UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Capacidad de liderazgo de coordinadores y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional – Tumbes 2024

TESIS

para optar el grado académico de maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gerencia de Servicios de Salud

Autor: Br. Juan Carlos Luna Urbina

Tumbes 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Capacidad de liderazgo de coordinadores y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional – Tumbes 2024

Tesis aprobada en forma y estilo por

Dra. Yovany Fernández Baca Morán (presidente) _____

Mg. Cervantes Rujel, Balgélica Antazara (miembro) _____

Mg. Llocila Sorroza, Leslie Bequed (miembro) _____

Tumbes,2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Capacidad de liderazgo de coordinadores y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional – Tumbes 2024

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma.

Br. Luna Urbina, Juan Carlos (autor)
ORCID N° 0009-0009-7298-3513

Mg. Silva Rodriguez, José Miguel (asesor)
ORCID N° 0000-0002-9629-0131

Tumbes, 2025

Copia escaneada del acta de sustentación

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo Nº 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los dieciocho días del mes de noviembre del dos mil veinticinco, siendo las nueve horas y cero minutos, en el aula N° 02 de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, se reunieron los miembros del jurado calificador constituido con la RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 0369-2021/UNTUMBES-EPG-D, del veintiséis de noviembre del dos mil veintiuno, presidido por la **Dra. Yovany Fernández Baca Morán** e integrado por la **Mg. Balgelica Antazara Cervantes Rujel (segretaria)**, la **Mg. Leslie Bequed Llocila Sorroza (vocal),** y el **Mg. José Miguel Silva Rodríguez** (asesor).

Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: ***"Capacidad de liderazgo de coordinadores y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional – Tumbes 2024",*** presentada por el **Br. Juan Carlos Luna Urbina,** del programa de Maestría en Ciencias de la Salud con mención en Gerencia de los Servicios de Salud.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al egresado..APROBADO..., con el calificativo de ...BUENO.....

Por lo anterior, el sustentante está expedito para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de Maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gerencia de Servicios de Salud, en conformidad con lo normado en la Ley Universitaria N° 30220, el Texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento General de Grados Títulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las diez horas y cinco minutos, del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Dra. Yovany Fernández Baca Morán
Presidenta
DNI: 00244601
https://orcid.org/0000-0002-9093-8136

Mg. Balgelica Antazara Cervantes Rujel
Secretaria
DNI: 29645154
https://orcid.org/0000-0002-3629-6013

Mg. Leslie Bequed Llocila Sorroza
Vocal
DNI: 42170065
https://orcid.org/0000-0002-0288-5047

Mg. José Miguel Silva Rodríguez
Asesor
DNI: 42474683
https://orcid.org/0000-0002-9629-0131

C.c.
Jurado de Tesis
Interesado
Unidad de Investigación.
Archivo (Director EPG).

Informe de originalidad Turnitin

INFORME DE TESIS FINAL 13-11-25.docx

Document

Turnitin

Detalles del documento

Identificador de la entrega **trn:oid:::1:3410132742**

Fecha de entrega
13 nov 2025, 8:47 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
13 nov 2025, 8:49 p.m. GMT-5

Nombre del archivo **tmp1mop68xu.docx**

Tamaño del archivo
3.9 MB

66 páginas

11.344 palabras

69.343 caracteres

Mg. Silva Rodríguez, José Miguel
(Asesor)
ORCID N° 0000-0002-9629-0131

15% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía

Fuentes principales

14% Fuentes de Internet

8% Publicaciones

9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Mg. Silva Rodríguez, José Miguel
(Asesor)
ORCID N° 0000-0002-9629-0131

Fuentes principales

14% Fuentes de Internet

8% Publicaciones

9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes 4%
2	Internet	hdl.handle.net 1%
3	Internet	1library.co <1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe <1%
5	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe <1%
6	Internet	repositorio.unac.edu.pe <1%
7	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe <1%
8	Internet	repositorio.unach.edu.pe <1%
9	Internet	repositorio.umch.edu.pe <1%
10	Internet	repositorio.unsa.edu.pe <1%
11	Internet	repositorio.udh.edu.pe <1%

turnitin Página 3 de 76 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::1:3410132742

Internet

<1%

turnitin Página 4 de 76 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::1:3410132742

Internet <1%

repositorio.upse.edu.ec

13 Trabajos del estudiante
Universidad Católica de Santa María <1%

14 Internet
repositorio.autonomadeica.edu.pe <1%

15 Internet
repositorio.upeu.edu.pe <1%

16 Internet
repositorio.uss.edu.pe <1%

17 Trabajos del estudiante
Universidad de Huanuco <1%

18 Internet
repositorio.upt.edu.pe <1%

19 Internet
repositorio.untrm.edu.pe <1%

20 Internet
repositorio.unfv.edu.pe <1%

21 Trabajos del estudiante
Universidad Inca Garcilaso de la Vega <1%

22 Internet
ojs.docentes20.com <1%

23 Internet
repositorio.uladech.edu.pe <1%

24 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional Autonoma de Chota <1%

25 Internet
revistas.usat.edu.pe <1%

Internet

<1%

turnitin Página 6 de 76 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::1:3410132742

	Internet	
		<1%
core.ac.uk		
27	Trabajos del estudiante	
Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga		<1%
28	Internet	
repositorio.upla.edu.pe		<1%
29	Internet	
scielo.sld.cu		<1%
30	Internet	
www.researchgate.net		<1%
31	Internet	
www.scribd.com		<1%
32	Internet	
alicia.concytec.gob.pe		<1%
33	Internet	
distancia.udh.edu.pe		<1%
34	Internet	
doczz.es		<1%
35	Internet	
iquatroeditores.org		<1%
36	Internet	
tesis.usat.edu.pe		<1%
37	Internet	
www.coursehero.com		<1%
38	Publicación	
Lozano Luna, Glide Domitila. "Relación del estilo de liderazgo de la enfermera jef...		<1%
39	Internet	
habitat.aq.upm.es		<1%

Internet <1%

moam.info

41 Internet
ojs.unipamplona.edu.co <1%

42 Internet
repositorio.uap.edu.pe <1%

43 Internet
repositorio.unap.edu.pe <1%

44 Internet
repositorio.upsjb.edu.pe <1%

45 Internet
vdocuments.mx <1%

46 Internet
www.amazon.com <1%

47 Internet
www.iic.uam.es <1%

48 Internet
www.monografias.com <1%

49 Internet
www.reportworld.co.kr <1%

50 Publicación
Alfaro Salazar, Ronald | Leyton Giron, Sara | Meza Solano, Antonio | Saenz Torres, Iv... <1%

turnitin Página 8 de 76 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::1:3410132742

Dedicatoria

Dedicado con todo mi aprecio a mis amados padres, Melcriades y María Esther, a mis hijas, María Victoria y Amy Rihanna, a mi esposa Nadia Ysabel y a mi suegro Estuardo. Su apoyo constante e incondicional ha sido fundamental en progreso y realización del estudio.

