

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERIA**



**TESIS**

---

**“Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023”**

---

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ENFERMERÍA

AUTORA: Aniceto Salvador, Jennyfer Estefany

ASESOR: Borneo Cantalicio, Eler

HUÁNUCO – PERÚ

2023

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Promoción salud y prevención de las enfermedades

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)**

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias médicas, Ciencias de la salud

**Sub área:** Ciencias de la salud

**Disciplina:** Enfermería

# D

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciada en Enfermería

Código del Programa: P03

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 47654104

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40613742

Grado/Título: Maestro en ciencias de la salud con mención en: "salud pública y docencia universitaria"

Código ORCID: 0000-0002-6273-9818

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Jara Claudio, Edith Cristina	Doctor en ciencias de la educación	22419984	0000-0002-3671-3374
2	Palma Lozano, Diana Karina	Maestra en ciencias de la salud con mención en: salud pública y docencia universitaria	43211803	0000-0003-4520-7374
3	Rosales Córdova, Nidia Victoria	Maestra en ciencias de la salud con mención en salud pública y docencia universitaria	22425745	0000-0003-3716-2655

# H



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
<http://www.udh.edu.pe>

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**



## **ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:30pm horas del día 26 del mes de octubre del año dos mil veintitrés, en Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- **DRA EDITH CRISTINA JARA CLAUDIO** (PRESIDENTE)
- **MG. DIANA KARINA PALMA LOZANO** (SECRETARIO)
- **MG. NIDIA VICTORIA ROSALES CORDOVA** (VOCAL)
- **DRA. AMALIA VERONICA LEIVA YARO** (JURADO ACCESITARIO)
- **MG. ELER BORNEO CANTALICIO** (ASESOR)

Nombrados mediante Resolución N°2511-2023-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulo: **"CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, HUÁNUCO 2023"**, por la Bachiller en Enfermería **Bachiller. JENNYFER ESTEFANY, ANICETO SALVADOR** se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) ...*aprobado*.....Por ...*unanimidad*..... con el calificativo cuantitativo de ...*quince*..... y cualitativo de ...*bueno*.....

Siendo las, ..*17:30*... horas del día ...*26* del mes de ..*octubre*... del año 2023, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

**PRESIDENTE**

DRA EDITH CRISTINA JARA CLAUDIO  
Cod. 0000-0002-3671-3374  
DNI: 22419984

**SECRETARIO**

MG. DIANA KARINA PALMA LOZANO  
Cod. 0000-0003-4520-7374  
DNI: 43211803

**VOCAL**

MG. NIDIA VICTORIA ROSALES CORDOVA  
Cod. 0000-0003-3716-2655  
DNI: 22425745



## UNIVERSIDAD DE HUANUCO

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Eler Borneo Cantalicio, asesor(a) del Programa Académico de Enfermería y designado(a) mediante documento Resolución N° 1641-2018-D-FCS-UDH correspondiente a la estudiante: Jennyfer Estefany, ANICETO SALVADOR, en la investigación titulada: "CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y SATISFACCION LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, HUANUCO-2023."

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 23% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Antiplagio Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 03 de noviembre del 2023

PROF. CANTALICIO  
E. BORNEO  
Mg. Eler Borneo Cantalicio  
DOCENTE UNIVERSITARIO  
BIOESTADÍSTICA E INVESTIGACION

Eler Borneo Cantalicio

Apellidos y Nombres

DNI N° 40613742

Código ORCID N°: <https://orcid.org/0000-0002-6273-9818>



# Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>23%</b>	<b>23%</b>	<b>3%</b>	<b>10%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>13%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad de Huanuco</b> Trabajo del estudiante	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>distancia.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>dspace.unitru.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.ug.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.unach.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

## **DEDICATORIA**

A mis padres y a mi hermano que son la motivación de mi vida que me formaron con hábitos y valores ayudándome a salir adelante en momentos difíciles.

## **AGRADECIMIENTOS**

El principal agradecimiento a Dios que me da el soporte espiritual para seguir adelante.

Al Mg. Eler Borneo Cantalicio, asesor de este trabajo de investigación; por las recomendaciones brindadas a lo largo de este camino y ser un pilar importante en la consolidación de este logro profesional.

A mi familia por su apoyo incondicional, por sus consejos, amor, comprensión y estímulo constante a lo largo de mis estudios, y por ayudarme con los recursos necesarios para estudiar, gracias a ustedes soy lo que soy.

Y a todas las personas que de una y otra forma me apoyaron y estuvieron a mi lado brindándome su tiempo, cariño y amistad.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTOS .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
ÍNDICE DE ANEXOS.....	X
RESUMEN .....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN .....	XIII
CAPÍTULO I.....	15
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	18
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....	18
1.3. OBJETIVOS.....	19
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	19
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	19
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO .....	19
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	19
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	20
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....	20
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	21
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	21
CAPÍTULO II.....	22
MARCO TEÓRICO .....	22
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	22
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	23
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES .....	25
2.2. BASES TEÓRICAS.....	26
2.2.1. TEORÍA DEL LIDERAZGO INTERPERSONAL.....	26



2.2.2.	TEORÍA DE LOS FACTORES DE HERZBERG .....	26
2.2.3.	TEORÍA DE ENFERMERÍA DE IDA ORLANDO .....	27
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	28
2.3.1.	CAPACIDAD DE LIDERAZGO .....	28
2.3.2.	CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO .....	29
2.3.3.	CAPACIDAD DE LIDERAZGO EN ENFERMERÍA.....	29
2.3.4.	DIMENSIONES DE LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO EN ENFERMERÍA.....	29
2.3.5.	SATISFACCIÓN LABORAL.....	31
2.3.6.	DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL.....	32
2.4.	HIPÓTESIS.....	33
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL .....	33
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	33
2.5.	VARIABLES .....	34
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE .....	34
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE.....	34
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	35
CAPÍTULO III.....		37
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		37
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.1.1.	ENFOQUE .....	37
3.1.2.	NIVEL .....	37
3.1.3.	DISEÑO.....	37
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	38
3.2.1.	POBLACIÓN.....	38
3.2.2.	MUESTRA .....	39
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	39
3.3.1.	PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	39
3.3.2.	PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS .....	44
3.3.3.	PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS .....	45
3.4.	ASPECTOS ÉTICOS .....	45
CAPÍTULO IV.....		46
RESULTADOS.....		46

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS .....	46
4.2. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS .....	52
CAPÍTULO V.....	64
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	64
5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS.....	64
CONCLUSIONES .....	68
RECOMENDACIONES.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
ANEXOS.....	80

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023 .....	46
Tabla 2. Características laborales de profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023.....	47
Tabla 3. Dimensiones de la capacidad de liderazgo en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023 .....	48
Tabla 4. Capacidad de liderazgo en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023.....	49
Tabla 5. Dimensiones de la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023 .....	50
Tabla 6. Satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023.....	51
Tabla 7. Relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión trabajo en equipo y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023.....	52
Tabla 8. Relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión toma de decisiones y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023.....	54
Tabla 9. Relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión motivación para el trabajo y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023 .....	56
Tabla 10. Relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión comunicación interpersonal y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023 .....	58
Tabla 11. Relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión valores éticos y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023.....	60

Tabla 12. Relación entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023 .....	62
---	----

## ÍNDICE DE FIGURAS

Tabla 1. Dispersión de puntos de la capacidad de liderazgo en la dimensión trabajo en equipo y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023.....	52
Tabla 2. Dispersión de puntos de la capacidad de liderazgo en la dimensión toma de decisiones y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023. ....	54
Tabla 3. Dispersión de puntos de la capacidad de liderazgo en la dimensión motivación para el trabajo y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023.....	56
Tabla 4. Dispersión de puntos de la capacidad de liderazgo en la dimensión comunicación interpersonal y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023.....	58
Tabla 5. Dispersión de puntos de la capacidad de liderazgo en la dimensión valores éticos y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023.....	60
Tabla 6. Dispersión de puntos de la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023.....	62

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	81
ANEXO 2 INSTRUMENTOS ANTES DE LA VALIDACIÓN.....	88
ANEXO 3 INSTRUMENTOS DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN.....	93
ANEXO 4 CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	100
ANEXO 5 CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN.....	102
ANEXO 6 DOCUMENTO SOLICITANDO PERMISO PARA EJECUCIÓN DE ESTUDIO.....	107
ANEXO 7 DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN DEL ÁMBITO DE ESTUDIO .....	108
ANEXO 8 BASE DE DATOS.....	109
ANEXO 9 CONSTANCIA DE REPORTE DE TURNITIN .....	115

## RESUMEN

**Objetivo.** Determinar la relación entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano (HRHVM). **Método.** Se realizó una tesis descriptiva, prospectiva, transversal en 129 enfermeras(os) encuestadas(os) con un cuestionario y una escala. La prueba de hipótesis se efectuó con el coeficiente no paramétrico de correlación de Spearman (Rho) con una significancia  $p < 0,05$ . **Resultados.** Se identificó que, en general, 55,8% percibieron una capacidad de liderazgo media, 30,2% valoraron una baja capacidad de liderazgo y 14,0% una capacidad de liderazgo alta; respecto a la satisfacción laboral, 57,4% estuvieron medianamente satisfecho, 31,0% estuvieron insatisfechos y 11,6% se mostraron satisfechos laboralmente. Inferencialmente, se encontró moderada correlación positiva entre las variables capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería con una  $Rho = 0,582$  y una  $p \leq 0,000$ . También se encontró correlación positiva entre la capacidad de liderazgo en las dimensiones trabajo en equipo [ $Rho = 0,684$ ;  $p \leq 0,000$ ]; toma de decisiones [ $Rho = 0,395$ ;  $p \leq 0,000$ ]; motivación para el trabajo [ $Rho = 0,715$ ;  $p \leq 0,000$ ]; comunicación interpersonal [ $Rho = 0,514$ ;  $p \leq 0,000$ ]; valores éticos [ $Rho = 0,427$ ;  $p \leq 0,000$ ] y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería. **Conclusiones.** La capacidad de liderazgo tuvo relación significativa con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería participantes del estudio.

**Palabras clave:** Capacidad de liderazgo y gobernanza, Supervisión de Enfermería, Satisfacción en el trabajo, Enfermeras y Enfermeros, Hospital. (Fuente: DECS – BIREME)



## ABSTRACT

**Objective:** Determine the relationship between leadership capacity and job satisfaction of nursing professionals at the Hospital Hermilio Valdizán Medrano (HRHVM). **Methods:** A descriptive, prospective, transversal thesis was performed in 129 nurses(s) surveyed(s) with a questionnaire and a scale. The hypothesis test was performed with the nonparametric coefficient of Spearman correlation (Rho) with a significance  $p < 0.05$ . **Results** It was identified that, overall, 55.8% perceived a medium leadership capacity, 30.2% rated a low leadership capacity and 14.0% a high leadership capacity; regarding job satisfaction, 57.4% were moderately satisfied, 31.0% were dissatisfied and 11.6% were satisfied. Inferentially, a moderate positive correlation was found between leadership capacity and job satisfaction in nursing professionals with a  $Rho = 0.582$  and a  $p \leq 0.000$ . We also found a positive correlation between leadership capacity in teamwork dimensions [ $Rho = 0.684$ ;  $p \leq 0.000$ ]; decision making [ $Rho = 0.395$ ;  $p \leq 0.000$ ]; motivation for work [ $Rho = 0.715$ ;  $p \leq 0.000$ ]; interpersonal communication [ $Rho = 0.514$ ;  $p \leq 0.000$ ]; ethical values [ $Rho = 0.427$ ;  $p \leq 0.000$ ] and job satisfaction of nursing professionals. **Conclusions:** Leadership capacity was significantly related to job satisfaction among nursing professionals participating in the study.

**Key words:** Leadership and governance, Nursing Supervision, Job Satisfaction, Nurses and Nurses, Hospital. (Source: DECS - BIREME)

## INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un componente importante en el desarrollo de la carrera de Enfermería pues representa la habilidad que muestran las enfermeras de guiar a otras personas en la ejecución de acciones que mejoren el desempeño de los trabajadores y fortalecer la atención proporcionada a los pacientes en el sector sanitario<sup>1</sup>.

Por ende, la capacidad de liderazgo cumple un rol preponderante en el ejercicio profesional de las enfermeras en las áreas hospitalarias pues permite planificar adecuadamente las actividades para cumplir con los objetivos organizacionales y mejorar su compromiso en el cuidado de los pacientes<sup>2</sup>.

Sin embargo, existe un porcentaje preponderante de enfermeros(as) no tiene interés en asumir los roles de liderazgo en el entorno hospitalario, limitándose solo a cumplir sus funciones asistenciales y dejando de lado el aspecto organizacional de la institución que tienden a incrementar las tasas de insatisfacción laboral en este grupo profesional<sup>3</sup>.

Por ello el presente trabajo de investigación se realiza buscando relacionar la capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del HRHVM de la ciudad de Huánuco 2023, cuya relevancia radica en que permite vislumbrar la situación de esta problemática en esta entidad hospitalaria al mismo tiempo que brinda información relevante a las autoridades administrativas y jefatura del departamento de Enfermería de esta entidad hospitalaria sobre la importancia de fortalecer la capacidad de liderazgo en Enfermería como factor relevante para la mejora de la condiciones de trabajo y satisfacción laboral en esta institución hospitalaria.

Partiendo de lo expuesto previamente se realiza la presentación de este informe dividido en cinco partes compuestas del siguiente modo: el primer capítulo incluye los aspectos propios del problema de investigación; seguido del segundo capítulo que abarca la descripción del marco teórico, incluyendo los antecedentes, bases teóricas, principales conceptos, formulación de hipótesis y delimitación de las variables de estudio.

Seguidamente se presenta el tercer capítulo con la metodología del estudio, describiendo la población muestral, técnicas e instrumentos de medición, procesamiento, análisis y presentación de resultados incluyendo también los aspectos éticos de la investigación.

En el cuarto capítulo se muestran los hallazgos del estudio incluyendo el proceso de contraste de las hipótesis formuladas en esta tesis y en el quinto capítulo se discute los resultados más relevantes del estudio; para concluir se presentan las conclusiones encontradas en el estudio, recomendaciones para abordar esta problemática y los anexos del informe de tesis.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, las entidades hospitalarias enfrentan no únicamente el reto constante de dar una buena atención a los usuarios, sino además el desafío de cubrir los requerimientos del personal asistencial, requiriendo para ello de profesionales de Enfermería líderes que orienten en el logro del objetivo de brindar una adecuada atención en los servicios de salud<sup>4</sup>.

En este sentido, Silva<sup>5</sup> afirma que es apremiante identificar que las entidades sanitarias están enfrentando una crisis sanitaria como consecuencia de la falta de liderazgo provocando que aumenten los índices de insatisfacción laboral en el personal de salud con mayor énfasis en los profesionales de Enfermería.

Al respecto, Souza et al<sup>6</sup> sostienen que el liderazgo es un componente relevante en el ejercicio profesional de las enfermeras debido a que incluye la capacidad que estos tienen de organizar su trabajo y realizar actividades que permitan mejorar su satisfacción laboral siendo preocupante conocer que la mayoría de los enfermeros no aplica el liderazgo en los servicios de salud.

Ello es resaltado por Cruz<sup>7</sup> quien manifiesta que el liderazgo es una capacidad que no es valorada adecuadamente por los profesionales de Enfermería señalando que más del 75,0% de ellos no están interesada en asumir este rol en las unidades hospitalarias, causando el detrimento de las interacciones personales e incremento de índices de insatisfacción laboral.

Esta situación se agudiza aún más si se considera que existe una alta tasa de insatisfacción laboral en las unidades de Enfermería pues, de acuerdo con lo que refieren Quenta y Silva<sup>8</sup>, más del 50% de enfermeros (as) que laboran en las unidades hospitalarias se muestran insatisfechos(as), situación que afecta que la atención que brindan a la población usuaria.

Delgado<sup>9</sup> señala que esta realidad emerge como un dilema relevante en el entorno sanitario pues estudios realizados a nivel mundial establecen que

los índices de insatisfacción profesional en las enfermeras fluctúan entre 64% y 75%; refiriendo que la mayor parte de ellos están insatisfechos con sus remuneraciones salariales.

En los países de América, Marín y Placencia<sup>10</sup> indican que esta situación es semejante pues en países de Norte América los índices de insatisfacción laboral en Enfermería llegan a 46%; en Centro América la insatisfacción fluctúa entre 30% y 35%; en América del Sur alcanzan el 60%; relacionándose la alta insatisfacción con las inadecuadas condiciones de trabajo y el déficit de liderazgo en el contexto asistencial.

En el Perú, Choquehuanca y Yana<sup>11</sup> en el 2019 señalaron que diversos estudios realizados en el país reportaron que los índices de insatisfacción en los departamentos de Enfermería son superiores al 60,0% asociándose estas altas tasas de insatisfacción con inadecuados escenarios laborales, pocas oportunidades de crecimiento personal y remuneraciones insuficientes que predominan en los establecimientos sanitarios.

En Huánuco, Cabello<sup>12</sup> indica que los índices de insatisfacción laboral en las área de Enfermería se sitúan entre el 50% de 65% en las entidades sanitarias asociadas a inadecuadas políticas institucionales, remuneraciones insuficientes, inadecuados escenarios laborales y baja capacidad de liderazgo que dificultan el ejercicio de este grupo profesional.

Huamán<sup>13</sup> refirieron que las principales causas de insatisfacción laboral en enfermeras de las entidades sanitarias del país son las escasas oportunidades de capacitación laboral, bajas remuneraciones, falta de incentivos y oportunidades de reconocimiento institucional, excesiva carga de trabajo y la baja capacidad de liderazgo imperante en el sector salud.

Pinedo<sup>14</sup> resalta que la aplicación del liderazgo es un componente que repercute en los niveles satisfacción de los(as) enfermeros(as) en sus ambientes de trabajo cuya relación ha sido analizada en diversos estudios con resultados relevantes.

Al respecto, Olivar et al<sup>15</sup> en su investigación hecha en España en el 2017 evidenció que el 80% del personal asistencial no se mostraron satisfechos con sus sueldos de trabajo, los inadecuados escenarios de

trabajo, el déficit de liderazgo en las entidades de salud, siendo la insatisfacción más frecuente en los profesionales de Enfermería.

En los países centroamericanos, Contreras et al<sup>16</sup> afirman que los índices de insatisfacción en las unidades de Enfermería sobrepasan el 70%; siendo la mala relación con los superiores jerárquicos, la remuneración y la baja capacidad de liderazgo en el entorno hospitalario los que mostraron más altos grados de insatisfacción laboral en las entidades sanitarias.

