

Marcos Hernández, G. (2023). *Nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería, en el proceso de adaptación a los estilos de liderazgo ejercidos por líderes en un hospital de segundo nivel*. MEXICO: Repositorio Institucional UASLP.

MINSA. (2022). *Informe técnico sobre condiciones laborales del personal de salud*. . LIMA: MINSA.

Northouse, P. G. . (2018). *Leadership: Theory and Practice (8th ed.)*. . USA: Sage Publications.

Núñez Durón, C. L., Altamirano Torres, A. O., & Compeán Padilla, V. (2021). *Estilos de liderazgo relacionados con los niveles de satisfacción laboral en enfermeras en atención hospitalaria*. . MEXICO: Garnata .

OMS. (2021). *Informe sobre salud del personal sanitario en tiempos de pandemia*. . GINEBRA: OMS.

Paredes Huaricallo, J. L. . (2024). *Liderazgo organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de UCI de un hospital de Lima, 2024*. LIMA: REPOSITORIO UCV.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. . (2019). *Comportamiento organizacional (17ª ed.)*. USA: Pearson.

Siguenza Valderrama, Y. S. (2022). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del centro quirúrgico del hospital Dos de Mayo 2022*. LIMA: Repositorio UPNW.

Werther, W. B, & Davis, K. . (2008). *Administración de personal y recursos humanos*. USA: McGraw-Hill.

Wiyono et al. (2024). *Organizational transformation: The impact of servant leadership on work ethic culture with burnout as a mediating factor in the hospitality industry*. INDONESIA: arXiv preprint arXiv:2407.01533.

Yamamura, E., & Tsutsui, Y. (2021). *How COVID-19 influences healthcare workers' happiness: Panel data analysis in Japan*. JAPAN: arXiv preprint arXiv:2101.10408.

Yauri Albino, R. M. (2024). *Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Junín, 2023*. JUNIN: REPOSITORIO UNCP.

VIII. ANEXOS

8.1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<u>Problema General</u> ¿Cuáles son los factores que relacionan Estilos de liderazgo y Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024? <u>Problemas específicos</u> ¿Cómo se relaciona Estilos de liderazgo y Ambiente laboral de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024? ¿De qué manera Estilos de liderazgo se relaciona con Reconocimiento y valoración de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024?	<u>Objetivos General</u> Determinar los factores que relacionan a Estilos de liderazgo y Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024. <u>Objetivos específicos</u> - Analizar cómo Estilos de liderazgo se relaciona en Ambiente laboral de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024. - Evaluar de qué manera Estilos de liderazgo se relacionan con Reconocimiento y valoración de las enfermeras del	<u>Hipótesis General</u> Estilos de liderazgo tiene una relación positiva en Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024. <u>Hipótesis específicas</u> a. Estilos de liderazgo tiene una relación positiva en Ambiente laboral de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024. b. Estilos de liderazgo tiene una relación positiva en Reconocimiento y valoración de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.	VARIABLE INDEPENDIENTE (X): Estilos de liderazgo			
			DIMENSIONES	INDICADORES	Ítem	Nivel/Rango
			Liderazgo transformacional	- Motiva al personal con visión. - Fomenta la innovación. - Promueve el desarrollo individual.	1,2,3,	Nunca
			Liderazgo transaccional	- Recompensa según el desempeño. - Supervisa el cumplimiento de tareas. - Aplica sanciones por errores.	4,5,6	
			Comunicación del líder	- Escucha activa. - Claridad en las instrucciones. - Retroalimentación constante.	7,8,9	Casi nunca
			Toma de decisiones	- Involucra al equipo. - Evalúa alternativas. - Actúa con firmeza y rapidez.	10,11,12	A veces
						Siempre
						Casi Siempre

¿Qué relación hay en Estilos de liderazgo y Desarrollo profesional de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024? ¿Cómo se relaciona Estilos de liderazgo y Bienestar emocional en el trabajo de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024?	Hospital de Barranca Cajatambo 2024. - Examinar la relación de Estilos de liderazgo y Desarrollo profesional de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024. - Investigar cómo Estilos de liderazgo se relaciona en Bienestar emocional en el trabajo de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.	c. Estilos de liderazgo tiene una relación positiva en Desarrollo profesional de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024. d. Estilos de liderazgo tiene una relación positiva en Bienestar emocional en el trabajo de las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024.	VARIABLE DEPENDIENTE (Y): Satisfacción laboral			
			DIMENSIONES			
			DIMENSIONES	INDICADORES	Ítem Nivel/Rango	
			Ambiente laboral	- Buen trato entre colegas. - Condiciones físicas adecuadas. - Ausencia de conflictos.	13,14,15	Nunca
			Reconocimiento y valoración	- Recibe elogios por su trabajo. - Se siente valorada por sus superiores. - Premios o incentivos por desempeño.	16,17,18	Casi nunca
			Desarrollo profesional	- Oportunidades de capacitación. - Posibilidades de ascenso. - Apoyo para mejorar habilidades.	19,20,21	A veces
			Bienestar emocional en el trabajo	- Se siente motivada. - Bajo nivel de estrés. - Disfruta su labor diaria	22,23,24	Siempre