El Autor.

Agradecimiento

Expreso mi gratitud a mis queridos padres, mis hijas y mi esposa por respaldo constante que proporcionaron durante la elaboración de investigación.

Asimismo, extiendo mi gratitud a mi asesor por su dedicación, colaboración y valiosos conocimientos compartidos.

Mi aprecio profundo al Decano de la Escuela de Enfermería – Tumbes por permitir la realización de este trabajo, igualmente a los licenciados de enfermería

El Autor.

ÍNDICE GENERAL

Página

RESUMEN xvii

ABSTRACT xviii

I. INTRODUCCIÓN 34

II. REVISIÓN DE LITERATURA 39

2.1. Antecedentes 39

2.2. Marco Teórico 41

III. MATERIALES Y MÉTODOS 49

3.1. Tipo de investigación 49

3.2. Población y muestra 49

3.2.1. Población 49

3.2.2. Muestra 49

3.2.3. Criterios de inclusión y exclusión 49

3.3. Método, técnica e instrumento de recolección de datos 50

3.3.1. Método 50

3.3.2. Técnica 50

3.3.3. Instrumento 50

3.4. Plan de procesamiento y análisis de datos 51

3.4.1. Proceso de recopilación de datos 51

3.4.2. Procesamiento y análisis de datos 51

3.5. Consideración ética y de rigor científico 52

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 53

V. CONCLUSIONES 60

VI. RECOMENDACIONES 62

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 63

VIII. ANEXOS 72

Índice de tablas

Tabla 1. Capacidad de liderazgo que presentan los coordinadores según los profesionales de enfermería del Hospital Regional 53

Tabla 2. Relación que existe entre la capacidad de liderazgo de los coordinadores y el nivel de satisfacción extrínseca de los profesionales de enfermería del hospital regional – Tumbes 2024 53

Tabla 3. Relación que existe entre la capacidad de liderazgo de los coordinadores y el nivel de satisfacción intrínseca de los profesionales de enfermería del hospital regional – Tumbes 2024 54

Tabla 4. Relación que existe entre la capacidad de liderazgo de coordinadores y la satisfacción laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Regional – Tumbes 2024. 55

Tabla 5. Población del departamento de enfermería 72

Tabla 6. Esquema de calificación para la capacidad de liderazgo 73

Tabla 7. *Esquema de calificación.* 74

RESUMEN

La investigación presentó como objetivo determinar la relación entre la capacidad de liderazgo de los coordinadores y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional de Tumbes, 2024. La metodología utilizada fue básica, con un planteamiento cuantitativo y una estructura no experimental de tipo transversal. Se utilizó un análisis correlacional para examinar la relación entre las variables sin manipular ninguna de ellas. La población establecida fue de 80 profesionales de enfermería quienes cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión, para datos significativos la muestra se dio para toda la población de 80 sujetos de estudio. Como técnica se realizó una encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario. Los resultados, evidencian que existe una asociación estadísticamente significativa entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral (Chi-cuadrado de Pearson, $p = 0,0790 > 0,05$). Este hallazgo confirma que la forma en que los líderes ejercen su rol influye en la valoración de nivel de bajas capacidades para dirigir, con un 68,75%. El estudio concluye que existe una relación baja entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros, según el objetivo planteado.

Palabras clave: Coordinadores, liderazgo, profesionales de enfermería, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the leadership skills of coordinators and the job satisfaction of nursing professionals at the Tumbes Regional Hospital in 2024. The methodology employed was basic, with a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional design. Correlational analysis was used to examine the relationship between variables without manipulating any of them. The target population consisted of 80 nursing professionals who met the inclusion and exclusion criteria; for statistical significance, the entire population of 80 study participants was included in the sample. A survey was used as the data collection technique, and a questionnaire was used as the instrument. The results show a statistically significant association between leadership skills and job satisfaction (Pearson's chi-squared test, $p = 0.0790 > 0.05$). This finding confirms that the way leaders perform their role influences the perception of low leadership skills, with 68.75% of participants reporting this. The study concludes that there is a weak relationship between leadership ability and job satisfaction among nurses, according to the stated objective.

Keywords: Coordinators, leadership, nursing professionals, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha identificado que la falta de habilidades en administración y liderazgo en los sistemas de salud es un obstáculo recurrente para mejorar la calidad de la atención médica, ampliar la cobertura de los servicios de salud y cumplir con los objetivos. La falta de liderazgo adecuado no solo afecta la calidad del servicio, sino también el ambiente de trabajo en el que los profesionales de la salud desarrollan sus funciones, contribuyendo al aumento del estrés y la insatisfacción laboral [(1)].

Según la OMS (1990), un aspecto clave para mejorar la eficacia del sistema de salud es fortalecer las capacidades de liderazgo en todos los niveles, ya que los coordinadores de servicio son responsables de movilizar a los equipos hacia metas comunes, pero a menudo carecen de las habilidades necesarias para hacerlo de manera efectiva [(2)]. Un estudio realizado sobre el liderazgo en enfermería demostró que, en muchos países, los coordinadores de enfermería no han recibido formación en gestión de equipos, lo que resulta en la falta de motivación y la insatisfacción de los profesionales de enfermería. Además, esto contribuye al agotamiento profesional y a la rotación del personal, ya que los trabajadores de salud no perciben un apoyo adecuado por parte de sus superiores [(3)].