En Chile, Oliva y Molina<sup>17</sup> en el 2017 evidenciaron que una proporción superior al 50% de enfermeros(as) se percibieron medianamente satisfechos en sus ambientes de trabajo, que mayormente se relacionó con una baja capacidad de liderazgo en las jefaturas de Enfermería de los establecimientos de salud,

En nuestro país, Delgado<sup>18</sup> en su estudio hecho en el 2019 encontró que 21,9% de profesionales de Enfermería percibieron una baja capacidad de liderazgo en el ambiente hospitalario, mostrándose la mayoría de ellos insatisfechos en su ámbito laboral.

Vargas<sup>19</sup> en su investigación efectuada en Chiclayo encontró que 52% de profesionales de Enfermería no estuvieron satisfechos con su ambiente de trabajo, percibiendo la mayoría de ellos una baja capacidad de liderazgo en los ambientes hospitalarios.

Asimismo, un estudio desarrollado en Juliaca por Chipa y Choque<sup>20</sup> en el 2017 encontró que 58,1% de enfermeras de las unidades de hospitalización aplicaron un inadecuado liderazgo evidenciando que 50,0% presentaron una baja satisfacción con su entorno de trabajo.

En Huánuco, Benetre<sup>21</sup> en el 2019 halló que 55,0% de enfermeras(os) se mostraron medianamente satisfechos en su ambiente de trabajo percibiendo la mayoría de ellos una inadecuada capacidad de liderazgo en el ambiente asistencial que afectaba su compromiso en el cuidado de pacientes.

En este escenario, Quezada et al<sup>22</sup> sostienen que las consecuencias de una baja de capacidad de liderazgo en los departamentos de Enfermería radican en que provocan el incremento de las tasas de insatisfacción laboral

afectando su compromiso en el cuidado de los pacientes, favoreciendo la presencia de conflictos y el bajo cumplimiento de indicadores hospitalarios.

Frente a ello, el Ministerio de Salud<sup>23</sup> se preocupó por estandarizar el documento normativo técnico denominado “Sistema de Gestión de la Calidad en Salud”; estableciendo protocolos dirigidas a mejorar el liderazgo institucional, que incidan en la complacencia de los enfermeros del país en el ámbito sanitario.

Por lo expuesto, se realizó esta investigación para determinar la relación entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral en enfermeros(as) del HRHVM, Huánuco 2019.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del HRHVM, Huánuco 2019?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

1. ¿Cuál es la relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión trabajo en equipo y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería?
2. ¿Cuál es la relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión toma de decisiones y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería?
3. ¿Cuál es la relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión motivación hacía el trabajo y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería?
4. ¿Cuál es la relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión comunicación interpersonal y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería?



5. ¿Cuál es la relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión valores éticos y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería del HRHVM, Huánuco 2023.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Identificar la relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión trabajo en equipo y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería.
2. Analizar la relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión toma de decisiones y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería.
3. Establecer la relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión motivación hacia el trabajo y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería.
4. Evaluar la relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión comunicación interpersonal y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería.
5. Identificar la relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión valores éticos y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

#### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

La importancia teórica del estudio radica en que actualmente el análisis de las variables capacidad de liderazgo y satisfacción laboral representa un factor de alta relevancia en las entidades sanitarias, por lo

que representan importantes indicadores en el sector salud que repercute en la producción y calidad laboran en el entorno asistencial.

Por tanto, esta tesis se justifica teóricamente pues se aplicaron modelos teóricos que explican la importancia de la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral en el área de Enfermería; confrontándose sus premisas con la situación evidenciada en el ámbito de estudio, contribuyendo a realizar un mejor análisis del problema y representando un aporte importante al conocimiento científico en el entorno hospitalario.

#### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Esta investigación se justifica en el contexto práctico porque los resultados obtenidos en la ejecución del trabajo de campo pueden ser considerados para desarrollar estrategias institucionales dirigidas a promover el fortalecimiento de la capacidad de liderazgo en los departamentos de Enfermería que incida en la satisfacción laboral de las(os) enfermeras(os) en el ámbito nosocomial.

Del mismo modo, nuestros resultados permiten que se puedan encaminar programas estratégicos en el ámbito hospitalario para promover la mejora del desempeño del personal asistencial en el contexto de la búsqueda constante de optimización de la calidad de atención hospitalaria; abriendo nuevos horizontes de estudio en la búsqueda de lograr que los profesionales de Enfermería se encuentren satisfechos y motivados para mejorar su ejercicio profesional en el ámbito hospitalario.

#### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

La relevancia metodológica de esta tesis de investigación se sustenta en que aplicaron instrumentos válidos y confiables acordes al nivel de estudio que permiten una medida adecuada de la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería; constituyéndose también en un antecedente metodológico para investigaciones afines a la problemática analizada en este estudio.

### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

En este estudio no se presentaron limitaciones metodológicas y estadísticas en la realización de este informe de tesis

### **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La ejecución de la tesis fue posible porque se contaron con los materiales requeridos para desarrollar todas las fases del estudio.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

En Argentina, 2022, González y Bracamonte<sup>24</sup> desarrollaron la investigación: “Estilos de liderazgo en jefes de servicio de Enfermería y su relación con la satisfacción laboral”, buscando relacionar los estilos de liderazgo presentes en los jefes del área de Enfermería con la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería; su estudio fue analítico, prospectivo efectuado en 73 profesionales de Enfermería; evaluados con una escala de valoración de estilos de liderazgo y de satisfacción laboral; sus reportes mostraron que 58,9% percibieron un liderazgo autocrático con una preponderancia del liderazgo transeccional con 71,2%; apreciando también 83,6% de enfermeras se mostraron satisfechas con el estilo de liderazgo ejercido; concluyendo que los estilos de liderazgo aplicados por los enfermeros jefes se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería.

En Chile, 2018, Oliva y Molina<sup>18</sup> hicieron el estudio: “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán”; con el objetivo de buscando identificar las habilidades de liderazgo en directivos de establecimientos de salud y la satisfacción laboral en el personal de salud; desarrollando una investigación descriptiva hecha en 179 funcionarios encuestados con una escala de liderazgo y satisfacción laboral; evidenciando sus reportes que 38% de encuestados manifestaron que predominó el liderazgo directivo, 36% liderazgo delegativo, 17% liderazgo participativo y 9% liderazgo persuasivo; respecto a la satisfacción, 52% mostró una satisfacción media, 44% experimentaron una satisfacción alta y 4% tuvieron satisfacción baja;

mostrando que los estilos de liderazgo inciden en la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería.

En Colombia, 2017, Calderón<sup>25</sup> desarrolló la investigación: “Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de una IPS de tercer nivel de Bogotá”; proponiéndose identificar los tipos de liderazgo en profesionales de Enfermería, realizando una investigación descriptiva en 163 enfermeros(as); encuestadas con un cuestionario; mostrando los reportes de su estudio que 82,9% percibieron que predominaba el liderazgo transformacional, 67,7% señalaron que fue prevaeciente el liderazgo transeccional y 47,8% liderazgo evitador correctivo; concluyendo que predominó el liderazgo transformacional que incide en la satisfacción laboral del personal de salud.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

En Trujillo, 2022, Leyva y Chunga<sup>26</sup> desarrollaron la investigación: “Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de la red Trujillo”; proponiéndose relacionar la capacidad de liderazgos con la satisfacción laboral percibida por las enfermeras, el estudio fue analítico relacional desarrollado en 52 enfermeras evaluadas con un cuestionario de capacidad de liderazgo y una escala de satisfacción laboral; reflejando sus resultados que 60,8% tuvieron una buena capacidad de liderazgos y 39,2% regular capacidad de liderazgo; en cuanto a la evaluación de la satisfacción laboral 70,6% mostró una buena satisfacción laboral y 29,4% regular satisfacción laboral; concluyendo que existe relación directa y significativa entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral.

En Lima, 2019, Delgado<sup>9</sup> hizo el estudio: “Influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa el Salvador”; buscando conocer la influencia de la capacidad de liderazgo en la satisfacción de Enfermería; motivo por el cual realizó una investigación prospectiva, descriptiva relacional en 242 trabajadores del área de Enfermería evaluados con una escala de capacidad de liderazgo y satisfacción en el ámbito laboral;

sus resultados mostraron que 55,4% de personal de Enfermería encuestado consideró que existía un liderazgo medio, 21,9% liderazgo bajo y 22,7% liderazgo alto; asimismo, 50,4% del personal de Enfermería se mostró regularmente satisfechos; 26,4% estuvieron satisfechos y 23,1% se mostraron insatisfechos; la conclusión de este estudio fue que la capacidad de liderazgo tiene una relación directa y significativa con la satisfacción laboral del personal asistencial de Enfermería en el entorno hospitalario.

En Chiclayo, 2018, Vargas<sup>19</sup> hizo el estudio: “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios de hospitalización, cirugía y procedimientos de un Hospital Público de Chiclayo”; buscando relacionar los diversos tipos de liderazgo con la satisfacción de las enfermeras en el ámbito laboral; desarrollando una investigación analítica en 38 enfermeros(as); sus reportes mostraron que 44,4% de encuestados(as) mostraron una alta capacidad de liderazgo, 29,6% un liderazgo medio y 26% liderazgo bajo; evidenciando además que 52% se percibieron insatisfechos(as) y 48% satisfechos laboralmente: concluyendo que los tipos de estilos de liderazgo tiene relación con la satisfacción de las enfermeras en el ámbito laboral.

En Lima, 2017, Bazán<sup>27</sup> realizó el estudio: “Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia”, buscando relacionar la capacidad de liderazgo y la satisfacción del personal asistencial con su ambiente de trabajo; realizando una investigación descriptiva, transversal en 80 trabajadores del área asistencial; sus reportes estadísticos reflejaron que 45% de encuestados percibieron un liderazgo medio, asimismo 36,3% mostraron una alta capacidad de liderazgo y 18,7% baja capacidad de liderazgo; por otra parte, 51,2% mostraron satisfacción media, 40% presentaron una alta satisfacción y 8,8% baja satisfacción; concluyendo que el liderazgo tiene asociación significativa con la satisfacción de los trabajadores en el ámbito laboral.

### 2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

En Huánuco, 2019, Benetre<sup>21</sup> efectuó el estudio: “Liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del C.S. Aparicio Pomares” buscando relacionar el liderazgo y la satisfacción de los profesionales de Enfermería en su ámbito laboral; efectuando una investigación descriptiva en 39 enfermeros(as); en este estudio aplicaron como instrumentos un cuestionario para evaluar el liderazgo y una escala para la valoración de la satisfacción laboral; el procesamiento de sus resultados evidenció que 51% de enfermeros valoraron un liderazgo medianamente adecuado, 36% consideraron que fue adecuado y 13% como inadecuado; en contraparte, 55% estuvieron medianamente satisfechos; 28% satisfechos y 17% insatisfechos; concluyendo que el liderazgo muestra relación significativa con la satisfacción de las enfermeras en el entorno laboral.

En Huánuco, 2017, Zambrano<sup>28</sup> presentó el estudio titulado: “Estilos de liderazgo de los profesionales de Enfermería en las áreas preventivo-promocionales, de los establecimientos de la Red de Salud Huánuco 2016”; buscando identificar los estilos de liderazgo que predominan en las enfermeras en el área preventivo promocional, efectuando una investigación descriptiva transversal en 56 enfermeros(as) evaluados con un cuestionario; sus resultados evidenciaron que 48,2% de encuestados mostraron un liderazgo de tipo transformacional; 34.8% percibieron el liderazgo transaccional y 17% liderazgo evitador; concluyendo que el liderazgo predominante en los profesionales de Enfermería fue el liderazgo transformacional.

En Huánuco, 2017, Ortega<sup>29</sup> hizo el estudio: “Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco”; buscando relacionar el tipo de liderazgo con el desempeño que tienen los profesionales de Enfermería en el contexto laboral; realizando una investigación analítica, transeccional en 23 enfermeros(as) evaluados con un cuestionario; evidenciando sus resultados que 68,2% valoraron un liderazgo



autoritario y 32,8% un liderazgo centrado en tareas; identificando que el liderazgo centrado en tareas mostró relación con el desempeño administrativo y en el área de docencia, concluyendo que predominó el liderazgo autocrático que se relacionó con su desempeño laboral.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. TEORÍA DEL LIDERAZGO INTERPERSONAL**

Rodríguez<sup>30</sup> señalan que el liderazgo constituye un factor importante para el desarrollo de la eficacia y eficiencia en el ámbito gerencial, reconociendo que los seres humanos en sus diferentes dimensiones forman una unidad estructural que interactúa con su entorno y permita moldear su personalidad y su forma de comportarse en el ámbito social.

Riquelme et al<sup>31</sup> afirman que este modelo teórico establece que liderazgos se logra cuando un individuo aprende a dirigir o guiar a otros, domina la comunicación, apoya a sus seguidores y promueve el trabajo en equipo; enfatizando que la comunicación es la mejor manera de promover la difusión del conocimiento consiguiendo ello cuando el líder tiene la capacidad de escucha y expresarse asertivamente.

El aporte de esta teoría al estudio es que permite reconocer que la comunicación es un aspecto importante para que los profesionales de Enfermería ejerzan el liderazgo y puedan tener una mayor satisfacción en el ámbito laboral.

### **2.2.2. TEORÍA DE LOS FACTORES DE HERZBERG**

Según Madero<sup>32</sup> este modelo teórico fue formulado por Herzberg para explicar las conductas que adoptan los individuos en su entorno laboral, señalan que existen dos factores que influyen en las acciones que realizan los trabajadores en la institución los cuales son los siguientes:

### **a) Factores higiénicos o factores extrínsecos**

Factor<sup>33</sup> refieren que son aspectos que están relacionadas al entorno en el que se desempeñan los trabajadores; identificando que entre estos se encuentran el tipo de supervisión o dirección, remuneración mensual, condiciones propias del ambiente de trabajo, políticas institucionales, beneficios sociales y reglamento de organización de trabajo.

### **b) Factores motivacionales o factores intrínsecos**

Altamirano<sup>34</sup> manifiesta que son aquellas características que relacionan con las características propias del cargo laboral y de la naturaleza inherente a las tareas o actividades que los trabajadores realizan en el escenario laboral; encontrándose entre estos factores el inadecuado control del individuo que se asocia a los sentimientos de auto realización y reconocimiento en el ámbito profesional.

Hernández<sup>35</sup> indica que las características asociadas a la satisfacción en el entorno profesional están separadas de las características relacionadas a la insatisfacción en el contexto de trabajo siendo necesario que se enriquezca las tareas propias del cargo y adecuando estos a las características propias de los trabajadores para incrementar su productividad y reducir los índices de rotación y ausentismo en el ámbito laboral.

El aporte que proporcionó esta teoría al estudio fue que permitió reconocer que existen factores propios del ambiente de trabajo que inciden en la satisfacción de los profesionales de Enfermería en el ámbito hospitalario.

### **2.2.3. TEORÍA DE ENFERMERÍA DE IDA ORLANDO**

Elers y Gilbert<sup>36</sup> afirman que esta teoría analiza la relación dinámica que los líderes establecen con sus seguidores en el entorno hospitalario poniendo énfasis en la identificación de las necesidades de pacientes en las unidades hospitalarias, en la que los enfermeros tienen la habilidad de cumplir con los objetivos trazados en el servicio, donde las

enfermeras jefe motivan a las enfermeras asistenciales a asumir sus compromisos y obligaciones con los pacientes; no buscando que los encargados de la jefatura tengan un estado de superioridad sino motivando a que haya un clima laboral positivo que incide en el logro del crecimiento personal de los trabajadores y de la institución.

Moreno<sup>37</sup> señala que este enfoque teórico resalta que los encargados de la jefatura de Enfermería y el personal asistencial son seres importantes para el desarrollo profesional de la Enfermería promoviendo que ambos crezcan o se superen física o emocionalmente ayudando en este proceso a que la institución de trabajo pueda conseguir los objetivos estratégicos e institucionales que repercuta favorablemente en la satisfacción del personal de Enfermería en el entorno hospitalario.

Este modelo teórico aportó a esta investigación porque hizo posible que se reconozca que la capacidad de liderazgo que ejercen los encargados de la jefatura de Enfermería de la entidad hospitalaria incide de manera directa en la satisfacción de los profesionales de Enfermería en los ambientes de hospitalización.

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

### **2.3.1. CAPACIDAD DE LIDERAZGO**

Serrano y Portalanza<sup>38</sup> sostienen que el liderazgo representa la habilidad o destreza innata que tiene una persona de motivar e influir en sus subordinados jerárquicos para motivarlos a conseguir los objetivos y metas institucionales mediante la aplicación de la iniciativa y el trabajo en equipo en la organización laboral. Núñez<sup>39</sup> lo considera como un proceso sistemático por el cual una persona que tiene la denominación de líder ejerce una marcada influencia sobre una determinada cantidad de personas, para conseguir objetivo y metas de la organización de trabajo. Guevara<sup>40</sup> lo define como la habilidad que tiene una persona de ejercer influencia sistemática sobre otras personas en la presencia de una determinada situación para lograr el cumplimiento de las metas institucionales.

### **2.3.2. CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO**

Alfonso et al<sup>41</sup> manifiestan que el liderazgo tiene como principales características las siguientes: en primer lugar, está la responsabilidad, por la cual los líderes tienen la capacidad de asumir responsabilidades y planificar las actividades necesarias para el cumplimiento de las objetivos y metas estratégico-institucionales. Asimismo Cuadra y Veloso<sup>42</sup> manifiesta que las características del liderazgo incluyen la influencia, en la que los líderes son capaces de someter a sus subordinados motivándolos a realizar actividades que les permita la consecución de los objetivos estratégicos; seguidamente esta la visión, con la cual el líder tiene la capacidad de elegir entre varias opciones para conseguir el objetivo trazado; posteriormente esta la motivación, por el que mayoría de trabajadores adquieren la energía requerida y el cumplimiento de su accidente; y en la parte final se encuentra la confianza que es la capacidad que tienen las personas crear seguridad para la consecución de metas organizacionales.

### **2.3.3. CAPACIDAD DE LIDERAZGO EN ENFERMERÍA**

Según Quispe<sup>4</sup>, este constructo puede ser considerado como aquellas características y cualidades que tienen una persona que le permite guiar a los individuos que se encuentran a su cargo y servir de modelo a los enfermeros(as) en el ámbito asistencial hospitalario. Benavides<sup>43</sup> considera que son las características y rasgos propios de un profesional de Enfermería que surge debido a sus requerimientos, motivaciones y deseos de liderar o guiar a sus colegas para que adopten un determinado comportamiento en el área de trabajo.

### **2.3.4. DIMENSIONES DE LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO EN ENFERMERÍA**

#### **a) Trabajo en equipo**

Paravic y Lagos<sup>44</sup> sostiene que es una modalidad de labor colectiva, donde cada uno de sus integrantes comparten opiniones y

experiencias respetando las funciones de cada persona en el marco del cumplimiento de una meta común, y donde las actividades que son realizadas se integran planificando conjuntamente los objetivos y tareas de la organización de trabajo.