8.2. CUESTIONARIO

Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de las Enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo 2024

El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información sobre la percepción que tienen las enfermeras del Hospital de Barranca Cajatambo respecto a los estilos de liderazgo presentes en su entorno laboral y cómo estos inciden en su nivel de satisfacción profesional durante el año 2024.

A través de sus respuestas, se busca comprender la influencia que distintos estilos de liderazgo ejercen sobre factores relacionados con la motivación, el clima organizacional, el compromiso y el bienestar laboral del personal de enfermería. Esta investigación pretende aportar conocimientos que permitan fortalecer las prácticas de liderazgo dentro de la institución y mejorar las condiciones laborales, contribuyendo así a un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

Agradecemos de manera cordial su valiosa participación y el tiempo que ha destinado para responder.

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

II. Instrucciones

En el esquema marcar con una tacha o encierra tu respuesta según considere usted su correspondencia teniendo en cuenta la escala de calificación que aparece.

CUESTIONARIO

NIVEL DE ESTILOS DE LIDERAZGO

DIMENSIÓN: Liderazgo transformacional

1. ¿Siente que su líder la motiva con una visión clara para el trabajo diario?

a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca
2. ¿Su líder fomenta la innovación y la búsqueda de nuevas ideas en su equipo?

a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca
3. ¿Su líder promueve su desarrollo personal y profesional?

a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

DIMENSIÓN: Liderazgo transaccional

4. ¿Su líder reconoce y recompensa su desempeño en el trabajo?

a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca
5. ¿Su líder supervisa el cumplimiento de las tareas asignadas de forma constante?

a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces

- d) Casi Nunca e) Nunca
6. ¿Su líder aplica sanciones justas cuando se presentan errores o incumplimientos?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
- d) Casi Nunca e) Nunca

DIMENSIÓN: Comunicación del líder

7. ¿Su líder la escucha atentamente cuando le expresa inquietudes o sugerencias?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
- d) Casi Nunca e) Nunca
8. ¿Las instrucciones que da su líder son claras y fáciles de entender?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
- d) Casi Nunca e) Nunca
9. ¿Recibe retroalimentación frecuente y constructiva de su líder?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
- d) Casi Nunca e) Nunca

DIMENSIÓN: Toma de decisiones

10. ¿Su líder le involucra en la toma de decisiones que afectan su trabajo?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
- d) Casi Nunca e) Nunca
11. ¿Su líder evalúa diferentes opciones antes de tomar una decisión?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces

d) Casi Nunca e) Nunca

12. ¿Su líder actúa con rapidez y firmeza cuando debe resolver problemas?

a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces

d) Casi Nunca e) Nunca

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIÓN: Ambiente laboral

13. ¿Percibe un buen trato y respeto entre usted y sus compañeras de trabajo?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca
14. ¿Considera que las condiciones físicas del lugar donde trabaja son adecuadas?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca
15. ¿El ambiente laboral está libre de conflictos que afecten su desempeño?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

DIMENSIÓN: Reconocimiento y valoración

16. ¿Recibe elogios o reconocimientos por su trabajo de parte de sus superiores?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca
17. ¿Se siente valorada por la dirección del hospital?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca
18. ¿Existen incentivos o premios por su desempeño laboral?
- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces

- d) Casi Nunca e) Nunca

DIMENSIÓN: Desarrollo profesional

19. ¿Tiene acceso a oportunidades de capacitación para mejorar sus habilidades?

- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

20. ¿Percibe que existen posibilidades de crecimiento o ascenso en su puesto?

- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

21. ¿Recibe apoyo para su desarrollo profesional por parte de la institución?

- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

DIMENSIÓN: Bienestar emocional en el trabajo

22. ¿Se siente motivada para realizar sus labores diarias?

- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

23. ¿Experimenta un nivel bajo de estrés en su trabajo?

- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces
d) Casi Nunca e) Nunca

24. ¿Disfruta y se siente satisfecha con sus actividades diarias en el hospital?

- a) Siempre b) Casi Siempre c) A veces

d) Casi Nunca e) Nunca