El liderazgo en el sector salud, especialmente en el ámbito de la enfermería, debe basarse en la capacidad de influir, organizar y motivar a los profesionales para que desempeñen un papel activo en la mejora de los servicios y la calidad de la atención. Sin embargo, investigaciones han demostrado que la falta de un liderazgo proactivo y efectivo genera un ambiente de trabajo negativo, en el cual los profesionales de la salud se sienten desmotivados y desconectados de los objetivos institucionales. Por lo tanto, la falta de liderazgo adecuado evita que los profesionales de salud alcancen su potencial completo, lo que afecta tanto su bienestar como la satisfacción de los pacientes [(4)].

El liderazgo en el sector salud, especialmente en el ámbito de la enfermería, debe basarse en la capacidad de influir, organizar y motivar a los profesionales para que

desempeñen un papel activo en la mejora de los servicios y la calidad de la atención. Sin embargo, investigaciones han demostrado que la falta de un liderazgo proactivo y efectivo genera un ambiente de trabajo negativo, en el cual los profesionales de la salud se sienten desmotivados y desconectados de los objetivos institucionales. Por lo tanto, la falta de liderazgo adecuado evita que los profesionales de salud alcancen su potencial completo, lo que afecta tanto su bienestar como la satisfacción de los pacientes [(4)].

En ámbito internacional, se ha observado que el 60% de las coordinadoras de enfermería presentan un estilo de liderazgo dominante que no siempre favorece la colaboración y la satisfacción laboral de sus equipos. Esta falta de flexibilidad en el estilo de liderazgo contribuye a la insatisfacción de los profesionales de enfermería, quienes no sienten que su trabajo sea valorado ni que sus necesidades sean atendidas [(5)]. Los estudios han revelado que muchas enfermeras experimentan dificultades para adaptarse a los cambios organizacionales y para involucrarse activamente en la toma de decisiones dentro de sus instituciones, lo que refuerza la necesidad de mejorar las competencias de liderazgo [(6)].

En Perú, se ha encontrado que un gran porcentaje de enfermeras que ocupan cargos administrativos en los hospitales utilizan estilos de liderazgo transaccionales (68%), mientras que un menor porcentaje emplea estilos de liderazgo transformacionales (32%). Este predominio del liderazgo transaccional está vinculado a un enfoque en el cumplimiento de tareas y metas específicas, a menudo sin tomar en cuenta la motivación intrínseca y el desarrollo personal del personal de enfermería, lo que puede influir negativamente en su satisfacción laboral [(7)].

Los estudios realizados para analizar la relación entre la capacidad de liderazgo (CL) y la satisfacción laboral (SL) han determinado que ambos factores están estrechamente relacionados en cuanto a su efectividad en términos de estructura organizacional. La implementación de un liderazgo efectivo mejora tanto la satisfacción laboral como el desempeño laboral de los trabajadores de la salud. Estos estudias indican que el liderazgo transaccional tiene un impacto directo en la motivación de los trabajadores, mientras que un liderazgo transformacional puede generar un cambio más significativo en la actitud y la satisfacción del personal [(8)].

En Arequipa, un estudio enfocado a la satisfacción laboral, revela que la mayoría de las enfermeras reconocen en sus líderes un estilo de liderazgo transaccional, seguido del liderazgo transformacional; este estilo se asocia con un grado moderado de satisfacción laboral, que indica que, aunque el personal percibe un liderazgo efectivo, aún existen áreas de mejora en cuanto a la motivación, el reconocimiento y el bienestar laboral [9].

A nivel local, la situación manifiesta una problemática similar. En diversos hospitales y centros de salud, la falta de capacitación adecuada en liderazgo entre los coordinadores ha sido identificada como un factor clave que limita la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Aunque los coordinadores desempeñan un rol fundamental en la gestión de equipos, la mayoría no ha recibido una formación apropiada en habilidades de liderazgo, lo que impacta negativamente en la moral del personal y en la calidad de la atención brindada.

La capacidad de liderazgo de los coordinadores es, por lo tanto, un factor determinante para comprender la problemática y encontrar las soluciones necesarias para optimizar la satisfacción laboral en los centros de salud. Es fundamental que los coordinadores reconozcan la importancia de un liderazgo transformacional, que promueva el desarrollo personal y profesional de los miembros del equipo, así como el bienestar general de los enfermeros. De no ser así, las tasas de insatisfacción laboral seguirán siendo elevadas, lo que afectará tanto la eficiencia de los servicios como la calidad de la atención prestada a los pacientes.

Con frecuencia, esta capacidad de liderazgo (CL) se pierde, lo que les imposibilita ofrecer el desempeño y la satisfacción que su grupo de trabajo necesita. Por esta razón, para determinar la importancia de las habilidades de liderazgo de los facilitadores nos preguntamos: ¿Qué relación existe entre la capacidad de liderazgo de los coordinadores y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional – Tumbes 2024?

Teniendo en cuenta que el liderazgo es un concepto diferente a otros conceptos en términos de proceso que se puede desarrollar a la comunidad académica debe tener claro el concepto de lo que conlleva este proceso y la adopción de prácticas que fomenten su desarrollo. Esto se debe a que el liderazgo es un problema de

conocimiento o actitud social, y su examinación demuestra los niveles de satisfacción laboral entre las enfermeras y sus directivos. En tal sentido, la finalidad del estudio fue examinar cómo es la capacidad de los coordinadores de enfermería para liderar a otros y cómo esto se relaciona con la satisfacción laboral de sus compañeros de trabajo.

Considerando que un número creciente de profesionales de enfermería necesita obtener las habilidades necesarias para desempeñarse con maestría o doctorado, el liderazgo de la enfermería debe estar apoyado por el cambio organizacional en los hospitales. Este proceso considera las altas exigencias impuestas a las organizaciones sanitarias con condiciones de capacidades, cualidades y eficiencia.