Pacios y Bueno<sup>42</sup> señalan que también abarca la realización de actividades que en su conjunto permiten efectuar la planificación de estrategias, planteamiento de objetivos y metas comunes, promoviendo el logro de metas institucional y la mejora de la atención asistencial.

Cainicela y Palomino<sup>46</sup> señalan que es la capacidad por la cual los profesionales de Enfermería adquieren habilidades relacionadas a la priorización de actividades, manejo de comunicación interpersonal, manejo de conflictos y otras habilidades que permitan que los trabajadores se comprometan a conseguir el logro de los objetivos institucionales en el entorno laboral.

#### **b) Toma de decisiones**

Molina<sup>47</sup> afirma que es la habilidad que tiene una persona para escoger la mejor opción para resolver un problema determinado en la organización de trabajo, favoreciendo una toma de decisiones asertivas en el ámbito laboral.

Por su parte Sogi et al<sup>48</sup> señalan que es la habilidad de optar por la mejor alternativa para realizar acciones que permitan el cumplimiento de los objetivos organizacionales y favorezcan el bienestar de los trabajadores utilizando la capacidad de persuasión para convencerlos de que lo efectúen idóneamente.

#### **c) Motivación para el trabajo.**

Vásquez<sup>49</sup> señala que este término alude a la disposición personal que tiene individuo para esforzarse sostenidamente para lograr el cumplimiento de objetivos estratégicos y metas institucionales.

Quispe<sup>4</sup> indica que este aspecto abarca todas las características del ámbito individual y del entorno de las personas que los impulsa a

alcanzar sus metas personales y de los objetivos propios del contexto institucional.

#### **d) Comunicación interpersonal**

Subiela et al<sup>47</sup> afirman que constituye la habilidad que tiene un individuo de poder comprender lo que otra persona está manifestando de manera directa, sino también de los aspectos relacionados a sus sentimientos, pensamientos e ideas, brindándole importancia también a los aspectos verbales y no verbales para conseguir un adecuado intercambio de ideas en el ámbito organizacional.

#### **e) Valores éticos**

Yáñez et al<sup>51</sup> señala que son los preceptos que permiten dirigen los comportamientos de las personas hacía la búsqueda de bienestar y realización en el ámbito individual, valorando el aspecto moral para que puedan elegir unas opiniones sobre otras en aras de alcanzar la satisfacción en el ámbito personal.

Torres et al<sup>52</sup> indican que son factores muy importantes en el ámbito organizacional porque permite lograr una mayor coordinación y eficiencia en la consecución de los propósitos trazados en el ámbito organizacional.

### **2.3.5. SATISFACCIÓN LABORAL**

Según Chiang et al<sup>53</sup> este término hace referencia o una condicional psicológica positivas que resulta del proceso de percepción intrínseca de las experiencias de las personas en el entorno laboral.

Argumedo<sup>54</sup> afirma que es un proceso que se manifiesta en una respuesta afectiva favorable que se produce en la percepción de los trabajadores respecto a las condiciones propios de los escenarios de trabajo.

Sánchez y García<sup>55</sup> refieren que es un término que hace referencia a la percepción subjetiva de los trabajadores en su entorno laboral,

abarcando aspectos relacionados a las condiciones personales, remuneraciones, oportunidades de superación y estilos de supervisión.

### **2.3.6. DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN LABORAL**

#### **a) Condiciones físicas y de confort**

Pujol y Dabos<sup>56</sup> indican que esta dimensión hace referencias a los aspectos propios de la infraestructura y materiales de la organización de trabajo que actúan como facilitadores para la realización de las actividades diarias y son importantes indicadores dentro de la eficiencia y desempeño laboral; encontrándose dentro de estas condiciones de trabajo la limpieza, ventilación, orden de ambientes e iluminación que se presenta en las entidades sanitarias.

#### **b) Beneficios laborales y remunerativos**

Días et al<sup>57</sup> sostienen que es la retribución económica o gratificación que los trabajadores tienden a recibir de manera periódica como recompensa a su desempeño o actividades realizadas en el ámbito laboral; y que permiten que estos muestren un determinado compromiso respecto al cumplimiento de los objetivos propios del entorno asistencial y alcanzar la mejora de la calidad de ciudades en el ámbito hospitalario.

#### **c) Políticas administrativas**

Aguirre<sup>58</sup> sostiene son el nivel de concordancia o alineación que los trabajadores tienen con las normas o lineamientos que se orientan a regular la relación que se manifiestan entre la institución y los trabajadores, constituyéndose en medios para conseguir el cumplimiento de objetivos y métodos institucionales

#### **d) Desempeño de las tareas**

Vera et al<sup>59</sup> conceptualizan este término como la valoración o evaluación que realizan los encargados del área administrativa de la institución respecto al grado de eficiencia que los trabajadores tienen en el desempeño de sus actividades cotidianas en su área labora,

abarcando la aplicación de las habilidades de los trabajadores en el manejo eficiente de sus obligaciones o funciones, así como la aptitud que estos manifiestan para realizar completamente sus obligaciones en el ejercicio profesional en el ámbito sanitario.

#### **e) Relación con la autoridad**

Chávez y Ríos<sup>60</sup> afirman que es la valoración subjetiva o emocional que los trabajadores realizan respecto al proceso de interacción personal que mantienen con sus jefes directos u otros superiores jerárquicos respecto a las actividades que se realizan en su entorno de trabajo, destacando que el éxito de la organización laboral se encuentra relacionada básicamente con el grado o nivel de aceptación, indiferencia o rechazo que las trabajadores muestran hacia su jefe; resaltando que ello depende en el contexto asistencial de las características propias de la enfermera jefe y otros supervisores relacionados a la atención en el ámbito hospitalario.

### **2.4. HIPÓTESIS**

#### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

**Hi:** La capacidad de liderazgo se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023.

**Ho:** La capacidad de liderazgo no se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023.

#### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

**Hi<sub>1</sub>:** La capacidad de liderazgo en la dimensión trabajo en equipo se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.

**Ho<sub>1</sub>:** La capacidad de liderazgo en la dimensión trabajo en equipo no se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.



**Hi<sub>2</sub>:** La capacidad de liderazgo en la dimensión toma de decisiones se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.

**Ho<sub>2</sub>:** La capacidad de liderazgo en la dimensión toma de decisiones no se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.

**Hi<sub>3</sub>:** La capacidad de liderazgo en la dimensión motivación para el trabajo se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.

**Ho<sub>3</sub>:** La capacidad de liderazgo en la dimensión motivación para el trabajo no se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.

**Hi<sub>4</sub>:** La capacidad de liderazgo en la dimensión comunicación interpersonal se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.

**Ho<sub>4</sub>:** La capacidad de liderazgo en la dimensión comunicación interpersonal no se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.

**Hi<sub>5</sub>:** La capacidad de liderazgo en la dimensión valores éticos se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.

**Ho<sub>5</sub>:** La capacidad de liderazgo en la dimensión valores éticos no se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

Capacidad de liderazgo.

### **2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

Satisfacción laboral.

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	TIPO DE VARIABLE	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>				
<b>Capacidad de liderazgo</b>	Trabajo en equipo	Categórica	<b>Alta</b> 15 a 18 puntos <b>Media</b> 11 a 14 puntos <b>Baja</b> 6 a 10 puntos	Ordinal
	Toma de decisiones	Categórica	<b>Alta</b> 13 a 15 puntos <b>Media</b> 9 a 12 puntos <b>Baja</b> 5 a 8 puntos	Ordinal
	Motivación para el trabajo	Categórica	<b>Alta</b> 17 a 21 puntos <b>Media</b> 12 a 16 puntos <b>Baja</b> 7 a 11 puntos	Ordinal
	Comunicación interpersonal	Categórica	<b>Alta</b> 15 a 18 puntos <b>Media</b> 11 a 14 puntos <b>Baja</b> 6 a 10 puntos	Ordinal
	Valores éticos	Categórica	<b>Alta</b> 10 a 12 puntos <b>Media</b> 7 a 9 puntos <b>Baja</b> 4 a 6 puntos	Ordinal
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>				
<b>Satisfacción laboral</b>	Condiciones físicas y de confort	Categórica	<b>Satisfecho</b> 19 a 25 puntos <b>Medianamente satisfecho</b> 12 a 18 puntos <b>Insatisfecho</b> 5 a 11 puntos	Ordinal
	Beneficios laborales y remunerativos	Categórica	<b>Satisfecho</b> 15 a 20 puntos <b>Medianamente satisfecho</b> 10 a 14 puntos <b>Insatisfecho</b> 4 a 9 puntos	Ordinal
	Políticas administrativas	Categórica	<b>Satisfecho</b> 19 a 25 puntos <b>Medianamente satisfecho</b> 12 a 18 puntos <b>Insatisfecho</b> 5 a 11 puntos	Ordinal

	Desempeño de tareas	Categórica	<b>Satisfecho</b> 19 a 25 puntos <b>Medianamente satisfecho</b> 12 a 18 puntos <b>Insatisfecho</b> 5 a 11 puntos	Ordinal
	Relación con la autoridad	Categórica	<b>Satisfecho</b> 19 a 25 puntos <b>Medianamente satisfecho</b> 12 a 18 puntos <b>Insatisfecho</b> 5 a 11 puntos	Ordinal
<b>VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN</b>				
<b>Características Sociodemográficas</b>	Grupo etario	Numérica	Joven Adulto Adulto mayor	Ordinal
	Género	Categórica	Masculino Femenino	Nominal
	Grado de especialización profesional	Categórica	Licenciado(a) Segunda Especialidad Maestría Doctorado	Ordinal
<b>Características laborales</b>	Situación laboral	Categórica	Nombrado Contratado	Nominal
	Tiempo de trabajo en el hospital	Categórica	Menos de 5 años 5 a 10 años Más de 10 años	De razón
	Pertenencia a sindicato	Categórica	Si No	Nominal
	Trabajo en otra institución	Categórica	Si No	Nominal

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio fue de tipo analítico porque se basó en la evaluación de dos variables estableciendo relaciones de correspondencia entre ellas; de tipo transversal, pues las variables de análisis fueron medidas en un solo momento; observacional, debido a que se describió el problema de estudio en su contexto natural y prospectivo, porque los datos fueron obtenidos en el instante de aplicación de instrumentos de medición en los profesionales de Enfermería en estudio.

##### 3.1.1. ENFOQUE

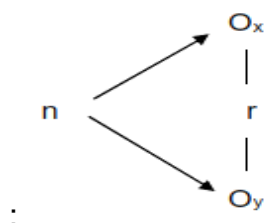
La investigación correspondió al paradigma cuantitativo porque se basó en la aplicación de instrumentos de medición y el empleo de la estadística para la evaluación de estas y la representación del escenario observado en el ámbito de estudio.

##### 3.1.2. NIVEL

La investigación correspondió nivel relacional porque su propósito de estudio fue describir individualmente las variables de análisis para posteriormente relacionar la capacidad de liderazgo con la satisfacción laboral de profesionales de Enfermería del HRHVM de Huánuco en el año 2023.

##### 3.1.3. DISEÑO

El diseño estudio fue el correlacional que es establecido del siguiente modo:



**Donde:**

- n** : Profesionales de Enfermería.  
**O<sub>x</sub>** : Capacidad de liderazgo  
**O<sub>y</sub>** : Satisfacción laboral  
**r** : Relación entre variables.

**3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA****3.2.1. POBLACIÓN**

En esta investigación la población fue 142 profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, según información obtenida de la jefatura de Enfermería de esta entidad hospitalaria

**a) CRITERIOS DE INCLUSIÓN**

Se incluyeron en esta investigación a los profesionales de Enfermería que tuvieron más de 3 meses laborando en los servicios de hospitalización y consultorios externos del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, mostrándose dispuestos a participar voluntariamente de la aplicación de instrumentos firmando el consentimiento informado.

**b) CRITERIOS DE EXCLUSIÓN**

Se excluyeron 13 profesionales del área de Enfermería por estos motivos: 8 de ellos no aceptaron formar parte del estudio, 3 estuvieron gozando de vacaciones y 2 enfermeras estuvieron con licencia por maternidad.

**c) UBICACIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESPACIO**

El espacio donde se realizó el estudio fueron las instalaciones del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, ubicado en el Jr. Hermilio Valdizán N° 950, perteneciente al distrito de Huánuco en la ciudad de Huánuco.

**d) UBICACIÓN DE LA POBLACIÓN EN TIEMPO**

El estudio se efectuó desde el mes de julio al mes de setiembre del año 2023.

### 3.2.2. MUESTRA

#### a) UNIDAD DE ANÁLISIS Y MUESTRAL

Profesionales de Enfermería.

#### b) MARCO MUESTRAL

Relación de profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

#### c) POBLACIÓN MUESTRAL

La muestra fue 129 profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano

#### d) TIPO DE MUESTREO

En esta investigación no se empleó ningún método de muestreo porque se encuestó a la totalidad de enfermeros(as) que estuvieron prestos a formar parte de la aplicación de los instrumentos de medición de variables.

### 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### 3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

##### a) Técnicas

En este estudio se aplicó como técnicas de análisis la encuesta y la psicometría para recolectar datos relacionados a las variables analizadas en este trabajo de investigación.

##### b) Instrumentos

FICHA TÉCNICA N° 1	
1. Técnica	Encuesta
2. Nombre	Cuestionario de características generales.
3. Autor	Elaboración propia.
4. Objetivo	Evaluar las características de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.
5. Estructura del instrumento	El cuestionario estuvo conformado por 7 preguntas divididas en 2 partes: 3 preguntas correspondientes a las características sociodemográficas y 4 preguntas pertenecientes a las características

	laborales de los profesionales de Enfermería en estudio.
6. Momento de aplicación.	Después del turno de atención de cada profesional de Enfermería participante del estudio
7. Tiempo de aplicación.	15 minutos por cada profesional de Enfermería participante del proceso de recolección de datos

#### FICHA TÉCNICA N° 2

1. Técnica	Encuesta
2. Nombre	Cuestionario de capacidad de liderazgo
3. Autor	Carrera <sup>28</sup>
4. Objetivo	Identificar la capacidad de liderazgo de los profesionales de Enfermería en estudio.
5. Estructura	Estuvo conformado por 28 preguntas divididas en estas dimensiones: 6 correspondientes a trabajo en equipo, 5 a toma de decisiones, 7 a motivación para el trabajo, 6 a comunicación interpersonal y 4 a valores éticos.
6. Codificación de respuestas	Nunca = 1 punto. A veces = 2 puntos. Siempre = 3 puntos.
7. Medición instrumento general	<b>Capacidad de liderazgo</b> Alta = 66 a 84 puntos. Media = 47 a 65 puntos Baja = 28 a 46 puntos.
8. Medición de instrumento por dimensiones	<b>Trabajo de equipo.</b> Alta = 15 a 18 puntos. Media = 11 a 14 puntos Baja = 6 a 10 puntos. <b>Toma de decisiones.</b> Alta = 13 a 15 puntos. Media = 9 a 12 puntos Baja = 5 a 8 puntos. <b>Motivación para el trabajo</b> Alta = 17 a 21 puntos. Media = 12 a 16 puntos Baja = 7 a 11 puntos. <b>Comunicación interpersonal.</b> Alta = 15 a 18 puntos. Media = 11 a 14 puntos Baja = 6 a 10 puntos. <b>Valores éticos</b> Alta = 10 a 12 puntos. Media = 7 a 9 puntos Baja = 4 a 6 puntos.
9. Momento de aplicación.	Después del turno de atención de cada profesional de Enfermería participante del estudio
10. Tiempo de aplicación.	20 minutos por cada profesional de Enfermería participante del proceso de recolección de datos

### FICHA TÉCNICA N° 3

1. Técnica	Psicometría
2. Nombre	Escala de satisfacción laboral.
3. Autor	Vásquez <sup>46</sup>
4. Objetivo	Evaluar la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio.
5. Estructura	La escala estuvo constituida por 24 ítems divididos en 5 dimensiones: condiciones físicas y de confort con 5 ítems; beneficios laborales y remunerativos con 4 ítems; políticas administrativas con 5 ítems; desempeño de tareas con 5 ítems y relación con la autoridad también con 5 ítems.
6. Codificación de respuestas	<p><b>Ítems positivos (1,2,3,4,5,6,8,9,15,16,18,19,20,21,22,23,24).</b>  Totalmente en desacuerdo = 1 punto.  En desacuerdo = 2 puntos.  Indeciso(a) = 3 puntos.  De acuerdo = 4 puntos.  Totalmente de acuerdo = 5 puntos.</p> <p><b>Ítems negativos (7,10,11,12,13,14,17).</b>  Totalmente en desacuerdo = 5 punto.  En desacuerdo = 4 puntos.  Indeciso(a) = 3 puntos.  De acuerdo = 2 puntos.  Totalmente de acuerdo = 1 puntos.</p>
7. Medición instrumento general	<p><b>Satisfacción laboral</b>  Satisfecho = 89 a 120 puntos.  Medianamente satisfecho = 57 a 88 puntos  Insatisfecho = 24 a 56 puntos.</p>
8. Medición de instrumento por dimensiones	<p><b>Condiciones físicas y de confort.</b>  Satisfecho = 19 a 25 puntos.  Medianamente satisfecho = 12 a 18 puntos  Insatisfecho = 5 a 11 puntos.</p> <p><b>Beneficios laborales y remunerativos.</b>  Satisfecho = 15 a 20 puntos.  Medianamente satisfecho = 10 a 14 puntos  Insatisfecho = 4 a 9 puntos.</p> <p><b>Políticas administrativas.</b>  Satisfecho = 19 a 25 puntos.  Medianamente satisfecho = 12 a 18 puntos  Insatisfecho = 5 a 11 puntos.</p> <p><b>Desempeño de tareas.</b>  Satisfecho = 19 a 25 puntos.  Medianamente satisfecho = 12 a 18 puntos  Insatisfecho = 5 a 11 puntos.</p> <p><b>Relación con autoridad.</b>  Satisfecho = 19 a 25 puntos.  Medianamente satisfecho = 12 a 18 puntos  Insatisfecho = 5 a 11 puntos.</p>
9. Momento de aplicación.	Después del turno de atención de cada profesional de Enfermería participante del estudio
10. Tiempo de aplicación.	20 minutos por cada profesional de Enfermería participante del proceso de recolección de datos



### **c) Validez y confiabilidad de instrumentos**

Los instrumentos de investigación aplicados en el presente estudio fueron sometidos a las siguientes pruebas de validez y confiabilidad estadística:

- **Validez por juicio de expertos**

El contenido del “Cuestionario de capacidad de liderazgo” y la “Escala de satisfacción laboral” fue sometido a la consulta de un equipo de cinco expertos constituidos por estas personalidades: Dra. Karen Georgina Tarazona Herrera (Docente UDH); Mg. Ana Lazarte y Ávalos (Docente UDH); Lic. Wadner Irribaren Calderón (Docente UDH), Lic. Jubert Vigilio Villegas (Enfermero Asistencial Hospital Hermilio Valdizán) y Lic. Bertha Serna Román (Docente UDH) quienes evaluaron los ítems de ambos instrumentos considerando los criterios de estructura, forma, pertinencia y consistencia de los reactivos; coincidiendo todos los expertos consultados en señalar que ambos instrumentos eran idóneos para medir las variables analizadas, refrendando su opinión de aplicabilidad en la constancias de validación respectivas (Anexo 5) y recomendando su aplicación en la fase de recolección de información.