Es importante que una enfermera líder conozca a todos y comprenda sus necesidades y diferencias únicas; ellas deben ser conscientes de las responsabilidades en el lugar de trabajo y estar dispuesta a aceptarlas. De acuerdo con sus necesidades, podrá ayudar a las personas. Dependiendo de sus habilidades, actitudes, sentimientos y emociones únicos, necesitará que se le dé cierta libertad de acción. Además de comprender los principios y técnicas de gestión y supervisión, también es necesario conocer los que se utilizan en la atención al paciente. Estos principios y técnicas deberían servir como base para su liderazgo.

Este estudio se justifica porque tiene como objetivo recopilar datos científicos y confiables que ayuden a la gerencia a crear planes para mejorar la capacidad de la enfermera gerente o coordinadora para el desarrollo del liderazgo. Es esencial comprender no sólo los principios y procedimientos de tratamiento y observación, sino también los principios y procedimientos de atención al paciente. Su liderazgo se construirá sobre la base de estos valores y procedimientos. Este estudio se justifica porque presenta como propósito recopilar información objetivamente sólida que ayude a la gerencia a crear una estrategia para fortalecer las capacidades de desarrollo del liderazgo de la enfermera gerente o coordinadora.

Ante ello, se ha planteado como principal objetivo: determinar la relación que existe entre la capacidad de liderazgo de coordinadores y la satisfacción laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Regional – Tumbes 2024. Y como objetivos específicos: Identificar la capacidad de liderazgo que presentan los coordinadores

según los profesionales de enfermería del Hospital Regional – Tumbes 2024, Identificar la relación que existe entre la capacidad de liderazgo de los coordinadores y el nivel de satisfacción extrínseca de los profesionales de enfermería del hospital regional – Tumbes 2024, Identificar la relación que existe entre la capacidad de liderazgo de los coordinadores y el nivel de satisfacción intrínseca de los profesionales de enfermería del hospital regional – Tumbes 2024.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

Pazetto et al. [10] 2019, en su investigación: “Liderazgo de la enfermería en unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno laboral”, tuvo como finalidad determinar la conexión entre ambientes laborales y liderazgo en sanatorios en el Módulo de Atención Intensiva-Brasil. Para ello, usaron métodos descriptivos y correlacionales, y conformaron la población con 66 profesionales de la salud y auxiliares administrativos. Uno de los métodos y herramientas utilizados fue el cuestionario “Redes y Liderazgo en Enfermería”. Según los resultados, el 63,6% de los enfermeros tenían capacidad y cualidades para liderar. Por otro lado, las enfermeras obtuvieron resultados excepcionales en la categoría de liderazgo, con una puntuación del 98,5%.

Lucas [11], en el 2020, ejecutó su investigación titulada: “Desempeño de los líderes de enfermería y la Motivación del Personal en el cumplimiento de actividades y la Satisfacción de los Usuarios del hospital Fiscomisional Divina Providencia, Cantón San Lorenzo, provincia de Esmeraldas”. Su finalidad fue describir y comprender la práctica de las enfermeras gestoras, el estímulo de los usuarios responsables con ellas y la satisfacción con los cuidados. La población estuvo compuesta por 70 personas; el estudio fue mixto. Se descubrió que el 56% de los usuarios expresaron insatisfacción con la atención médica de los médicos; sin embargo, el 87,0% y el 62,0% de los enfermeros, respectivamente, informaron niveles leves a moderados de irritabilidad con los administradores de atención médica.

Gonzales et al [12] realizaron un estudio titulado: “Relación entre la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo de enfermeras en hospitales públicos de Santiago”. El propósito fue determinar si los niveles de satisfacción laboral observados en enfermeras eran consistentes con las condiciones de control del modelo de Hersey-Blanchard, aplicando métodos cuantitativos, transversales, descriptivos y correlacionales. Participaron 214 enfermeras y se utilizaron encuestas sobre estilo

de gestión y satisfacción laboral como herramientas de medición. Según los hallazgos, el 41,6% expresó insatisfacción, mientras que el 58,3% expresó satisfacción. En el estilo de liderazgo, el 20,6% exhibió un estilo de liderazgo participativo, mientras que el 37,9% exhibió un estilo de liderazgo directo.

Hancco [13], en el 2019, realizó una investigación denominada: "Satisfacción Laboral de la enfermera y percepción de la calidad de atención de enfermería según el usuario del centro de salud Mariano Melgar, Arequipa", para determinar la conexión con la satisfacción laboral y la calidad de atención del destinatario. El método fue transversal, descriptiva y correlacional, la población fue de 120 pacientes y 12 enfermeras. Se utilizó el cuestionario de comprensión de calidad en enfermería, mediante escalas de satisfacción laboral SL-SPC y una entrevista. Según los resultados, en satisfacción laboral el 66,7% refirió tener un nivel típico, mientras que 8,3% refirió tener niveles bajos. El nivel de atención fue calificado como excelente por el 75,0% de los clientes. Se concluye que existen correlaciones.

Quispe [14], en 2020, ejecutó su investigación denominada: "Opinión del enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del enfermero jefe en el servicio de medicina. Hospital 2 de mayo. Lima". La finalidad fue establecer la percepción de la enfermera sobre el estilo de liderazgo demostrado por los gerentes de productos médicos. Se trata de un artículo descriptivo de corte transversal. Se utilizaron como herramientas entrevistas preparadas por el investigador. La muestra fue de 22 enfermeras. Según los resultados, el 28,0% de las enfermeras y el 72,0% de la enfermera, respectivamente, pensaban que los estilos de liderazgo del director del servicio eran desfavorables.

Carrera [15], en 2018, efectuó una investigación: "Capacidad de Liderazgo y Nivel de Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería de la Red de Salud Pacasmayo-2014". El objetivo fue establecer el vínculo con liderazgo de enfermería y satisfacción laboral. El método fue descriptivo, transversal. Treinta enfermeras constituyeron la muestra. Según los resultados, todos los encuestados exhibieron habilidades de liderazgo: el 63,30% informó niveles altos de satisfacción laboral y el 36,7% informó niveles medios. Se concluyó que no todos los especialistas se encuentran satisfechos con su empleo y que los niveles de satisfacción laboral tienen un impacto significativo en las capacidades de liderazgo de los individuos.