- **Confiabilidad estadística de instrumentos**

Luego de determinar la validez de contenido de los instrumentos de medición de variables se realizó una prueba piloto el día 10 del mes de noviembre del 2020 en una muestra de 10 enfermeras del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari seleccionados de manera intencionada y quienes respondieron las preguntas establecidas en los instrumentos cumpliendo todos los protocolos planificados para la realización de la prueba piloto definitiva.

La realización de esta prueba previa se realizó con total normalidad siendo respondidos los ítems de los instrumentos sin mayores dificultades, y mediante ello se realizó la evaluación de indicadores del estudio piloto, cuyos resultados fueron los siguientes:

- **Tasa de participación:** Se obtuvo la participación de todos los enfermeros en la ejecución del estudio piloto alcanzándose un 100% de participación.
- **Tasa de respuesta:** Fue del 100% porque todos los enfermeros participantes del estudio cumplieron con firmar las hojas de consentimiento informado sin mayores inconvenientes.
- **Tasa de respuesta por ítems:** Fue de 94,2% identificándose que de las 720 respuestas identificadas 680 se contestaron completamente, y 40 se contestaron de forma inadecuada.

Con la información obtenida en la prueba piloto se elaboró una base de datos y mediante el programa SPSS se determinó la prueba de confiabilidad estadística de ambos instrumentos de medición cuyos resultados fueron los siguientes:

Instrumento	Prueba Estadística	Valor de confiabilidad
I. Cuestionario de capacidad de liderazgo	Alfa de Cronbach	0,863
II. Escala de satisfacción laboral	Alfa de Cronbach	0,872

Como se aprecia en este cuadro, los resultados de ambas pruebas estadísticas eran idóneos para la medición de las variables y haciendo viable su aplicación en la fase de recolección de información propiamente dicha.

#### **d) Recolección de datos**

Esta etapa empezó el 21 de julio del 2023 cuando se presentó un oficio solicitando la autorización institucional para desarrollar el trabajo de investigación que fue otorgado el día 02 de agosto del mismo año.

Seguidamente, se realizó una reunión con el jefe de enfermeros de esta entidad para solicitar la lista de profesionales de Enfermería de la institución y seleccionar a la muestra de análisis; luego se realizó la recolección de materiales para la ejecución del estudio y en los días 4 y

5 de agosto se capacitó a los encuestadores en los procesos a realizar el trabajo de campo, programando la fecha de aplicación de instrumentos.

El día 8 de agosto se aplicó los instrumentos de medición cuyo proceso se realizó del siguiente modo: los encuestadores ubicaron a cada profesional de Enfermería en su ambiente de trabajo y solicitaban su participación en la investigación, concertando el momento de aplicación de instrumentos para el final del turno laboral.

Al llegar a ese momento, los encuestadores abordaron a los profesionales de Enfermería y a los que deseaban les aplicaban los instrumentos en un promedio de 45 minutos por cada encuestado o en su defecto se les entregaba para que puedan resolverlo en su domicilio en el momento que lo consideren pertinente con el compromiso de recogerlos en el turno siguiente.

Se cumplió el mismo protocolo con todos los encuestados y una vez encuestado a todos los profesionales de Enfermería se dio por finalizado esta fase concluyendo esta etapa el 29 de setiembre del 2023.

### **3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS**

#### **a) Control de datos**

En esta etapa se hizo la evaluación crítica de cada instrumento aplicado en el estudio comprobando que todas las preguntas fueron respondidas de manera correcta, pasando la totalidad de instrumentos el control de calidad respectivo.

#### **b) Codificación de datos**

La información encontrada en los cuestionarios y escalas se representó numéricamente en la base de datos (Anexo 8) según las respuestas otorgadas por cada profesional de Enfermería en estudio.

#### **c) Procesamiento de los datos.**

Los resultados fueron procesados con el programa estadístico SPSS 24.0.

#### **d) Presentación de datos**

Los resultados de esta tesis investigativa se presentaron en tablas académicas como se muestra en el capítulo IV de este informe.

### **3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

#### **a) Análisis descriptivo**

La información presentada en este informe se analizó aplicando estadísticos de frecuencias y porcentajes, que fue interpretada según la información teórica correspondiente a cada una de las variables analizadas en este estudio.

#### **b) Análisis inferencial**

Las hipótesis formuladas que se formularon en esta tesis se comprobaron con el estadístico conocido como coeficiente de correlación de Spearman asumiendo el margen de error estadístico  $p \leq 0,05$  para rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar las hipótesis establecidas en esta investigación.

### **3.4. ASPECTOS ÉTICOS**

En este estudio se cumplieron cabalmente cada uno de los principios bioéticos que guían la investigación en salud, basándose especialmente en la aplicación del consentimiento informado cuya firma fue solicitada antes de ser aplicadas las encuestas en cada uno de los profesionales de Enfermería que aceptaron formar parte de la recolección de datos; buscando su bienestar integral en todas las fases del estudio, dándoles un trato igualitario a todos los profesionales de Enfermería que formaron parte de la investigación; respetando también el manejo confidencial de la información proporcionada por cada uno de ellos durante la aplicación de los instrumentos.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

**Tabla 1.** Características sociodemográficas de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023

Características socio demográficas	n = 129	
	fi	%
<b>Grupo etario</b>		
Joven	34	26,6
Adulto	84	65,1
Adulto mayor	11	8,5
<b>Género</b>		
Masculino	12	9,3
Femenino	117	90,7
<b>Grado de especialización profesional</b>		
Licenciado(a)	48	37,2
Segunda especialidad	50	38,8
Maestría	27	20,9
Doctorado	4	3,1

Al valorar las características propias del ámbito sociodemográfico de la muestra de estudio se identificó que, en general, sobresalieron los profesionales de Enfermería adultos, siendo mayoritariamente del género femenino y contando una proporción predominante de ellos con el título de segunda especialidad profesional.

**Tabla 2.** Características laborales de profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023

Características laborales	n = 129	
	fi	%
<b>Situación laboral</b>		
Nombrado(a)	87	67,4
Contratado(a)	42	32,6
<b>Tiempo de trabajo en el hospital</b>		
Menos de 5 años	30	23,3
5 a 10 años	42	32,6
Más de 10 años	57	44,1
<b>Pertenencia a sindicatos</b>		
Si	70	54,3
No	59	45,7
<b>Trabajo en otra institución</b>		
Si	45	34,9
No	84	65,1

En cuanto a las características relacionadas al ámbito laboral de la muestra, se encontró que una proporción mayoritaria de profesionales de Enfermería evaluados fueron nombrados(as); predominando los que tienen más de 10 años de trabajo en la entidad hospitalaria; apreciándose también que una proporción sobresaliente de ellos pertenecen al sindicato de la institución y una alta frecuencia de enfermeros(as) no trabajan en otra institución.

**Tabla 3.** Dimensiones de la capacidad de liderazgo en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023

Dimensiones Capacidad de liderazgo	n = 129	
	fi	%
<b>Trabajo en equipo</b>		
Alta	21	16,3
Media	71	55,0
Baja	37	28,7
<b>Toma de decisiones</b>		
Alta	16	12,4
Media	68	52,7
Baja	45	34,9
<b>Motivación para el trabajo</b>		
Alta	19	14,7
Media	75	58,2
Baja	35	27,1
<b>Comunicación interpersonal</b>		
Alta	22	17,1
Media	65	50,4
Baja	42	32,5
<b>Valores éticos</b>		
Alta	14	10,9
Media	77	59,6
Baja	38	29,5

En cuanto al análisis de las dimensiones de la capacidad de liderazgo en los enfermeros(as) encuestados(as) se identificó que la mayoría de ellos percibieron una capacidad de liderazgo media en el trabajo en equipo; asimismo un porcentaje predominante de enfermeros(as) mostró una capacidad de liderazgo media en las dimensiones toma de decisiones y motivación para el trabajo.

En la misma, se identificó que casi la mitad de enfermeros(as) percibió una capacidad de liderazgo media en la comunicación interpersonal y hubo ligero predominio de enfermeros(as) que valoraron una capacidad de liderazgo media en los valores éticos.

**Tabla 4.** Capacidad de liderazgo en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023

<b>Capacidad de liderazgo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Alta	18	14,0
Media	72	55,8
Baja	39	30,2
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100,0</b>

Al valorar descriptivamente la capacidad de liderazgo de los enfermeros(as) en estudio se halló que, en general, una proporción predominante de ellos percibieron una capacidad de liderazgo media, seguido de casi la tercera parte de enfermeros(as) que valoraron una baja capacidad de liderazgo en la institución y la proporción restante indicaron que existe una alta capacidad de liderazgo en los profesionales del área de Enfermería.



**Tabla 5.** Dimensiones de la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023

Dimensiones Satisfacción laboral	n = 129	
	fi	%
<b>Condiciones físicas y de confort</b>		
Satisfecho	18	13,9
Mediamente satisfecho	69	53,5
Insatisfecho	42	32,6
<b>Beneficios laborales y remunerativos</b>		
Satisfecho	10	7,8
Mediamente satisfecho	72	55,8
Insatisfecho	47	36,4
<b>Políticas Administrativas</b>		
Satisfecho	16	12,4
Mediamente satisfecho	73	56,6
Insatisfecho	40	31,0
<b>Desempeño de tareas</b>		
Satisfecho	17	13,2
Mediamente satisfecho	77	59,7
Insatisfecho	35	27,1
<b>Relación con la autoridad</b>		
Satisfecho	14	10,9
Mediamente satisfecho	78	60,5
Insatisfecho	37	28,6

Al analizar dimensiones de la satisfacción laboral en los enfermeros(as) en estudio se identificó que en las condiciones físicas y confort predominaron los(as) enfermeros(as) que estuvieron medianamente satisfechos(as); siendo mayoritaria también la proporción de profesionales de Enfermería que estuvieron medianamente satisfechos en la valoración de los beneficios laborales y remunerativos.

Siguiendo con el análisis; se apreció que sobresalieron los profesionales de Enfermería que estuvieron medianamente satisfechos con las políticas administrativas de la institución, así como también prevalecieron las enfermeras que estuvieron medianamente satisfechos en las dimensiones desempeño de tareas y relación con las autoridades.

**Tabla 6.** Satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023

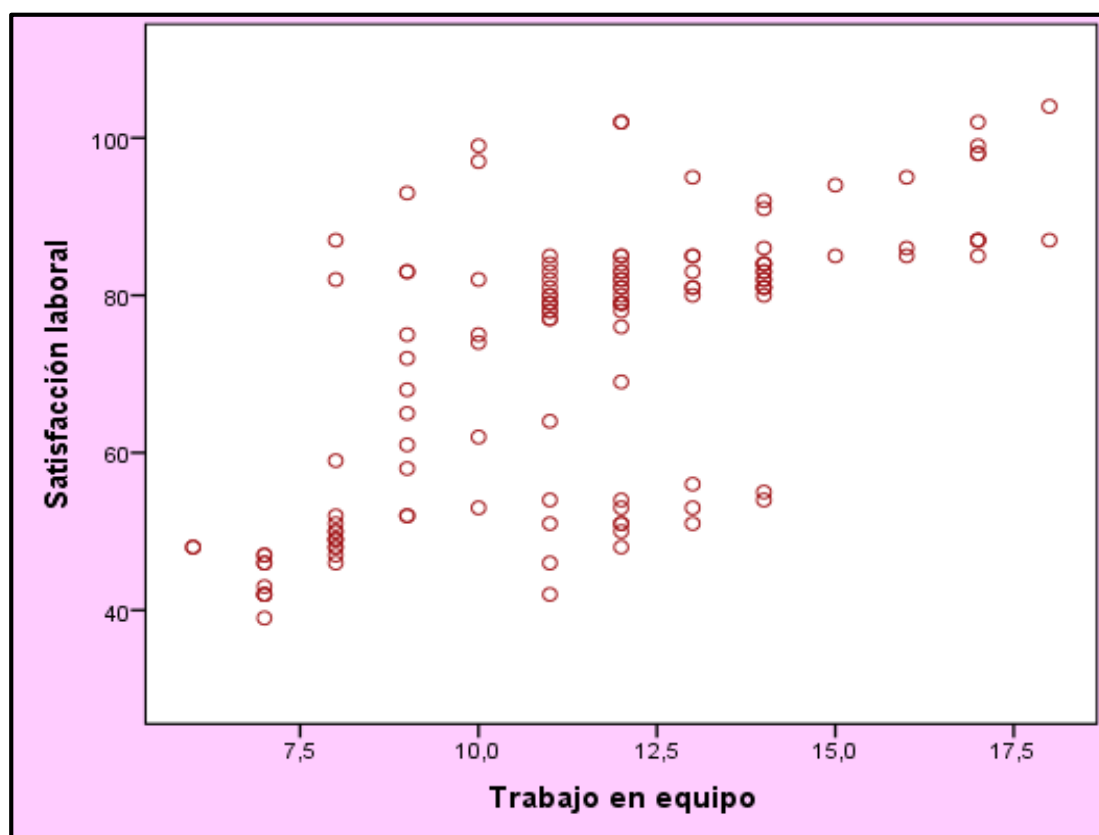
<b>Satisfacción laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Satisfecho	15	11,6
Medianamente satisfecho	74	57,4
Insatisfecho	40	31,0
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100,0</b>

En cuanto a la evaluación de la satisfacción laboral de los enfermeros(as) del hospital se halló que, en general, un alto porcentaje de ellos estuvieron medianamente satisfechos, seguidos de cerca de la tercera parte que se mostraron satisfechos y en menor porcentaje se ubican los enfermeros(as) que estuvieron satisfechos(as) laboralmente en el hospital.

## 4.2. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

**Tabla 7.** Relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión trabajo en equipo y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023

Variable/Dimensión	Satisfacción Laboral	
	Rho de Spearman	Significancia (p – valor)
Trabajo en equipo	0,684	0,000



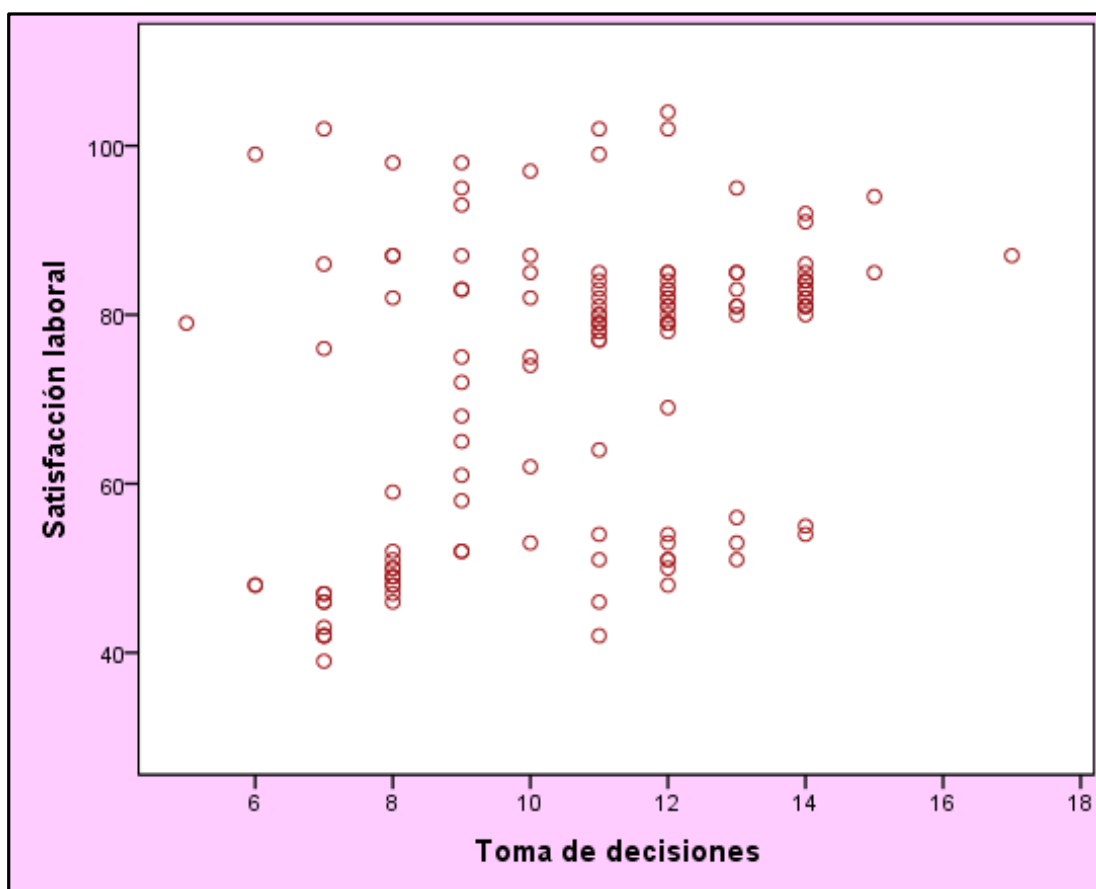
**Figura 1.** Dispersión de puntos de la capacidad de liderazgo en la dimensión trabajo en equipo y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023

Al realizar el contraste de hipótesis de la relación entre la capacidad de liderazgo en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería se halló un valor  $p \leq 0,000$  que demuestra que existe relación entre estas variables; permitiendo aceptar la hipótesis formulada en esta dimensión.

Asimismo, los reportes de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman evidenciaron una  $Rho = 0,684$  que demuestra una alta correlación positiva entre la capacidad de liderazgo en el trabajo en equipo y la satisfacción de los enfermeros(as), y en la dispersión de puntos se evidenció una relación positiva ascendente entre los puntos apreciándose que cuando aumenta la capacidad de liderazgo en el trabajo en equipo se incrementa también la satisfacción de los(as) enfermeros(as); y cuando disminuye la capacidad de liderazgo en esta dimensión los profesionales de Enfermería mayormente tienden a sentirse insatisfechos(as).