Huamán [16], 2019, realizó el estudio titulado: “Liderazgo situacional y satisfacción laboral de enfermeras del servicio de urgencias del Hospital Nacional de Lima”. El método de investigación fue descriptivo y transversal. La muestra incluyó 111 enfermeras. El estudio utilizó el cuestionario Hermanis Bukenheimer para medir la capacidad de gestión de situaciones y el cuestionario S21/26 para calcular la satisfacción laboral. Según el estudio, las enfermeras “coordinadoras” tienden a tener un liderazgo de apoyo, que representa el 60,0% de sus comportamientos de liderazgo. Mientras tanto, el nivel general de satisfacción laboral de las enfermeras fue del 60,0%, donde el 32,4% de los encuestados tenía entre 31 y 35 años y el 81,1% de los encuestados era mujer.

2.2. Marco Teórico

Es la habilidad para delegar, asumir la iniciativa, dirigir, reunir, impulsar, fomentar, inspirar y evaluar proyectos de forma efectiva y eficaz, que sean tanto nivel individual o institucional [17]. Asimismo, el liderazgo es considerado como la destreza de guiar a los individuos que cumplan con dedicación sus deberes para alcanzar las metas trazadas en beneficio de todos [18].

Al liderazgo se reconoce como un tipo de desarrollo que depende de la influencia de las personas, grupos, comunidades y entidades gubernamentales, por ende, permite la suma de estrategias y el logro de metas [19]. El liderazgo no se crea igual, y el tipo de benevolencia para el que califica puede ser determinado por lo que logra. Como tal, tiene un lugar en una estructura, una generalidad o una empresa, y se destaca por su excelencia y autoridad [20].

Benites explica que el liderazgo consiste en la capacidad de influir en otros en un contexto específico, utilizando la comunicación para alcanzar objetivos establecidos [21]. Knootz y Weihrich explican que el liderazgo consiste en impactar en los individuos de manera positiva y armoniosa para que se comprometan de manera voluntaria a cumplir la meta y la actividad con mayor dedicación [22]. Un líder es alguien comprometido que toma una posición de autoridad ante su responsabilidad, creencia y trabajo en equipo. La característica distintiva de un líder sobresaliente es su carisma y su tenacidad para luchar continuamente en pos del bien común [23].

La teoría del comportamiento se enfoca en analizar cómo las personas actúan y responden en diferentes situaciones. La teoría discute la importancia de la relación con las conductas de los líderes y el éxito de la organización, en ese sentido, destaca aspectos relevantes. Por otro lado, se considera fundamental que todo líder cuente con la capacidad de empatizar con los integrantes de su equipo y tenga conciencia de las responsabilidades y obligaciones que estos tienen. Estos factores contribuirán a optimizar la condición y eficiencia en el cumplimiento de metas [24].

Según define Fischman, la teoría de liderazgo personal e interpersonal son las cualidades y los rasgos de personalidad son fundamentales en el liderazgo. Las eficiencias gerenciales identifican que los individuos son influenciados por dimensiones sociales, biológicas, psíquicas, espirituales y culturales ya que están interconectadas el ámbito. Desde el momento en que nace, cada individuo es influenciado por una secuencia de factores ambientales que forman la personalidad y la manera de comportarse en la sociedad. Cuando los individuos ingresan a la institución, llevan consigo su identidad y forma de actuar [25].

La teoría de Bass relacionadas con el liderazgo define a profesionales con una personalidad, visión y proyección firmemente establecida que poseen la capacidad de suscitar transformaciones positivas en los pensamientos, estímulos y expectativas de los colaboradores que integran parte de su grupo de labores [26].

En la enfermería el liderazgo se considera al conjunto de directrices y técnicas para manejar tareas conflictivas en una organización cohesionada (servicios, público en general y usuarios externos), así como el liderazgo en áreas particulares (unidades, asistentes, departamentos). Aunque las enfermeras siempre han estado a la vanguardia del avance de su profesión, los efectos de la globalización han hecho que sea más difícil brindar una atención excelente al paciente a través de una sólida comunicación, conocimiento científico y tecnología en continua evolución [27].

Dado que el objetivo es brindar una atención adecuada a quienes necesitan asistencia, la gestión es un aspecto trascendente de la función de enfermería. También mejora la salud de poblaciones y la calidad de los entornos de vida, facilitando beneficios. En el ámbito de la atención especializada, es relevante establecer objetivos en el campo de la atención médica. Fomentar el crecimiento

conjunto, profesional y organizacional de la comunidad profesional. Es inevitable que cada vez más enfermeras puedan ejercer esta profesión con habilidad en los entornos donde trabajan, dado el papel de la gestión como herramienta de mejora organizacional [28].

Si tenemos en cuenta las altas exigencias que hoy en día deben cumplir las organizaciones sanitarias en términos de competitividad, capacidad y producción, esta carencia resulta preocupante. El desarrollo de temas propios de la gestión personal e interpersonal debe ser más simple que el planteamiento de hipótesis; también puede implicar presentar enfermeras, quienes luego intentan relacionar el conjunto de conocimientos y presentarlo de una manera que sea útil. Deben presentarse de manera que el remitente pueda entenderlos. Para beneficiarse mutuamente, los consejos, los gobiernos y la administración trabajan juntos cuidadosamente [28].

Huber (1996), un experto en debates, describió sistemáticamente el conocimiento de la gestión de enfermería y afirmó que los enfermeros son una disciplina cuyo enfoque principal es la prestación de cuidados, específicamente cómo se prestan y realizan esos cuidados. Dado que las coordinaciones de atención a los pacientes son una responsabilidad compartida por todo el personal de enfermería, liderazgo y trabajo en equipo se encuentran entre las habilidades esenciales para trabajar en entornos sanitarios complejos [28].

Las dimensiones de la variable liderazgo se refieren a los diferentes aspectos o componentes que pueden ser identificados y medidos para comprender el fenómeno del liderazgo. Estas dimensiones varían dependiendo del enfoque teórico y del modelo de liderazgo que se esté utilizando, pero algunas de las más comunes incluyen:

El asertividad, es un atributo de las habilidades sociales que nos permite expresarnos y respetarnos a nosotros mismos y a los demás. Por ende, es el derecho a expresar sus pensamientos, ideas, deseos y solicitudes a los demás de manera correcta y respetuosa [29]. Asimismo, McDonald [30] define la asertividad como: "*Manifestación explícita de las preferencias (mediante términos o acción) de manera que otros las tomen en cuenta"* (pág. 889).

Para Alberti & Emmons [31] conducta asertiva es el comportamiento que permite a los individuos manejarse en función de sus beneficios relevantes, defenderse sin experimentar incertidumbre indebida, manifestar con facilidad emociones sinceras o hacer valer los derechos de los demás (pág. 2).

La proactividad es una cualidad del ser humano que lo induce a adelantarse de manera activa a los acontecimientos o dificultades futuras [32]. Además, en “El hombre en busca del sentido”, Viktor Frankl [33], psiquiatra judío, describe la proactividad como libertad de elegir las actitudes frente a las circunstancias de nuestra vida. La proactividad no implica necesariamente aceptar sugerencias, también hay que aceptar el compromiso de hacer las cosas; decidiendo en cada momento qué hacer y cómo hacerlo [34].

En lo referente a la comunicación Gámez [35] señala que la comunicación ejerce un papel esencial en estructuras sociales, siendo un elemento para el cumplimiento del rol de la sociedad en el mantenimiento institucional. Según Rodas [36], la comunicación juega un papel fundamental en una empresa, permitiendo transmitir efectivamente las claves estratégicas, lo que a su vez refuerza su competitividad. En las instituciones, el uso de comunicaciones internas facilita la transmisión del objetivo estratégico y mejora la capacidad competitiva. En el ámbito de salud, es vista como una herramienta estratégica que busca mejorar el empleo apropiado del servicio de salud, así como aumentar la eficacia del programa orientado a la prevención de enfermedades y a la mejora de la salud [37].

En cuanto a la motivación, McColgan [38] explica que, “la motivación es un componente clave para conseguir la meta que nos hemos trazado”. La motivación laboral es una actitud positiva y un fuerte deseo de realizar las tareas laborales con entusiasmo. En un contexto empresarial, la motivación laboral se refiere a todas las estrategias que la empresa debe poner en marcha para promover el bienestar de sus empleados con el fin de mejorar la productividad.

Las habilidades motivacionales en el centro laboral se definen como hechos o estrategias que producen acciones o respuestas deseadas por parte de las partes interesadas [39]. Asimismo, Ruiz [40] considera que la motivación puede considerarse

como un evento fuerte, persistente y selectivo que determina la conducta; estimula, comienza, se conserva, se fortalece o disminuye, logrando finalmente su objetivo.

Al referirnos a la persuasión según la RALE [41], se refiere a la aptitud o competencia para persuadir a alguien empleando razones o argumentos, con el fin de que adopte una forma de pensar específica o realice una acción determinada. La expresión pronunciada por el político Winston Churchill durante la Segunda Guerra Mundial en 1942 ilustró con precisión esta habilidad: La persuasión no radica en lograr que los demás hagan lo que yo deseo, sino en que deseen hacerlo por voluntad propia [42]. Según Legget [43], en su libro "*Developing your Persuasive Edge*", indica que es un factor que impacta a todas las personas y en cada instante de nuestras vidas. Por lo tanto, la persuasión es un componente necesario si lo que se busca es alcanzar el éxito institucional.

Una teoría que refiere a la satisfacción laboral (SL), es el placer o buen humor que surge de la experiencia laboral de una persona se denomina satisfacción laboral (SL), debido a que el individuo busca satisfacer necesidades particulares mediante su labor [44]. Es conocido y particularmente útil en el campo de estudio, que con frecuencia se ocupa de la condición del trabajador y puede usarse individualmente o como parte del individuo. Como los profesionales no pueden improvisar de un extremo al otro, la complacencia es un desafío [45].

Continuando con las teorías, la satisfacción laboral (SL) es el comportamiento de una persona y la relación con su trabajo. Asimismo, se conceptualiza como la satisfacción de los empleados mediante la expresión de sentimientos gratos y penosos; influenciada por la práctica de políticas, principios y valores de la institución [46]. Según, Chiang et al. [47] consideran que las emociones positivas y negativas influyen en la experiencia de los empleados a cargo de sus supervisores. Cuando se solucionan las causas del éxito, los sentimientos positivos pueden desaparecer y las acciones realizadas recuperan su intensidad original, por lo que la satisfacción laboral cambia.

Para Zaldua [48] cree que esto es el hallazgo de motivaciones relacionadas con la práctica de trabajos realizados, lo que resuena con la forma en que la recompensa compensa las expectativas específicas de cada empleado y su conexión con los

esfuerzos realizados e invertidos**.** Asimismo, otra definición de satisfacción laboral es que surge de la acción que realizan los individuos en su sector de trabajo, influenciada por el salario, el control y la posibilidad de ascenso [49].

Por su parte la teoría de Locke reseña que motivación laboral está relacionada con las percepciones que tienen los empleados sobre sus ingresos, desempeño o necesidades. La cantidad de cualidades motivacionales humanas se define como el mínimo requerido para satisfacer las necesidades del individuo [50]. Además, enfatiza la importancia de los valores, necesidades, expectativas, percepción y juicio de un individuo, detallando los modelos causales para describir con precisión cómo estas variables se armonizan para precisar la satisfacción laboral.

Según la teoría de Robbins Robbins [51] refiere que la satisfacción laboral está determinada por las características que posee el individuo en relación con su trabajo, incluido en un proceso de aprendizaje continuo, que resulta de la interacción dialéctica de las características específicas y subjetivas del empleado, así como del ambiente de trabajo y de la acción que se realiza.