**Tabla 8.** Relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión toma de decisiones y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023

Variable/Dimensión	Satisfacción Laboral	
	Rho de Spearman	Significancia (p – valor)
Toma de decisiones	0,395	0,000



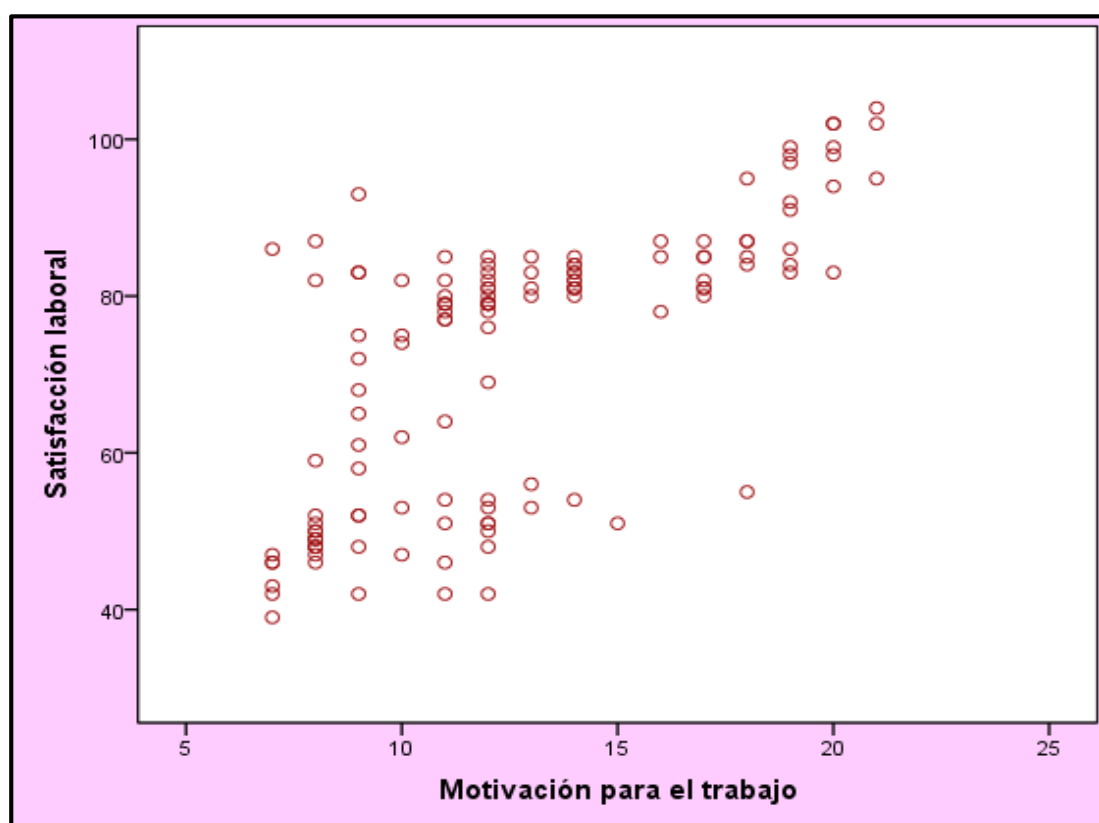
**Figura 2.** Dispersión de puntos de la capacidad de liderazgo en la dimensión toma de decisiones y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023

Al valorar estadísticamente la relación entre la capacidad de liderazgo en la toma de decisiones y la satisfacción laboral de la muestra de análisis, los resultados del contraste de hipótesis reflejaron un valor  $p \leq 0,000$  que hace evidente la relación entre estas variables, viabilizando que sea aceptada la hipótesis formulada en esta dimensión de análisis.

Y en relación a los resultados de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman mostraron una  $Rho = 0,395$  que evidencia que existe una baja correlación positiva entre la capacidad de liderazgo en la toma de decisiones y la satisfacción laboral de los enfermeros(as); y en la dispersión de puntos se observó una correlación ascendente entre las variables, apreciándose que a medida que aumenta la capacidad de liderazgo de los enfermeros en esta dimensión se incrementa también la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del hospital en estudio.

**Tabla 9.** Relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión motivación para el trabajo y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023

Variable/Dimensión	Satisfacción Laboral	
	Rho de Spearman	Significancia (p – valor)
Motivación para el trabajo	0,715	0,000



**Figura 3.** Dispersión de puntos de la capacidad de liderazgo en la dimensión motivación para el trabajo y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023

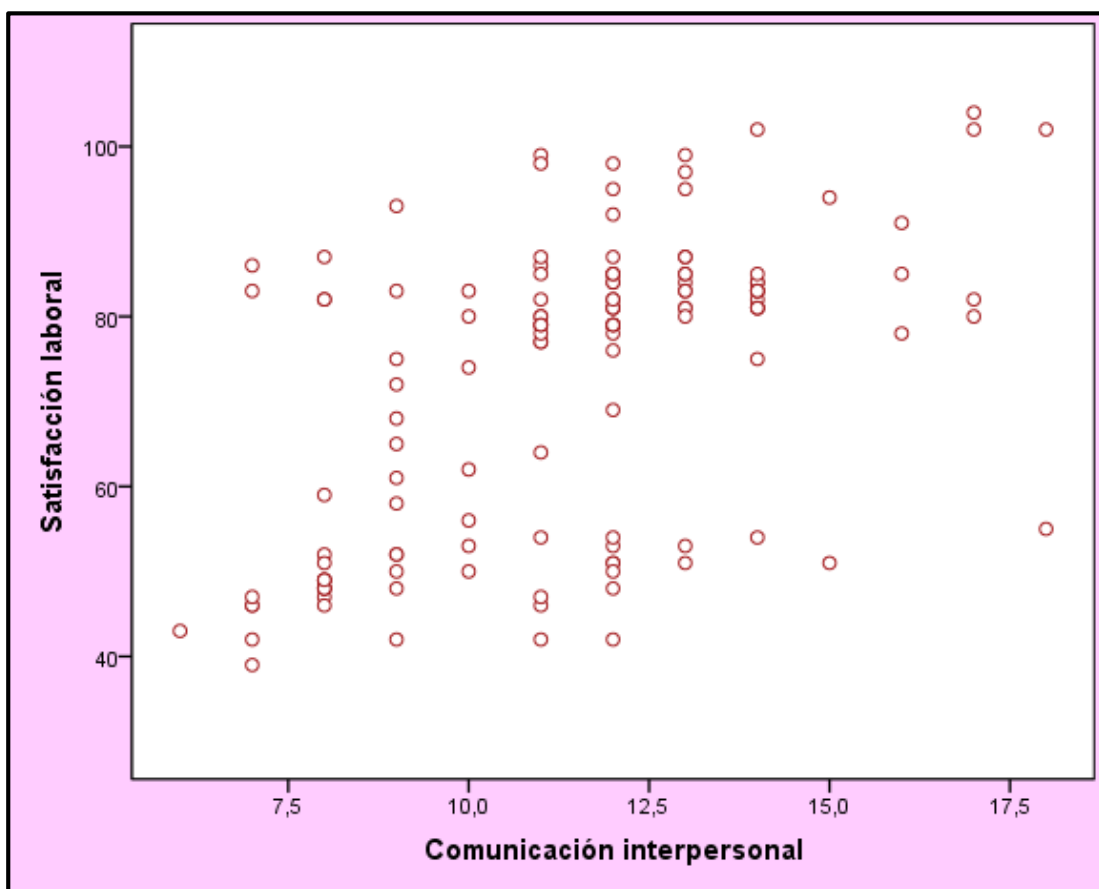
Al efectuar el análisis de la relación que se manifiesta entre la capacidad de liderazgos en la motivación de trabajo y la satisfacción laboral de los enfermeros(as) del hospital se identificó que el proceso de contraste de hipótesis reflejó una  $p \leq 0,000$  que demuestra que las variables se relacionan mutuamente, facilitando que se rechace la hipótesis nula y se admita la hipótesis de estudio en los reportes de este trabajo de investigación.

Continuando con esta tendencia los reportes estadísticos de la aplicación de la prueba de Spearman mostraron una  $Rho = 0,715$  que refleja la existencia de una alta correlación positiva entre la evaluación de la capacidad de liderazgo en la motivación para el trabajo y la satisfacción laboral de la muestra analizada; corroborándose en la dispersión por puntos que cuando se incrementa la motivación para el trabajo aumenta también la satisfacción laboral de los(as) enfermeros(as) participantes del estudio; y cuando disminuye la motivación con el trabajo los(as) enfermeros(as) tienden a sentirse insatisfechos en el ámbito hospitalario.



**Tabla 10.** Relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión comunicación interpersonal y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023

Variable/Dimensión	Satisfacción Laboral	
	Rho de Spearman	Significancia (p – valor)
Comunicación interpersonal	0,514	0,000



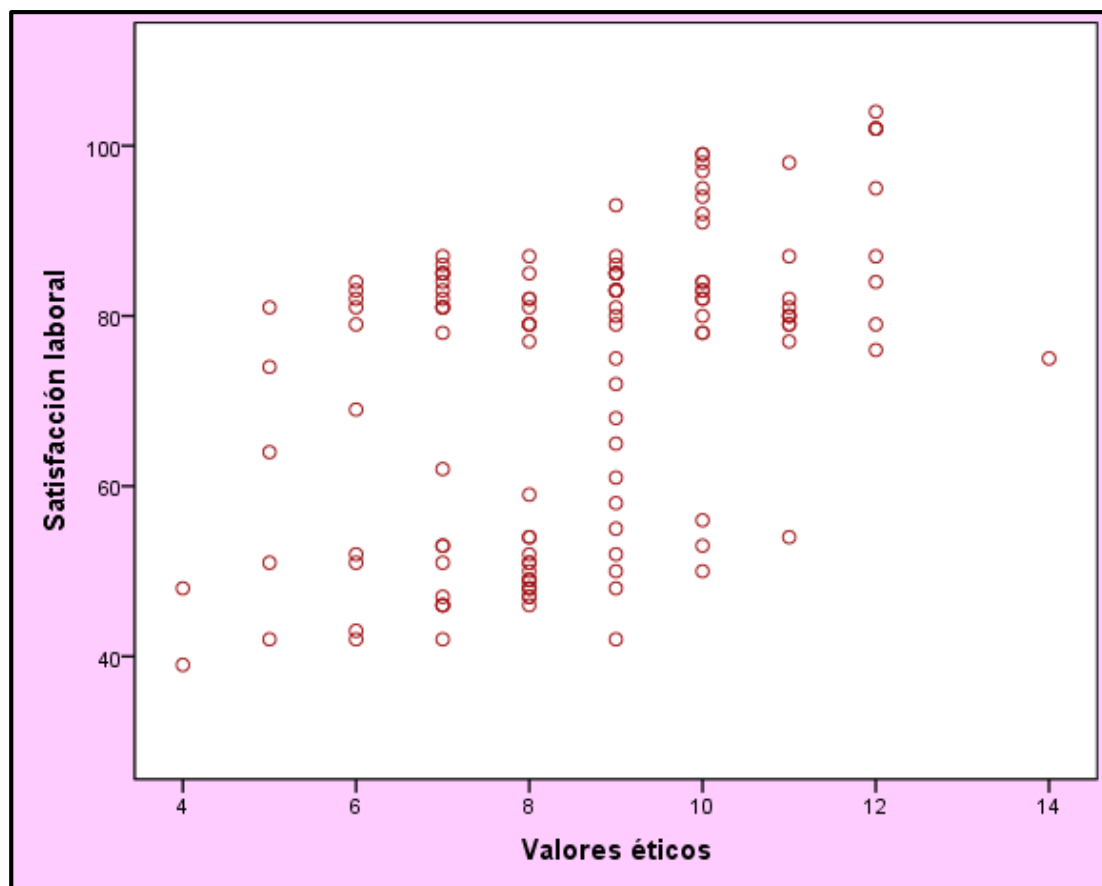
**Figura 4.** Dispersión de puntos de la capacidad de liderazgo en la dimensión comunicación interpersonal y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023

En cuanto a la evaluación de la relación entre la capacidad de liderazgo en la comunicación interpersonal y la satisfacción laboral de los enfermeros se identificó que la aplicación del ritual de significancia mostró una  $p \leq 0,000$  que refleja que existe relación entre las variables de análisis; conllevando a que se acepte la hipótesis formulada en esta área de evaluación.

Y continuando con el análisis, la aplicación de la prueba de Spearman mostró un valor  $Rho = 0,514$  que refleja que existe una moderada correlación positiva entre la capacidad de liderazgo en la dimensión comunicación interpersonal y la satisfacción laboral de los enfermeros; apreciándose en el diagrama de dispersión por puntos que cuando se incrementa la capacidad de liderazgo en la comunicación interpersonal del profesional de Enfermería tiende a aumentar su satisfacción laboral en el ámbito hospitalario.

**Tabla 11.** Relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión valores éticos y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023

Variable/Dimensión	Satisfacción Laboral	
	Rho de Spearman	Significancia (p – valor)
Comunicación interpersonal	0,427	0,000



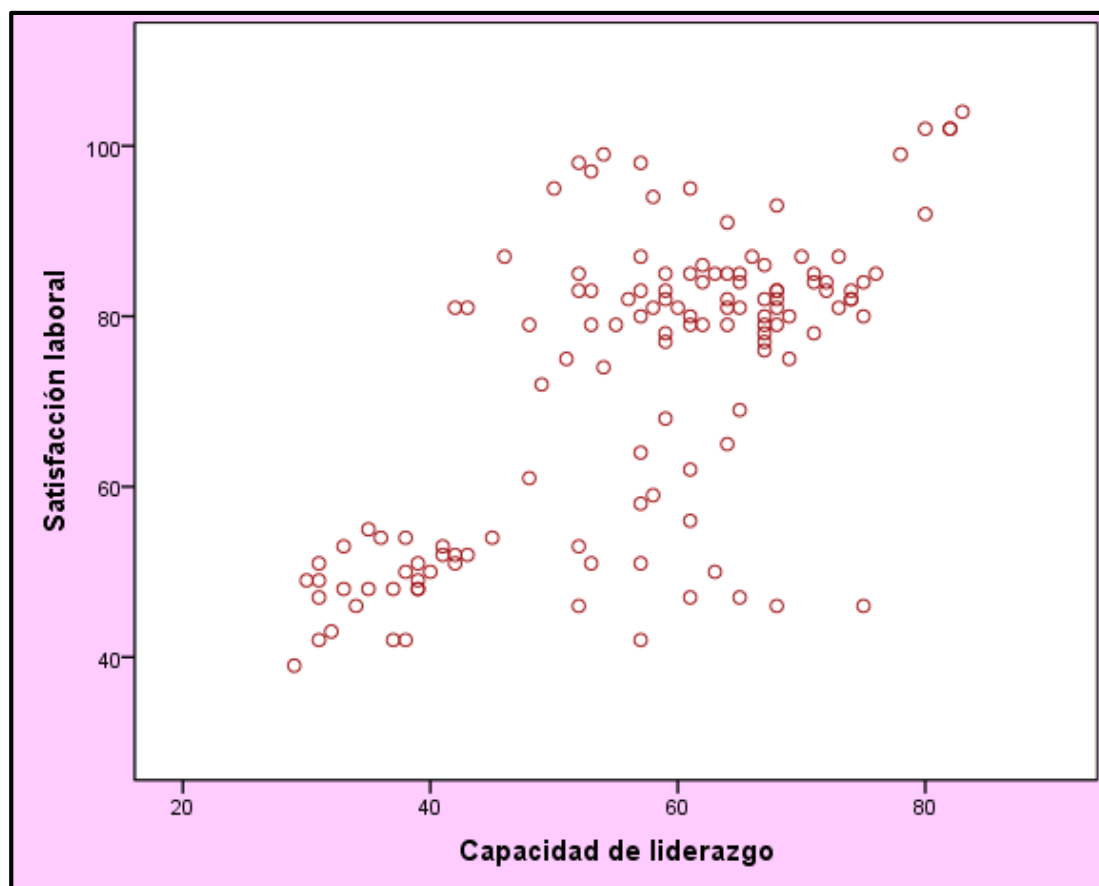
**Figura 5.** Dispersión de puntos de la capacidad de liderazgo en la dimensión valores éticos y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023

Al analizar la relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión valores éticos y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería se identificó que el contraste de hipótesis mostró un valor  $p \leq 0,000$  que no supera la probabilidad de error estadístico del 5,0% y refleja que las variables se correlacionan mutuamente conllevando a que se acepte la hipótesis establecida en esta dimensión de análisis.

Y en esta línea, los reportes de la aplicación del estadístico de Spearman mostraron una  $Rho = 0,427$  que demuestra que existe moderada correlación positiva entre la satisfacción laboral en los valores éticos y la satisfacción laboral de las(os) enfermeras(os); comprobándose en el diagrama de dispersión de puntos que niveles bajos de capacidad de liderazgo en valores éticos se relacionan con bajos niveles de satisfacción laboral; y a medida que se incrementa el liderazgo aumenta también la satisfacción laboral de los(as) enfermeros(as) en el ámbito hospitalario.

**Tabla 12.** Relación entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023

Variable/Dimensión	Satisfacción Laboral	
	Rho de Spearman	Significancia (p – valor)
Capacidad de liderazgo	0,582	0,000



**Figura 5.** Dispersión de puntos de la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023

Al realizar la evaluación general de la relación inferencial entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería participantes del trabajo de investigación se evidenció que los resultados de la prueba de hipótesis mostraron una  $p \leq 0,000$  que demuestra que estadísticamente existe relación entre estas variables en la muestra de análisis por lo que se puede rechazar la hipótesis nula estableciéndose que el liderazgo se relaciona con la satisfacción laboral de los(as) enfermeros(as).

Y los reportes de la aplicación de la prueba de hipótesis mostraron un coeficiente de Spearman de 0,582 que refleja una moderada correlación positiva entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción de los profesionales de Enfermería en estudio, apreciándose en el diagrama de dispersión de puntos que cuando disminuye el liderazgo de los(as) enfermeros(as) tienden a sentirse insatisfechos; y a medida que aumenta el liderazgo se incrementa la satisfacción laboral de los(as) enfermeros(as) del hospital en estudio.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS

Este estudio se realizó buscando identificar la relación que se manifiesta entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del HRHVM de Huánuco durante el año 2023; identificándose luego del procesamiento estadístico de resultados que existe relación significativa entre las variables de análisis con una  $Rho = 0,582$  y una  $p \leq 0,000$  que permitió aceptar la hipótesis de estudio y establecer que existe moderada correlación positiva entre la capacidad de análisis y la satisfacción laboral de los(as) enfermeros(as) participantes del estudio.

En esta misma línea, los resultados de esta tesis permitieron determinar que la capacidad de liderazgo en las dimensiones trabajo en equipo ( $p \leq 0,000$ ), toma de decisiones ( $p \leq 0,000$ ); motivación para el trabajo ( $p \leq 0,000$ ); comunicación interpersonal ( $p \leq 0,000$ ) y valores éticos ( $p \leq 0,000$ ) mostraron relación significativa con la satisfacción laboral de los(as) enfermeros(as) evaluados(as).

Nuestros resultados son semejantes a los encontrados por Oliva y Molina<sup>22</sup> quienes en su estudio también hallaron una moderada relación entre el liderazgo predominante en las entidades hospitalarias y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería, enfatizando que un liderazgo participativo se asocia con una mayor participación y compromiso de los enfermeros en su ámbito laboral con una mejora consecuente de su satisfacción laboral; y que, en contraste, un liderazgo autoritario muestra asociación significativa con las tasas de insatisfacción laboral en el área de Enfermería que, en cierta medida, se demostró en nuestros reportes.