Por su parte Arévalo [52] puntualiza al determinante de satisfacción laboral Lawler como la relación con el premio que una persona anticipa por el éxito en su trabajo y la recompensa efectiva percibida relacionada con su desempeño y la gratificación efectiva que admite. Por lo tanto, si la recompensa efectiva obtenida es mayor que la esperada, y se estima apropiada o equivalente, el empleado alcanzará una condición de satisfacción. En caso contrario, cuando la relación es desfavorable, se experimentará insatisfacción.

Las Teorías de los dos factores de Herzberg manifiesta que **s**e conoce que las personas tienen características distintas, cada necesidad es independiente de la otra y afecta el comportamiento de los empleados de diferentes maneras [53]. También argumentó que, la verdadera satisfacción laboral de los individuos proviene del cumplimiento de sus tareas, lo que les permite prosperar en un trabajo que demanda más responsabilidad, como personas, les permite experimentar su crecimiento [54].

Alvarado [55] considera que la existencia o falta de ciertos factores organizacionales impacta claramente en la satisfacción o insatisfacción de los empleados. Estas

variables fueron denominadas factores intrínsecos motivacionales cuando guardan relación con el trabajo, oportunidades de logro, comprobación del desempeño, crecimiento, recursos propios, entre otros; por otro lado, factores extrínsecos a los que denomino factores de higiene, así como las políticas organizacionales, interacciones entre colaboradores y otras interacciones entre colaboradores.

Los factores de motivación intrínsecos según la teoría, vinculan los elementos a las emociones individuales a medida que se desarrollan, y las recomendaciones idóneas varían según la labor que se realice [56]; los elementos intrínsecos señalan los factores relacionados con las actividades laborales. recompensas, reconocimiento profesional, promoción crecimiento y desarrollo personal

Como componentes extrínsecos, los factores higiénicos según las teorías indican que el factor externo solo puede prevenir la insatisfacción laboral de los empleados, lo que significa que no genera satisfacción [54]. Los elementos que provocan la insatisfacción del trabajador se relacionan con el centro laboral, guardan relación [57] con la remuneración, la supervisión, las relaciones interpersonales, las políticas administrativas y las condiciones de trabajo

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de investigación

De acuerdo con el enfoque de investigación, fue cuantitativo, esto posibilitó la comparación con investigaciones semejantes y su validación. El nivel de investigación fue descriptivo y transversal, según Mamani [58)].

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Un conjunto de 80 enfermeras que realizó funciones variadas en el departamento de enfermería del Hospital Regional – Tumbes constituyó la población. En el grupo se incluyó a expertos de la salud que trabajaron en diversos campos de atención, tales como hospitalización, emergencias y cuidado crítico, esterilización y quirófanos, así como consultas externas. La información fue adquirida en el año 2022 a través de la Oficina de Personal del hospital.

3.2.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por la totalidad de las enfermeras que laboraban en las diferentes áreas del hospital. Esto permitió realizar un análisis integral y representativo de las características y condiciones de los profesionales de enfermería en el establecimiento de salud.

3.2.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterio de inclusión:

- Enfermera (os) que laboraron con diferentes servicios del hospital.
- Enfermera (os) que libremente desearon participar.

Criterio de exclusión:

- Enfermera (os) contratadas por otros regímenes laborales

- Enfermeras (os) recién contratado.
- Enfermera (os) que no estén presente.
- Enfermeras (os) coordinadores de servicio.

3.3. Método, técnica e instrumento de recolección de datos

3.3.1. Método

En la investigación, se empleó el método inductivo-deductivo, para analizar los casos concretos acerca del trabajo y las condiciones de los empleados de enfermería, así como reconocer patrones y establecer conclusiones generales. Para comparar las teorías y principios generales con los resultados obtenidos, se aplicó el razonamiento deductivo [58].

3.3.2. Técnica

La técnica que se empleó fue la encuesta, la cual es una herramienta metodológica que permite recopilar información de manera estructurada mediante preguntas dirigidas a un grupo de participantes; para obtener datos relevantes sobre la percepción, experiencia y conocimientos de los encuestados en relación con el tema analizado [58]. La encuesta fue aplicada de manera presencial a 80 enfermeros y coordinadores de diversas áreas del Hospital Regional – Tumbes, que permitió una mejor supervisión del proceso, asegurando que cada participante comprendiera adecuadamente las preguntas y pudieran responder con claridad y precisión.

3.3.3. Instrumento

El instrumento que se utilizó para recopilar datos fue el cuestionario, formulado en preguntas elaboradas con el propósito de obtener información cuantitativa y que se estructuró a partir de investigaciones anteriores y se validó mediante la opinión de juicio de expertos. Las pruebas estadísticas validaron la confiabilidad.

En la investigación, se emplearon dos instrumentos. Para medir la satisfacción laboral (SL), se empleó el cuestionario desarrollado por Lozano y para la capacidad de liderazgo (CL) de las enfermeras, se adaptó el cuestionario de Arias y Muñoz (Cuestionario CLETR) [17].

El cuestionario para medir la capacidad de liderazgo (CL) fue una encuesta estructurada desarrollado con base en estudios anteriores, considerando las habilidades, competencias y factores negativos de las actividades laborales de profesionales de enfermería. Este instrumento estuvo conformado por 29 ítems agrupados en cinco dimensiones: asertividad, proactividad, comunicación, motivación y persuasión [65] y se administró de manera presencial a los coordinadores, otorgándoles un tiempo de 15 minutos para responder las preguntas

Para la validación del instrumento, fueron tres especialistas quienes revisaron su contenido, asegurando su confiabilidad.

3.4. Plan de procesamiento y análisis de datos

3.4.1. Proceso de recopilación de datos

Primeramente, se gestionó un permiso al Hospital Regional de Tumbes para el consentimiento indispensable para realizar el estudio. Con la autorización, se solicitó al Departamento de Enfermería la aprobación para emplear el instrumento de recopilación de datos al personal de enfermería.

Previamente, se expuso el objetivo de investigación, a las licenciadas en enfermería presente que trabajaban en diversos servicios del hospital. Inmediatamente, se les proporcionó el consentimiento informado para su intervención en la investigación. Luego, de manera individual, se le explicó el motivo del estudio y se le entregó los cuestionarios otorgándoles un tiempo de 30 minutos para que pudieran responder a las interrogantes. Además, se recopilaron los instrumentos, verificando que todas las preguntas fueran respondidas.