Calderón<sup>23</sup> concordó en señalar que estas variables muestran una moderada correlación significativa, estableciendo que cuando se incrementan la capacidad de liderazgos en las personas que trabajan en el departamento de Enfermería de las entidades hospitalarias aumenta también la satisfacción

laboral de los(as) enfermeros(as) en su desempeño en el área asistencial, siendo semejante a lo encontrado en esta investigación.

Asimismo, Cárcamo y Rivas<sup>24</sup> encontraron resultados que guardan semejanzas con los hallazgos de esta investigación pues establecieron que el liderazgo de Enfermería tiende a influenciar significativa en la satisfacción laboral de los enfermeros, enfatizando que el fortalecimiento de las capacidades de trabajo en equipo, motivación laboral, comunicación interpersonal y valores éticos permitirá que los(as) enfermeros(as) estén más satisfechos(as) en su área laboral y mejore su compromiso en la atención de los pacientes hospitalizados.

Vargas<sup>26</sup> también encontró relación positiva entre estas variables, afirmando que el liderazgo se relaciona con la satisfacción de las enfermeras pues representa una variable que permite efectuar los reajustes e intervenciones necesarias en la dinámica social del trabajo favoreciendo la mejora de las relaciones interpersonales que promuevan un clima laboral satisfactorio y represente una fuente importante de mejora de la satisfacción laboral de Enfermería.

Del mismo modo, Bazán<sup>17</sup> en su tesis también halló que la capacidad de liderazgo tiende a correlacionarse de manera moderada con la satisfacción laboral de Enfermería, señalando que el estilo de liderazgo que se aplica en el ámbito hospitalario tiene repercusión importante en el desempeño que las enfermeras efectúan en el ámbito hospitalario manifestando que un adecuado liderazgo permitirá promover el trabajo en equipo, fortalecer las relaciones interpersonales y la toma de decisiones en el entorno de trabajo que tiene una repercusión positiva en la satisfacción laboral de Enfermería en el hospital.

Siguiendo esta tendencia, Delgado coincidió en establecer que cuando se incrementa la capacidad de liderazgo de las enfermeras aumenta también sus grados de satisfacción laboral en el entorno hospitalario, condición que les permite fortalecer su compromiso laboral y tener una mayor identificación institucional que favorece el logro de los propósitos y metas organizacionales, situación que también se demuestra en este estudio.



Resultados similares son los reportados por Benetre quien en su estudio realizado en Huánuco también identificó que existe una moderada correlación positiva ascendente entre el liderazgo y la satisfacción laboral de Enfermería en el entorno sanitario, enfatizando que cuando mayor es el nivel de liderazgo en este grupo ocupacional se tendrá mayores posibilidades de capacitación personal, se fortalecerá las relaciones interpersonales y se tomarán las decisiones más apropiadas para mejorar su satisfacción en el contexto de trabajo.

Ello también es corroborado Zambrano<sup>29</sup> quien halló que el estilo de liderazgo cumple un rol preponderante en el ámbito sanitario pues permite mejorar la eficiencia en la prestación sanitaria, minimizando los riesgos y favoreciendo el cumplimiento de las metas organizacionales que tiende a incidir de manera positiva en la satisfacción de las enfermeras, mejorando su compromiso laboral y su desempeño en los servicios de salud.

No obstante, Chipa y Choque<sup>20</sup> encontraron resultados que son disímiles a los presentados en esta investigación, debido a que en su estudio no encontró relación significativa entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral; señalando que la satisfacción del personal de Enfermería en el ámbito hospitalario se encuentran influenciadas mayormente por factores como el clima organizacional, políticas administrativas, remuneraciones e incentivos laborales, no teniendo el liderazgo influencia significativa en la satisfacción del personal de enfermería en el ámbito hospitalario.

En síntesis, el análisis efectuado en esta parte del informe permite indicar que existen motivos suficientes para establecer que la capacidad de liderazgo muestra una incidencia positiva en los niveles de satisfacción laboral del personal de Enfermería del hospital en estudio, apreciándose que 55,8% de enfermeros(as) perciban una capacidad de liderazgo media en el ámbito hospitalario que predispone para que una proporción predominante de ellos se encuentren satisfechos laboralmente y tengan mayor compromiso en la atención de los pacientes; y análogamente, el 19,8% de enfermeros que estuvieron insatisfechos valoraron una baja capacidad de liderazgo en el entorno laboral; haciendo evidente la necesidad de implementar medidas que permitan fortalecer el liderazgo de los profesionales de Enfermería como

herramienta importante para el fortalecimiento de sus niveles de satisfacción en su área de trabajo y la consecuente mejora de su desempeño cuidando a los pacientes.

Prosiguiendo con el análisis, se resalta que la ejecución de esta tesis basó sus fortalezas en la aplicación rigurosa de la metodología científica en la investigación sanitaria, cumpliéndose con aplicar instrumentos de investigación válidos y confiables en la totalidad de enfermeros(as) que quisieron formar parte del estudio garantizando una medición idónea de las variables y la representatividad de los reportes expuestos en esta tesis.

Respecto a las dificultades presentadas en este estudio se reconoce que el diseño de tipo correlacional aplicado en el trabajo de investigación solo permitió establecer asociaciones implícitas entre las variables de análisis sin determinar relaciones de causa – efecto entre las mismas, reconociendo que hubiera sido relevante analizar otras variables que influyen en el liderazgo y la satisfacción del área de Enfermería en el entorno hospitalario para la implementación de las medidas correspondientes reafirmando la necesidad de seguir realizando investigaciones relacionados a esta problemática que favorezcan un afrontamiento adecuado en el ámbito hospitalario, destacando por ende que los reportes de esta tesis son válidos solo para los(as) enfermeros(as) encuestados en este estudio.

Se finaliza la investigación recomendando a las autoridades administrativas del hospital que se implementen talleres de liderazgo transformacional y participativo en la institución dirigidos a los profesionales de Enfermería donde se les brinde la capacitación necesaria para que puedan desarrollar las capacidades básicas de liderazgo en el ámbito hospitalario y que junto a otras políticas administrativas brinden las condiciones necesarias para mejorar los niveles de satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería y por consiguiente optimizar la atención que se brinda a los usuarios de este nosocomio.

## CONCLUSIONES

1. La capacidad de liderazgo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco con una  $p \leq 0,000$ ; identificándose moderada correlación positiva entre estas variables ( $Rho = 0,582$ ).
2. Asimismo, se identificó que la capacidad de liderazgo en la dimensión trabajo en equipo se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio con una  $p \leq 0,000$ ; encontrándose una alta correlación positiva entre estas variables ( $Rho = 0,684$ ).
3. Se encontró que la capacidad de liderazgo en la dimensión toma de decisiones se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio con una  $p \leq 0,000$ ; hallándose una baja correlación positiva entre estas variables ( $Rho = 0,395$ ).
4. Se halló que la capacidad de liderazgo en la dimensión motivación para el trabajo se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio con una  $p \leq 0,000$ ; identificándose alta correlación positiva entre estas variables ( $Rho = 0,715$ ).
5. Se halló que la capacidad de liderazgo en la dimensión comunicación personal se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio con una  $p \leq 0,000$ ; evidenciándose una moderada correlación positiva entre estas variables ( $Rho = 0,514$ ).
6. Y, para culminar, se halló que la capacidad de liderazgo en la dimensión valores éticos se relaciona con la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en estudio con una  $p \leq 0,000$ ; identificándose moderada correlación positiva entre las variables de análisis ( $Rho = 0,514$ ).

## **RECOMENDACIONES**

### **Al director del Hospital Regional Hermilio Valdizán**

- Implementar políticas y medidas institucionales dirigidas a promover el liderazgo participativo y mejorar los niveles de satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería de esta institución.
- Brindar incentivos y reconocimientos a los trabajadores del hospital para que puedan mejorar sus niveles de motivación, aplicar el trabajo y fortalecer sus relaciones interpersonales como estrategias importantes de mejora de los niveles de satisfacción y desempeño laboral.
- Aplicar estrategias que permitan el fortalecer el liderazgo transformacional y transaccional en los profesionales de Enfermería como medio esencial para mejorar su satisfacción laboral en su servicio o área de trabajo dentro de la institución sanitaria.

### **A la jefatura de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán.**

- Desarrollar talleres de liderazgo dirigidos a los profesionales de Enfermería del hospital para que puedan desarrollar las capacidades básicas de liderazgo y realizar actividades que permitan mejorar sus niveles de satisfacción laboral en el ámbito hospitalario.
- Mantener una adecuada comunicación interpersonal con los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización y consultorio externo del hospital para fortalecer el trabajo en equipo y la motivación para disminuir las tasas de insatisfacción laboral y mejorar la atención a los usuarios.
- Realizar evaluaciones periódicas de la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería de esta institución para tener un mayor conocimiento del problema e implementar medidas que permitan disminuir los niveles de insatisfacción y mejorar su compromiso laboral.

### **A los profesionales de Enfermería del Hospital Hermilio Valdizán**

- Asistir a las capacitaciones que se realicen en el hospital para fortalecer sus capacidades de liderazgo y realizar acciones que permitan mejorar su

satisfacción laboral y su compromiso en la atención de los pacientes y usuarios de esta entidad hospitalaria.

- Aplicar el liderazgo transformacional o transaccional en las diversas actividades que realicen dentro del hospital para aplicar el trabajo en equipo, mejorar la satisfacción laboral y fortalecer la comunicación interpersonal en su ambiente de trabajo.
- Mantener una comunicación asertiva con la enfermera jefe y otras autoridades al hospital donde puedan expresar sus inquietudes y quejas sobre las actividades del servicio de trabajo y colaboren en la implementación de medidas públicas que mejoren su nivel de satisfacción laboral en las áreas de hospitalización y consultorios externos.

#### **Al colegio de enfermeros.**

- Mantener una cultura corporativa fuerte para fomentar el equilibrio entre el desarrollo profesional y la vida personal.
- Brindar oportunidades para perfeccionar los talentos existentes y aprender nuevas habilidades.
- Identificar y entrenar buenos líderes.
- Fomentar las habilidades de liderazgo de las enfermeras(os).

#### **A la Universidad de Huánuco.**

- Permitir que los alumnos se expresen libremente, valorando su participación y respetando sus opiniones.
- Fomentar el trabajo en equipo.
- Trabajar con ellos en sus habilidades y sus fortalezas
- Motivarlos a participar en diferentes actividades para poner a prueba su liderazgo.

#### **A los docentes investigadores y tesis de Enfermería de la UDH.**

- Continuar realizando investigaciones sobre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en los

establecimientos de salud de Huánuco para contrastar los resultados obtenidos y establecer las medidas de intervención pertinentes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Benavides A. Liderazgo en enfermería, una necesidad actual. *Medisur* [Internet]. 2017 abr [Consultado 2023 ago 12]; 15(2): 178 - 179. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2017000200005&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2017000200005&lng=es)
2. Mendoza E, Tejada S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades* [Internet]. 2019 [Consultado 2023 ago 12]; 8(1): 9 – 15. Disponible en: <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/566/731>
3. Cárcamo C, Rivas E. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco. *Rev. Aquichan.* [Internet]. 2015 [Consultado 2023 ago 13]; 17(1): 73 – 80. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972017000100073&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972017000100073&lng=en)
4. Quispe J. Opinión del Enfermero sobre los Estilos del Liderazgo del Enfermero jefe en el Servicio de Medicina, 2014. [Internet] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015. [Consultado 2023 ago 13]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4107>
5. Silva M. Estilos de liderazgo en jefes de servicio de enfermería del I y II nivel de atención. Tacna 2016. [Internet] Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2017. [Consultado 2023 ago 13]. Disponible en: <http://tesis.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/1603>
6. Souza L, Ferreira A, Nunes R, Veloso O, Vieira A, Ramos H. El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Enferm. Glob.* [Internet]. 2013 abr [Consultado 2023 ago 14]; 12(30): 268-280. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412013000200013&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000200013&lng=es)
7. Cruz Y. Estilos de liderazgo en profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Antonio Lorena- Cusco, 2018. [Internet] Cusco: Universidad Andina del Cusco; 2018. [Consultado 2023 ago 14]. Disponible en: <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3312>
8. Quenta R, Silva K. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional Honorio Delgado Arequipa. [Internet] Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2016.

- [Consultado 2023 ago 15]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1805>.
9. Delgado O. Influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital de Emergencias Villa el Salvador-Lima. [Internet] Lima: Universidad César Vallejo; 2019. [Consultado 2023 ago 15]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38880>
  10. Marín H, Placencia M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz Med. [Internet]. 2017 [Consultado 2023 ago 14]; 17(4): 42 – 52. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X2017000400008&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008&lng=es)
  11. Choquehuanca V, Yana O. Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Sergio E Bernales. [Internet] Lima: Universidad César Vallejo; 2019. [Consultado 2023 ago 15]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40720>
  12. Cabello D. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en relación a las coberturas de los servicios de salud de la etapa de vida niño. Centro de Salud Las Moras – Huánuco. [Internet] Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2019. [Consultado 2023 ago 15]. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5442>
  13. Huamán C. Liderazgo situacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en un Hospital Nacional de Lima. [Internet] Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2019. [Consultado 2023 ago 16]. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8442>
  14. Pinedo F. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Lambayeque. [Internet] Lima: Universidad César Vallejo; 2019. [Consultado 2023 ago 16]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65507>
  15. Olivar C, González S, Martínez M. Factores relacionados con la satisfacción laboral y el desgaste profesional en los médicos de atención primaria de Asturias. Aten Primaria. [Internet] 2012 junio [Consultado 2023 ago 17]; 25(7): 32 – 43. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-factores-relacionados-con-satisfaccion-laboral-13367>
  16. Contreras V, Reynaldos K, Cardona A. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2015 Mar [Consultado 2023 ago 17]; 31(1): Disponible en:



[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192015000100007&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000100007&lng=es).

17. Oliva M, Molina S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán. *Revista Academia y Negocios* [Internet]. 2017 [Consultado 2023 ago 17]; 2(1) 41 – 45. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5608/560863109005/560863109005.pdf>
18. Delgado O. Influencia del liderazgo en la satisfacción laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital de Emergencias Villa el Salvador-Lima. [Internet] Lima: Universidad César Vallejo; 2019. [Consultado 2023 ago 18] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38880>
19. Vargas G. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios de hospitalización, cirugía y procedimientos de un Hospital Público de Chiclayo. [Internet] Chiclayo: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2018. [Consultado 2023 ago 18]. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7583>
20. Chipa M, Choque R. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017. [Internet] Juliaca: Universidad Peruana Unión; 2017. [Consultado 2023 ago 19]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/904>
21. Benetre L. Liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del centro de salud Aparicio Pomares - Huánuco, 2019. [Internet] Huánuco: Universidad Alas Peruanas; 2019. [Consultado 2023 ago 19]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12990/9890>
22. Quezada C, Yllesca M, Cabezas M. Percepción del liderazgo en las enfermeras de un Hospital del Sur de Chile. *Rev. Cienc. y Enf.* [Internet] 2014 [Consultado 2023 ago 20]; 12(2): 41 – 51. Disponible en: [https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v20n2/art\\_05.pdf](https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v20n2/art_05.pdf)
23. Perú. Ministerio de Salud. Norma Técnica de Auditoria de la Calidad de Atención en Salud. NT N° 029-MINSA/DGSP- V.01. 2005. [Internet] Lima: MINSA; 2005. [Consultado 2023 ago 20] Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/284837-norma-tecnica-de-salud-de-auditoria-de-la-calidad-de-la-atencion-en-salud>
24. González J, Bracamonte L. Estilos de liderazgo en jefes de servicio de Enfermería y su relación con la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación* [Internet] 2022 [Consultado 2023 ago 21]; 7(1): 265. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/358538395\\_Estilo\\_de\\_lideraz](https://www.researchgate.net/publication/358538395_Estilo_de_lideraz)

go\_en\_jefes\_de\_servicios\_de\_enfermeria\_y\_su\_relacion\_en\_la\_satisfaccion\_laboral

25. Calderón S. Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de una IPS de tercer nivel de Bogotá. [Internet] Colombia: Universidad Nacional de Colombia; 2016. [Consultado 2023 ago 20] Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/58940>
26. Leyva F, Quezada J. Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de la red Trujillo. SCIENDO. [Internet] 2022 [Consultado 2023 ago 20]; 25(1): 53 – 59. Disponible en: <https://www.revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4284>
27. Bazán M. Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia. [Internet] Lima: Universidad César Vallejo; 2017. [Consultado 2023 ago 21] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15075>
28. Carrera F. Capacidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la red de salud Pacasmayo 2014. [Internet] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2015. [Consultado 2023 ago 22] Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/13812>
29. Ortega K. Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco. [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016. [Consultado 2023 ago 23] Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/260>
30. Rodríguez E. Estilos de liderazgo, cultura organizativa y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. Revista de Ciencias Sociales. [Internet] 2010 [Consultado 2023 ago 23]; 16(4): 629 – 641. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000400006&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000400006&lng=es&tlng=es)
31. Riquelme J, Pedraja L, Vega R. El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. Rev. Formación Universitaria [Internet] 2019 [Consultado 2023 ago 24]; 13(1): 135 – 144. [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-50062020000100135&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062020000100135&lng=es&nrm=iso)
32. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Univ [Internet]. 2019 [Consultado 2023 ago 24]; 29: e2153. Disponible en:

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es)

33. Factor Y. La teoría de los dos factores de Herzberg y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. [Internet] Lima: Universidad Nacional Santiago Antúnez Loyola; 2018. [Consultado 2023 ago 25] Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3258>
34. Altamirano H. Factores motivacionales y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Frenosa. [Internet] Lima: Universidad César Vallejo; 2019. [Consultado 2023 ago 25] Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40222>
35. Hernández C. La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. Investigación Administrativa. [Internet]. 2011 [Consultado 2023 ago 26]; 108(1): 69 – 80. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045339005.pdf>
36. Elers Y, Gilbert M. Relación enfermera-paciente una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. Rev. Cub. Enferm [Internet] 2016 [Consultado 2023 ago 26]; 32(4): 126 – 136. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v32n4/enf19416.pdf>
37. Moreno M. Importancia de los modelos conceptuales y teorías de enfermería: experiencia de la Facultad de Enfermería de la Universidad de La Sabana. Aquichán [Internet] 2005 [Consultado 2023 ago 27]; 5(1): 44 – 55. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972005000100005&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972005000100005&lng=en)
38. Serrano B, Portalanza A. Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. Rev. Suma de negocios [Internet] 2014 [Consultado 2023 ago 28]; 5(Spe1): 117 – 125. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2215-910X2014000200117&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-910X2014000200117&lng=en&nrm=iso)
39. Núñez S. Estilo de liderazgo y competencias para la integración de evidencia a la toma de decisiones en jefes de la Red Salud Jauja [Internet] Lima: Universidad Nacional Santiago Antúnez Loyola; 2018. [Consultado 2023 ago 28] Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30265/NU%C3%91EZ\\_SS.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30265/NU%C3%91EZ_SS.pdf?sequence=1)
40. Guevara E. Revisión crítica: estilos de liderazgo de enfermeros en una unidad de cuidados intensivos. [Internet] Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2018. [Consultado 2023 ago 29] Disponible en: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4400>

41. Alfonso I, Alvero Y, Tillán S. Liderazgo: un concepto que perdura. Rev. Acimed. [Internet] 1999 [Consultado 2023 ago 29]; 7(2): 132 – 135. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94351999000200008&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94351999000200008&lng=es&tlng=es).
42. Cuadra A, Veloso C. Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. Revista Universum [Internet] 2007 [Consultado 2023 ago 30]; 22(2): 40 – 56. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-23762007000200004&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762007000200004&lng=es&nrm=iso)
43. Benavides A. Liderazgo en enfermería, una necesidad actual. Rev. Medisur. [Internet] 2017 [Consultado 2023 ago 30]; 15(2): 178 – 179. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2017000200005&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2017000200005&lng=es&tlng=es)
44. Paravic T, Lagos M. Trabajo en equipo y calidad de atención en salud. Ciencia Enf. [Internet] 2019 [Consultado 2023 set 1]; 27: 41. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532021000100402&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532021000100402&lng=es&nrm=iso)
45. Pacios A, Bueno G. Trabajo en equipo y liderazgo en un entorno de aprendizaje virtual RUSC. Universities and Knowledge Society Journal. [Internet] 2013 [Consultado 2023 set 1]; 10(2): 112 – 129. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/780/78028681009.pdf>
46. Cainicela M, Palomino R. Liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de Enfermería del Pabellón B Del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. [Internet] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2017. [Consultado 2023 set 2] Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/688>
47. Molina N. Modelo de toma de decisiones bioéticas en ciencias de la salud. Rev. Latinoam. Bioet. [Internet] 2019 [Consultado 2023 set 2]; 19(1): 135 – 150. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-47022019000100135&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-47022019000100135&lng=en)
48. Sogi C, Zavala S, Cárdenas M, Delgado A. Autonomía del paciente y toma de decisiones en salud: conocimiento en internos de medicina – 2010. An. Fac. Med. [Internet] 2012 [Consultado 2023 set 3]; 73(1): 19 – 26. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832012000100004&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832012000100004&lng=es)

49. Vásquez S. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [Internet] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2007. [Consultado 2023 set 3]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7708/Turpo\\_HYM.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7708/Turpo_HYM.pdf)
50. Subiela J, Abellón J, Celdrán A, Manzanares J, Satorres B. La importancia de la escucha activa en la intervención Enfermera. *Enfermería Global* [Internet] 2014 [Consultado 2023 set 4]; 34 (2): 276 – 292. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412014000200013&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412014000200013&lng=es)
51. Yáñez K, Rivas E, Campillay M. Ética del cuidado y cuidado de enfermería. *Rev Enfermería: Cuidados Humanizados*. [Internet] 2019 [Consultado 2023 set 4]; 10 (1): 3 – 17. Disponible en: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2393-66062021000100003&lng=es](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-66062021000100003&lng=es)
52. Torres S, Placeres S, Herrera C. Valores: factor clave en los resultados de las organizaciones. *Rev. Vincula Téctica* [Internet] 2015 [Consultado 2023 set 5]; 2 (1): 579 – 596. Disponible en: <http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Revistas/R2/579-596%20-%20Valores%20Factor%20Clave%20En%20Los%20Resultados%20De%20Las%20Organizaciones.pdf>
53. Chiang M, Hidalgo J, Gómez N. Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*. [Internet] 2019 [Consultado 2023 set 5]; 11(22): 347-362. Disponible en: [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1390-86182021000200347&lng=es&nrm=iso](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182021000200347&lng=es&nrm=iso)
54. Argumedo A. Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal operario del área de costura de una empresa textil de confecciones. [Internet] Lima: Universidad Ricardo Palma; 2016. [Consultado 2023 set 6] Disponible en: <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8381>
55. Sánchez M, García L. Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio *Scientia Et Technica*. [Internet] 2017 [Consultado 2023 set 6]; 22(2): 161-166. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
56. Pujol L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. [Internet] 2018 [Consultado 2023 set 7]; 34(16): 3 – 18. Disponible en:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232018000100003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000100003&lng=en&nrm=iso)

57. Días C, Teixeira A, Oroski G, Conceição M. Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo. *Enferm. Glob. [Internet]* 2018 [Consultado 2023 set 7]; 16(47): 193 – 239. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412017000300193&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300193&lng=es)
58. Aguirre C. Satisfacción laboral de los recursos humanos: factores que la afectan. *Rev Haban Cienc Méd [Internet]* 2009 [Consultado 2023 set 7]; 8(4). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-519X2009000400021&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000400021&lng=es&nrm=iso)
59. Vera V, Inga C, Atamari A. Satisfacción laboral del personal de salud en una zona de conflicto armado de Cusco, Perú. *An. Fac. Med. [Internet]* 2015 [Consultado 2023 set 8]; 76(3): 289 – 290. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-55832015000400012&lng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832015000400012&lng=es)
60. Chávez D, Ríos K. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Cirugía Hospital Víctor Lazarte Echegaray–Trujillo. [Internet] Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2016. [Consultado 2023 set 9] Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/1670>

## **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Aniceto J. Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2023 [Consultado  
]. Disponible en: <http://...>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título del estudio:**

“CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO 2023”.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables e indicadores Variable independiente: Capacidad de liderazgo			
			Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala medición
¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023?	Determinar la relación que existe entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023.	<p><b>Hi:</b> La capacidad de liderazgo se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023.</p> <p><b>Ho:</b> La capacidad de liderazgo no se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023.</p>	Capacidad de liderazgo general	<p><b>Alta</b> 66 – 84 pts</p> <p><b>Media</b> 47 – 65 pts</p> <p><b>Baja</b> 28 – 46 pts</p>	Del ítem 1 al 28 del cuestionario de capacidad de liderazgo	Ordinal



Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		
¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad de liderazgo en la dimensión trabajo en equipo y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio?	Identificar la relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión trabajo en equipo y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.	<p><b>Hi1:</b> La capacidad de liderazgo en la dimensión trabajo en equipo se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.</p> <p><b>Ho1:</b> La capacidad de liderazgo en la dimensión trabajo en equipo no se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.</p>	Trabajo en equipo	<p><b>Alta</b> 15 – 18 pts</p> <p><b>Media</b> 11 – 14 pts</p> <p><b>Baja</b> 6 – 10 pts</p> <p>Del ítem 1 al 6 del cuestionario de capacidad de liderazgo</p>
¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad de liderazgo en la dimensión toma de decisiones y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio?	Analizar la relación que se establece entre la capacidad de liderazgo en la dimensión toma de decisiones y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.	<p><b>Hi2:</b> La capacidad de liderazgo en la dimensión toma de decisiones se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.</p> <p><b>Ho2:</b> La capacidad de liderazgo en la dimensión toma de decisiones no se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.</p>	Toma de decisiones	<p><b>Alta</b> 13 – 15 pts</p> <p><b>Media</b> 9 – 12 pts</p> <p><b>Baja</b> 5 – 8 pts</p> <p>Del ítem 7 al 11 del cuestionario de capacidad de liderazgo</p>

---

¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad de liderazgo en la dimensión motivación hacia el trabajo y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio?

Establecer la relación que existe entre la capacidad de liderazgo en la dimensión motivación hacia el trabajo y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.

**Hi3:** La capacidad de liderazgo en la dimensión motivación para el trabajo se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.

**Ho3:** La capacidad de liderazgo en la dimensión motivación para el trabajo no se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.

Motivación para el trabajo

**Alta**  
17 – 21 pts  
**Media**  
12 – 16 pts  
**Baja**  
7 – 11 pts

Del ítem 12 al 18 del cuestionario de capacidad de liderazgo

---

¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad de liderazgo en la dimensión comunicación interpersonal y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio?

Evaluar la relación que se manifiesta entre la capacidad de liderazgo en la dimensión comunicación interpersonal y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio

**Hi4:** La capacidad de liderazgo en la dimensión comunicación interpersonal se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.

**Ho4:** La capacidad de liderazgo en la dimensión comunicación interpersonal no se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.

Comunicación interpersonal

**Alta**  
15 – 18 pts  
**Media**  
11 – 14 pts  
**Baja**  
6 – 10 pts

Del ítem 19 al 24 del cuestionario de capacidad de liderazgo

---

¿Cuál es la relación que existe entre la capacidad de liderazgo en la dimensión valores éticos y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio?

Identificar la relación entre la capacidad de liderazgo en la dimensión valores éticos y la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.

**Hi5:** La capacidad de liderazgo en la dimensión valores éticos se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.

**Ho5:** La capacidad de liderazgo en la dimensión valores éticos no se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería en estudio.

Valores éticos	<b>Alta</b>	Del ítem 25 al 28 del cuestionario de capacidad de liderazgo
	10 – 12 pts	
	<b>Media</b>	
	7 – 9 pts	
	<b>Baja</b>	
	4 – 6 pts	

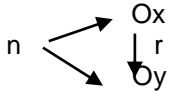
**Variable independiente:** Satisfacción laboral

Satisfacción General	<b>Satisfecho</b>	Del ítem 1 al 24 de la escala de satisfacción laboral	Ordinal
	99 – 120 pts		
	<b>Medianamente Satisfecho</b>		
	57 – 98 pts		
	<b>Insatisfecho</b>		
	24 – 56 pts		

	<b>Satisfecho</b> 19 – 25 pts		
Condiciones físicas y de confort	<b>Medianamente Satisfecho</b> 12 – 18 pts	Del ítem 1 al 5 de la escala de satisfacción laboral	Ordinal
	<b>Insatisfecho</b> 5 – 11 pts		
	<b>Satisfecho</b> 15 – 20 pts		
Beneficios laborales y remunerativos	<b>Medianamente Satisfecho</b> 10 – 14 pts	Del ítem 6 al 9 de la escala de satisfacción laboral	Ordinal
	<b>Insatisfecho</b> 4 – 9 pts		
	<b>Satisfecho</b> 19 – 25 pts		
Políticas administrativas	<b>Medianamente Satisfecho</b> 12 – 18 pts	Del ítem 10 al 14 de la escala de satisfacción laboral	Ordinal
	<b>Insatisfecho</b> 5 – 11 pts		

Desempeño de tareas	<b>Satisfecho</b> 15 – 20 pts	Del ítem 15 al 19 de la escala de satisfacción laboral	Ordinal
	<b>Medianamente Satisfecho</b> 10 – 14 pts		
	<b>Insatisfecho</b> 4 – 9 pts		
Relación con la autoridad	<b>Satisfecho</b> 15 – 20 pts	Del ítem 20 al 24 de la escala de satisfacción laboral	Ordinal
	<b>Medianamente Satisfecho</b> 10 – 14 pts		
	<b>Insatisfecho</b> 4 – 9 pts		

Tipo de estudio	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Aspectos éticos	Estadística descriptiva e inferencial
<b>Según tipo de intervención</b> Observacional	<b>Población:</b> 142 profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco.  <b>Muestra:</b> 129 profesionales de Enfermería del Hospital	<b>Técnicas:</b> Encuesta y psicometría  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de capacidad de liderazgo  Escala de satisfacción laboral	Se solicitó el consentimiento informado de cada profesional de Enfermería en estudio, respetando también el cumplimiento de	<b>Estadística descriptiva:</b> Se realizó con medidas de frecuencia y proporciones para la descripción de las variables.
<b>Según planificación</b> Prospectivo.				<b>Estadística inferencial:</b> Las hipótesis se contrastaron aplicando el coeficiente de correlación de Spearman considerando un valor $p < 0,05$ .
<b>Según mediciones</b> Transversal				

<b>Según número de variables:</b> Analítico	Regional Hermilio Valdizán de Huánuco	
<b>Nivel de investigación</b> Relacional		los principios bioéticos de autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia
<b>Diseño de investigación</b> Correlacional		
		
<b>Donde:</b> $n_1$ = Profesionales de Enfermería $Ox$ = Capacidad de liderazgo $Oy$ = Satisfacción laboral $r$ = Relación entre variables		

## ANEXO 2

### INSTRUMENTOS ANTES DE LA VALIDACIÓN

#### CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS GENERALES

**TÍTULO:** “Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023”.

**INSTRUCCIONES:** Estimado(a) Licenciado en Enfermería: La presente guía de entrevista forma parte de un estudio orientado a obtener información sobre sus características sociodemográficas para ello sírvase a marcar con un aspa (x) dentro de los paréntesis según usted considere pertinente.

#### I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:

1. ¿Cuál es su edad?

\_\_\_\_\_ años.

2. ¿Cuál es su género?

- a) Masculino ( )
- b) Femenino ( )

3. ¿Cuál es su estado civil?

- a) Soltero(a) ( )
- b) Casado(a) ( )
- c) Conviviente ( )
- d) Separado(a) ( )
- e) Viudo(a) ( )

#### II. CARACTERÍSTICAS LABORALES:

4. ¿Cuál es su condición laboral?

- a) Nombrado ( )
- b) Contratado ( )

5. ¿En qué servicio labora actualmente?

- a) Neonatología ( )
- b) Pediatría ( )
- c) Cirugía ( )
- d) Sala de operaciones ( )
- e) Medicina ( )
- f) Ginecología ( )
- g) Cuidados Intensivos ( )
- h) Consultorios externos ( )

6. ¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo la carrera en el ámbito hospitalario?

\_\_\_\_\_ Años.

## CUESTIONARIO DE CAPACIDAD DE LIDERAZGO

**TÍTULO:** “Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023”

**INSTRUCCIONES.** Estimado(a) Licenciado (a): El presente cuestionario forma parte de un estudio orientado a identificar la capacidad de liderazgo en los profesionales de Enfermería que laboran en esta institución, por lo que a continuación se le presentan un conjunto de ítems que usted deberá leer detenidamente y luego marcar con un aspa (x) dentro de los casilleros según las respuestas que considere pertinente.

N°	ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
<b>I.</b>	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>			
1	Participo con los colegas en la realización del trabajo en el servicio			
2	Comparto la información que tengo con todos los colegas del equipo de trabajo			
3	Coordino con los colegas las actividades que se realizan en el servicio			
4	El trabajo en el servicio se delega de manera equitativa entre los integrantes del equipo de trabajo			
5	Los integrantes del equipo de trabajo nos mantenemos unidos para poder cumplir los objetivos planteados en el servicio.			
<b>II.</b>	<b>TOMA DE DECISIONES</b>			
6	Me siento capaz de liderar las actividades que se realizan en el servicio.			
7	Planifico detalladamente las actividades que se realizan en el servicio			
8	Propongo alternativas de solución frente a los problemas que se presentan en el servicio.			
9	Elijo la alternativa de solución más apropiada frente a los problemas que se presentan en el servicio			



10	Tomo en cuenta las opiniones de mis colegas de trabajo para realizar actividades a favor del servicio			
<b>III.</b>	<b>MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO</b>			
11	Motivo a los colegas del servicio para que realicen su trabajo adecuadamente			
12	Me esfuerzo por seguir ascendiendo en la institución			
13	Me siento realizado profesionalmente con el trabajo que realizo en el servicio			
14	Cumplo de manera eficiente las actividades que realizo en el servicio.			
15	Prefiero dirigir el trabajo antes que realizarlo			
<b>IV.</b>	<b>COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</b>			
16	Mantengo buenas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo.			
17	Mantengo comunicación asertiva con los compañeros de trabajo.			
18	Utilizo un lenguaje claro y sencillo cuando dialogo con los compañeros de trabajo			
19	Escucho atentamente cuando converso con mis compañeros de trabajo			
20	Reconozco las habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo			
<b>V.</b>	<b>VALORES ÉTICOS</b>			
21	Práctico la empatía en las actividades que realizo en el servicio.			
22	Me hago responsable de las actividades que realizo en el servicio.			
23	Muestro respeto hacía el personal que labora en el servicio			
24	Cumplo con los protocolos y normas establecidas en el servicio.			

## ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

**TITULO.** “Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023”.

**INSTRUCCIONES:** Estimada(o) Licenciada (o): La presente escala forma de una investigación encaminada a identificar la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería que laboran en esta institución, por lo que a continuación se le presentan una serie de enunciados que usted deberá leer detenidamente y marcar con un aspa (x) dentro de los casilleros según las respuestas que considere pertinente, considerando la siguiente valoración en el marcado de los casilleros:

TED	Totalmente en desacuerdo
ED	En desacuerdo
I	Indeciso(a)
DA	De acuerdo
TAD	Totalmente de acuerdo

N°	ENUNCIADOS	TED	ED	I	DA	TDA
<b>I.</b>	<b>CONDICIONES FÍSICAS Y DE CONFORT</b>					
1.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2.	El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación etc.)					
3.	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4.	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente					
<b>II.</b>	<b>BENEFICIOS LABORALES Y REMUNERATIVOS</b>					
5.	Mi sueldo es muy bajo en relación al trabajo que realizo					
6.	Me siento mal con lo que gano.					
7.	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					

8.	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
<b>III.</b>	<b>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>					
9.	Siento que doy más de lo recibo de la institución.					
10.	Me disgusta mi horario de trabajo.					
11.	El horario de trabajo me resulta incómodo					
12.	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
<b>IV.</b>	<b>DESEMPEÑO DE LAS TAREAS</b>					
13.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
14.	Me siento realmente útil con la labor que realizo					
15.	Me gusta el trabajo que realizo.					
<b>V.</b>	<b>RELACIÓN CON LA AUTORIDAD</b>					
16.	La enfermera jefa del servicio es comprensiva.					
17.	Me agrada trabajar bajo la supervisión de la enfermera jefe del servicio.					
18.	Es grata la disposición de la enfermera jefe cuando se le realiza alguna consulta sobre el trabajo.					

## ANEXO 3

### INSTRUMENTOS DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN

#### CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS GENERALES

**TÍTULO:** “Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023”.

**INSTRUCCIONES:** Estimado(a) Licenciado en Enfermería: La presente guía de entrevista forma parte de un estudio orientado a obtener información sobre sus características sociodemográficas para ello sírvase a marcar con un aspa (x) dentro de los paréntesis según usted considere pertinente.

#### I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:

**1. ¿A qué grupo etéreo perteneces?**

- a) Joven ( )
- b) Adulto(a) ( )
- c) Adulto(a) mayor ( )

**2. ¿Cuál es su género?**

- a) Masculino ( )
- b) Femenino ( )

**3. ¿Cuál es su grado de especialización profesional?**

- a) Licenciado(a) ( )
- b) Segunda especialidad ( )
- c) Maestría ( )
- d) Doctorado(a) ( )

#### II. CARACTERÍSTICAS LABORALES:

**4. ¿Cuál es su situación laboral?**

- a) Nombrado ( )
- b) Contratado ( )

**5. ¿Cuánto tiempo trabaja en el hospital?**

- a) Menos de 5 años ( )
- b) 5 a 10 años ( )
- c) Más de 10 años ( )

**6. ¿Pertenencia al sindicato de la institución?**

- a) Si ( )
- b) No ( )

**7. Aparte de laboral en el hospital ¿Trabajas en otra institución?**

- a) Si ( )
- b) No ( )

## CUESTIONARIO DE CAPACIDAD DE LIDERAZGO

**TÍTULO:** “Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023”

**INSTRUCCIONES.** Estimado(a) Licenciado (a): El presente cuestionario forma parte de un estudio orientado a identificar la capacidad de liderazgo en los profesionales de Enfermería que laboran en esta institución, por lo que a continuación se le presentan un conjunto de ítems que usted deberá leer detenidamente y luego marcar con un aspa (x) dentro de los casilleros según las respuestas que considere pertinente.

N°	ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
<b>I.</b>	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>			
1	Participo con los colegas en la realización del trabajo en el servicio			
2	Comparto la información que tengo con todos los colegas del equipo de trabajo			
3	Coordino con los colegas las actividades que se realizan en el servicio			
4	El trabajo en el servicio se delega de manera equitativa entre los integrantes del equipo de trabajo			
5	Los integrantes del equipo de trabajo nos mantenemos unidos para poder cumplir los objetivos planteados en el servicio.			
6	Me gusta trabajar en equipo con todos los colegas del servicio			
<b>II.</b>	<b>TOMA DE DECISIONES</b>			
7	Me siento capaz de liderar las actividades que se realizan en el servicio.			
8	Planifico detalladamente las actividades que se realizan en el servicio			
9	Propongo alternativas de solución frente a los problemas que se presentan en el servicio.			
10	Elijo la alternativa de solución más apropiada frente a los problemas que se presentan en el servicio			

11	Tomo en cuenta las opiniones de mis colegas de trabajo para realizar actividades a favor del servicio			
<b>III. MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO</b>				
12	Motivo a los colegas del servicio para que realicen su trabajo adecuadamente			
13	Me esfuerzo por seguir ascendiendo en la institución			
14	Me siento realizado profesionalmente con el trabajo que realizo en el servicio			
15	Cumplo de manera eficiente las actividades que realizo en el servicio.			
16	Prefiero dirigir el trabajo antes que realizarlo			
17	Me capacito continuamente para mejorar mi trabajo en el servicio			
18	Me gusta promover el desarrollo de actividades científicas en el servicio			
<b>IV. COMUNICACIÓN INTERPERSONAL</b>				
19	Mantengo buenas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo.			
20	Mantengo comunicación asertiva con los compañeros de trabajo.			
21	Utilizo un lenguaje claro y sencillo cuando dialogo con los compañeros de trabajo			
22	Escucho atentamente cuando converso con mis compañeros de trabajo			
23	Reconozco las habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo			
24	Reconozco los logros que mis compañeros de trabajo consiguen en la institución			
<b>V. VALORES ÉTICOS</b>				
25	Práctico la empatía en las actividades que realizo en el servicio.			

26	Me hago responsable de las actividades que realizo en el servicio.			
27	Muestro respeto hacía el personal que labora en el servicio			
28	Cumplo con los protocolos y normas establecidas en el servicio.			

## ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

**TITULO.** “Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023”.

**INSTRUCCIONES:** Estimada(o) Licenciada (o): La presente escala forma de una investigación encaminada a identificar la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería que laboran en esta institución, por lo que a continuación se le presentan una serie de enunciados que usted deberá leer detenidamente y marcar con un aspa (x) dentro de los casilleros según las respuestas que considere pertinente, considerando la siguiente valoración en el marcado de los casilleros:

TED	Totalmente en desacuerdo
ED	En desacuerdo
I	Indeciso(a)
DA	De acuerdo
TAD	Totalmente de acuerdo

N°	ENUNCIADOS	TED	ED	I	DA	TDA
<b>I.</b>	<b>CONDICIONES FÍSICAS Y DE CONFORT</b>					
1.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2.	El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación etc.)					
3.	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4.	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente					
5.	En mi ambiente de trabajo existen las comodidades para el buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)					
<b>II.</b>	<b>BENEFICIOS LABORALES Y REMUNERATIVOS</b>					
6.	Mi sueldo es muy bajo en relación al trabajo que realizo					



7.	Me siento mal con lo que gano.				
8.	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.				
9.	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				
<b>III.</b>	<b>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</b>				
10.	Siento que doy más de lo recibo de la institución.				
11.	Siento que en mi trabajo me están explotando.				
12.	Me disgusta mi horario de trabajo.				
13.	El horario de trabajo me resulta incómodo				
14.	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.				
<b>IV.</b>	<b>DESEMPEÑO DE LAS TAREAS</b>				
15.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.				
16.	Me siento bien conmigo mismo(a) cuando realizo mi trabajo				
17.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				
18.	Me siento realmente útil con la labor que realizo				
19.	Me gusta el trabajo que realizo.				
<b>V.</b>	<b>RELACIÓN CON LA AUTORIDAD</b>				
20.	La enfermera jefa del servicio es comprensiva.				
21.	Me agrada trabajar bajo la supervisión de la enfermera jefe del servicio.				

22.	Es grata la disposición de la enfermera jefe cuando se le realiza alguna consulta sobre el trabajo.					
23.	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
24.	La jefe del servicio valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

## ANEXO 4

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Título del proyecto.**

“Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco 2023”

- **Responsable de la investigación.**

Aniceto Salvador, Jennyfer Estefany; alumna de Enfermería de la Universidad de Huánuco. Celular: 977399607.

- **Propósito**

El propósito de la investigación se encuentra orientado a determinar la relación que existe entre la capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería que labora en esta institución; permitiendo proponer estrategias de intervención institucional encaminadas a mejorar la capacidad de liderazgo de los profesionales de Enfermería que repercuta de manera positiva en la satisfacción laboral en aras de mejorar la calidad de atención que se brindan a los usuarios de este establecimiento de salud.

- **Participación**

Participarán los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

- **Procedimientos**

Se aplicará un cuestionario de capacidad de liderazgo y una escala de satisfacción laboral en la recolección de los datos; en un tiempo aproximado de 30 minutos.

- **Riesgos / incomodidades**

No tendrá que realizar ningún gasto durante la ejecución de esta investigación; y en caso de no participar del estudio no se presentará ninguna consecuencia desfavorable para su persona

- **Beneficios**

Los beneficios que obtendrá por participar en el estudio será el de recibir información real, oportuna y adecuada respecto a la relación que se

establece entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería que laboran en esta institución, para que se puedan implementar medidas de intervención orientadas al abordaje integral de esta problemática en el contexto institucional.

- **Alternativas**

La participación en esta investigación es libre y voluntaria, por tal motivo usted puede optar por no participar o retirarse del estudio en el momento que usted lo considere pertinente.

- **Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación en la investigación; durante el estudio usted puede solicitar información respecto a la investigación y los resultados obtenidos a la investigadora responsable.

- **Confidencialidad de la información**

La información recabada será mantenida y archivada de manera anónima en los registros de la biblioteca central y repositorio de tesis de la Universidad de Huánuco.

- **Problemas o preguntas**

Escribir al gmail: [janicetosalvador06@gmail.com](mailto:janicetosalvador06@gmail.com) o comunicarse al Celular N° 977399607.

- **Consentimiento / Participación voluntaria.**

Acepto participar de forma voluntaria en la investigación: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída; y he tenido la oportunidad de preguntar y manifestar mis dudas e inquietudes sobre el estudio y se me ha respondido satisfactoriamente. Por tanto, consiento y expreso mi deseo voluntario de participar en esa investigación y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la misma en cualquier momento sin que ello me afecte de ninguna manera.

---

Firma del enfermero(a)

N° DNI:

---

Firma de la investigadora

N° DNI:

Huánuco, a los... días del mes de.....del 2023.

## ANEXO 5

### CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



#### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Bertha Serna Román, de profesión enfermera, actualmente ejerciendo el cargo de enfermera asistencial por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Srta. **Jennyfer Estefany Aniceto Salvador**, con DNI 4765410 aspirante al título de **Licenciada en Enfermería** de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulada **“CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO 2019”**.

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento N° 1: “Cuestionario de características generales”	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento N° 2: “Cuestionario de capacidad de liderazgo”	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento N° 2: “Escala de satisfacción laboral”	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

#### Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Lic.: Bertha Serna Román.

DNI: 22518726

Especialidad: Enfermera en Pediatría

  
 Lic. Bertha Serna Román  
Firma y sello del juez/experto



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Karen Georgina Tarazona Herrera, de profesión enfermera, actualmente ejerciendo el cargo de enfermera asistencial por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Srta. **Jennyfer Estefany Aniceto Salvador**, con DNI 4765410 aspirante al título de **Licenciada en Enfermería** de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulada **“CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO 2019”**.

#### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento N° 1: “Cuestionario de características generales”	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento N° 2: “Cuestionario de capacidad de liderazgo”	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento N° 2: “Escala de satisfacción laboral”	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

#### Apellidos y nombres del juez/experto validador.

Lic.: Karen Georgina Tarazona Herrera.

DNI: 22521575

Especialidad: Neonatología

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO  
Dirección Regional de Salud  
Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano”  
*Karen*  
Dra. Karen G. Tarazona Herrera  
CIP. 32294 RNE. 5934  
SUPERVISORA DE ENFERMERÍA  
Firma/sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Wadner Iribaren Calderón, de profesión enfermero, actualmente ejerciendo el cargo de enfermero asistencial por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Srta. **Jennyfer Estefany Aniceto Salvador**, con DNI 4765410 aspirante al título de **Licenciada en Enfermería** de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulada **"CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO 2019"**.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Instrumento N° 1: "Cuestionario de características generales"	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento N° 2: "Cuestionario de capacidad de liderazgo"	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento N° 2: "Escala de satisfacción laboral"	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

**Apellidos y nombres del juez/experto validador.**

**Lic.:** Wadner Iribaren Calderón.

**DNI:** 41400761

**Especialidad:** Cuidados Intensivos

Firma y sello del juez/experto  
**Firma/Sello**



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Jubert Vigilio Villegas, de profesión enfermero, actualmente ejerciendo el cargo de enfermero asistencial por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Srta. **Jennyfer Estefany Aniceto Salvador**, con DNI 4765410 aspirante al título de **Licenciada en Enfermería** de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulada **“CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO 2019”**.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Instrumento N° 1: “Cuestionario de características generales”	[ ] Aplicable después de corregir [ X ] Aplicable [ ] No aplicable
Instrumento N° 2: “Cuestionario de capacidad de liderazgo”	[ ] Aplicable después de corregir [ X ] Aplicable [ ] No aplicable
Instrumento N° 2: “Escala de satisfacción laboral”	[ ] Aplicable después de corregir [ X ] Aplicable [ ] No aplicable

**Apellidos y nombres del juez/experto validador.**

**Lic.:** Jubert Vigilio Villegas.

**DNI:** 40739261

**Especialidad:** Cuidados Intensivos

GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO  
Dirección Regional de Salud  
Hospital Regional "Hermilio Valdizán Medrano"  
  
Jubert Vigilio Villegas  
CEP. 41702  
JEFE DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA  
Firma y sello del juez/experto





UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Ana Gardenia Lazarte y Avalos, de profesión enfermero, actualmente ejerciendo el cargo de enfermero asistencial por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Srta. **Jennyfer Estefany Aniceto Salvador**, con DNI 4765410 aspirante al título de **Licenciada en Enfermería** de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulada **“CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO, HUÁNUCO 2019”**.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Instrumento N° 1: “Cuestionario de características generales”	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento N° 2: “Cuestionario de capacidad de liderazgo”	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
Instrumento N° 2: “Escala de satisfacción laboral”	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable

**Apellidos y nombres del juez/experto validador.**

**Mg.:** Ana Gardenia Lazarte y Avalos.

**DNI:** 22419816

**Especialidad:** Salud Pública y Docencia Universitaria

2019-07-15  
Ana G. Lazarte y Avalos  
En. Exp. Perinatología  
C. P. B. 1990 REE. 15358

Firma y sello del juez/experto

## ANEXO 6

### DOCUMENTO SOLICITANDO PERMISO PARA EJECUCIÓN DE ESTUDIO

HOSPITAL REGIONAL "HERMILIO VALDIZAN MEDRANO" HUÁNUCO

SEÑOR DIRECTOR DEL HOSPITAL REGIONAL "HERMILIO VALDIZAN MEDRANO" HUÁNUCO.

SOLICITA: Actualización de Felha

Apellido Paterno: ANICETO Apellido Materno: SALVADOR Nombre (S): JEANNYFER ESTEFANY

Nº de L.E. O DNI: 47654104 Domicilio: PSJ. SAN MARTIN N.Z.C LT. 23

Nº 014813

Ante Ud., con respeto me presento y expongo:

Qué, SOLICITO MI ACTUALIZACIÓN DE LA FELHA QUE HICE MI ENCUESTA EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA, A LO VOY A REALIZAR ENCUESTAS POR QUE YA LO REALICE, DESEO EL PERMISO CON EL AÑO 2019-2023 POR FAVOR, MI TITULO ES "CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, HUÁNUCO - 2023"

Por lo Expuesto :  
A Ud.; Señor Director, agradeceré acceder a mi petición, por ser de justicia.

Para tal efecto adjunto: MI APROBACIÓN DE PROYECTO  
MI INFORME DE ORIGINALIDAD DOCUMENTO  
MI AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR MI PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Huánuco, 21 de Julio del 2023

Firma

( Talón desglosable para el Usuario) Nº 014813

Solicita: ACTUALIZACIÓN DE FELHA


Nombre(s) y Apellidos: JEANNYFER ESTEFANY ANICETO SALVADOR

Fecha: 21-07-2023

WEARF:

## ANEXO 7

### DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN DEL ÁMBITO DE ESTUDIO

**GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO**  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
HOSPITAL REGIONAL "HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO"  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Huánuco, 02 de agosto 2023

**CARTA N° 038-2023-GRH-GRDS-DIRESA-HHVM/UADI-LYRP-DE**

Srta:  
ANICETO SALVADOR, Jennyfer Estefany  
Alumna del Programa Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud, de la Universidad de Huánuco

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

REFERENCIA : a) SOLICITUD S/N con fecha 09 de diciembre de 2019 TD 9771  
b) INFORME N°299-2019-GRH-DRS-HRHVM-JEF-ENF

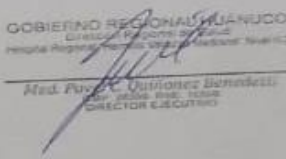
De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y en respuesta al documento de la referencia inciso a), en la cual solicita autorización para la ejecución del trabajo de investigación y contando con la opinión favorable del Departamento de Enfermería, esta dirección **AUTORIZA** la realización del trabajo de investigación titulado: "CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO. HUÁNUCO 2023", para cuyo efecto debe de coordinar con el jefe de Departamento de Medicina y Unidad de Estadística e Informática, a fin de que le brinde las facilidades del caso.

Sin embargo, se recomienda que, del proceso de la investigación desarrollada, la información obtenida y los resultados alcanzados, deben ser de carácter **RESERVADO Y CONFIDENCIAL**, debiendo ser utilizado solo con fines estrictamente académicas, a responsabilidad única del investigador. Así mismo debe alcanzar una copia del trabajo desarrollado a la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital.

Se remite la presente para su conocimiento y fines pertinentes.  
Agradeciendo por la atención que le brinde al presente hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

  
Med. Piedad Quiñones Blandesi  
COP. 10000  
DIRECTOR EJECUTIVO

PCQB/LYRP/lyrp  
c.c. Archivo

DOC: 04080700  
EXP: 02524309

HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO  
Jr. Hermilio Valdizán N° 950 - HUÁNUCO

Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación  
- UADI-HRHVM  
docenciaeinvestigacion.hrhvm23@gmail.com

## ANEXO 8

### BASE DE DATOS

Nº	CUESTIONARIO DE CAPACIDAD DE LIDERAZGO																												ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL																								
	TRABAJO EN EQUIPO						TOMA DE DECISIONES					MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO							COMUNICACIÓN INTERPERSONAL						VALORES ÉTICOS				CONDICIONES FÍSICAS Y DE CONFORT					BENEFICIOS LABORALES Y REMUNERATIVOS				POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS					DESEMPEÑO DE TAREAS					RELACIÓN CON LA AUTORIDAD					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	1	2	3	2	
2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1		
3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	1				
5	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2		
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	2	3	1	3	4	3	3	4	4	4	3	1	3	4	3	3	3	2	2	3	1	
7	1	2	3	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2		
8	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2		
9	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1		
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1
11	1	2	3	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	3	1	1	1	3	4	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	4	2	2	2	2			
12	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
13	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	4	3	2	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2	3	1	2	2	
14	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	
15	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1		

16	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2			
17	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	1	1	2	4	3	2	2	2	3	1	1	2	4	3	2	2	2	1	1	1					
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2
19	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2			
20	1	2	3	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	3	1	1	2	3	1	2	1	3	1	1	3	3	2	2	4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	2	2	4	2			
21	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
22	1	2	3	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	3	1	1	2	3	1	2	1	3	1	1	1	2	4	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4	2	2	3	
23	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	4	2	1	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	2	1	3	2		
24	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	2	1	1	1	1				
25	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2		
26	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	4	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	4	2		
27	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1			
28	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2			
29	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1		
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3		
31	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2		
32	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2		
33	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1		
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
35	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2		
36	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	
37	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2		
38	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1		
39	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	2
40	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2
41	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	



68	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	1					
69	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2						
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	2	1	1	1	1					
71	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2						
72	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2						
73	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	4	3	1	2	2	1	2	2	2	1	3	1				
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1					
75	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2					
76	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	1	1	3							
77	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2					
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
79	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2					
80	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3					
81	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	1	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2			
82	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2					
83	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2			
84	1	2	3	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	1	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1				
85	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	3
86	3	1	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2			
87	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	1						
88	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	1	2	4	4	2	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	4	4	2	3			
89	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2				
90	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	2	3	2						
91	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2			
92	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3		
93	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2			







## ANEXO 9

### CONSTANCIA DE REPORTE DE TURNITIN



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

#### **INFORME DE ORIGINALIDAD DOCUMENTO PARA TRAMITAR SUSTENTACIÓN**


Yo, Eler Borneo Cantalicio, asesor(a) del Programa Académico de Enfermería y designado(a) mediante documento Resolución N° 1641-2018-D-FCS-UDH correspondiente a la estudiante: Jennyfer Estefany, ANICETO SALVADOR, en la investigación titulada: "CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y SATISFACCION LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO, HUÁNUCO - 2023"

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 24 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Antiplagio Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 21 de setiembre del 2023



Eler Borneo Cantalicio  
Apellidos y Nombres  
DNI N° 40613742

Código ORCID N°: <https://orcid.org/0000-0002-6273-9818>