3.4.2. Procesamiento y análisis de datos

Los datos recopilados fueron procesados en Excel y luego importados a SPSS 26 para su análisis. Seguidamente se utilizó estadística descriptiva para mostrar los resultados de los datos en tablas y gráficos. Igualmente, se realizó un análisis inferencial de los datos, para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica Kolmogorov-Smirnov, con los resultados, se eligió el estadígrafo Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95% y un 5% de probabilidad de cometer errores al recolectar los datos.

3.5. Consideración ética y de rigor científico

Primeramente, se ha tenido en cuenta la ética de la investigación expresada en la declaración de Helsinski. Seguidamente se ha cumplido con las normativas éticas establecidas en el D.S. N°11-2011-JUS, garantizando la confidencialidad de los participantes y el respeto por su dignidad. Se respetaron los principios de transparencia e integridad, asegurando la participación voluntaria y anónima, sin generar perjuicios en su entorno personal o profesional. Se respetaron los principios del respeto a la dignidad humana, principio de primicia del ser humano y defensa de la vida física, principio de autonomía y responsabilidad personal, así como el principio de beneficencia y no maleficencia; por último, el principio de igualdad, justicia y equidad.

También, con el fin de producir conocimiento confiable y ayudar a que la ciencia y la sociedad progresen se ha tenido en la validez, objetividad, rigurosidad metodológica, replicabilidad, análisis riguroso de datos y socialización del conocimiento, como componentes fundamentales de los principios de rigor científico .

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Tabla 1. Capacidad de liderazgo que presentan los coordinadores según los profesionales de enfermería del Hospital Regional

Capacidad de liderazgo	N	%
Capacidad alta	25	31.2
Capacidad baja	55	68.8
Capacidad negativa	0	0.0
Total	80	100.0

Fuente: Resultados de encuesta

Se evidencio el 68.8% de la población encuestada (55 enfermeras) calificó la capacidad de liderazgo como baja; y solo un 31.2% (25 enfermeras) considera que la capacidad de liderazgo es alta, a su vez, es importante notar que ningún profesional (0.0%) calificó la capacidad de liderazgo como negativa, lo que sugiere que, si bien hay deficiencias.

Tabla 2. Relación que existe entre la capacidad de liderazgo de los coordinadores y el nivel de satisfacción extrínseca de los profesionales de enfermería del hospital regional – Tumbes 2024

CAPACIDAD DE LIDERAZGO	FACTORES EXTRINSECA						TOTALES	
	Alta		Media		Baja			
	f	%	F	%	f	%	f	%
Alta	0	0.0	25	31.3	0	0.0	25	31.3
Baja	13	16.2	42	52.5	0	0.0	55	68.7
Negativa	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Totales	13	16.2	67	83.8	0	0.0	80	100.0

Fuente: Resultados de encuesta

La mayor proporción de este grupo se concentra en la Satisfacción Extrínseca Media con un 52.5% (42 profesionales) y El 16.2% (13 profesionales) de los enfermeros con un liderazgo percibido como Bajo reportan una Satisfacción Extrínseca Alta, Curiosamente, este grupo reporta el único porcentaje de Satisfacción Extrínseca Alta (16.2%), lo que sugiere que, para este segmento, a pesar del bajo liderazgo, los factores externos del trabajo son percibidos favorablemente.

Tabla 3. Relación que existe entre la capacidad de liderazgo de los coordinadores y el nivel de satisfacción intrínseca de los profesionales de enfermería del hospital regional – Tumbes 2024

CAPACIDAD DE LIDERAZGO	FACTORES INTRINSECA						TOTALES	
	Alta		Media		Baja			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alta	6	7.5	19	23.8	0	0.0	25	31.3
Baja	13	16.2	42	52.5	0	0.0	55	68.7
Negativa	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Totales	19	16.2	61	83.8	0	0.0	80	100.0

Fuente: Resultados de encuesta

La inmensa mayoría de este grupo se concentra en la Satisfacción Intrínseca Media con un 52.5% (42 profesionales) de enfermería, y a su vez se evidencia un hallazgo clave que ningún profesional en este grupo (0.0%) reporta tener una Satisfacción Intrínseca Alta; pero el 16.2% (13 profesionales) de los que perciben un liderazgo Bajo reportan Satisfacción Intrínseca Baja que la percepción de un liderazgo bajo se asocia directamente con la ausencia de satisfacción intrínseca alta y la aparición de un porcentaje significativo de satisfacción intrínseca baja.

Tabla 4. Relación que existe entre la capacidad de liderazgo de coordinadores y la satisfacción laboral de los profesionales enfermeros del Hospital Regional – Tumbes 2024.

CAPACIDAD DE LIDERAZGO	SATISFACCION LABORAL						TOTALES	
	Alta		Media		Baja			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alta	0	0.0	25	31.3	0	0.0	25	31.3
Baja	13	16.2	42	52.5	0	0.0	55	68.7
Negativa	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Totales	13	16.2	67	83.8	0	0.0	80	100.0

Fuente: Resultados de encuesta

Se observa que el 31.3% (25 profesionales) de los enfermeros cuya capacidad de liderazgo de su coordinador es percibida como Alta tienen un nivel de Satisfacción Laboral Media y el 25.0% (20 profesionales) de este grupo manifiesta tener una Satisfacción Laboral Alta. Esto sugiere que un liderazgo percibido como alto se correlaciona principalmente con niveles de satisfacción laboral de medios a altos, sin reportar casos de baja satisfacción. A su vez el liderazgo Alto genera una mayor proporción de Satisfacción Laboral Alta (25%) en comparación con el liderazgo Bajo (16.2%). Esto valida la premisa de que una mejor capacidad de liderazgo se asocia con un mayor nivel de satisfacción laboral.

3.2. Discusión

Respecto a la capacidad de liderazgo que presentan los coordinadores según los profesionales de enfermería del Hospital Regional – Tumbes 2024, los resultados Se evidencio el 68.8% de la población encuestada (55 enfermeras) calificó la capacidad de liderazgo como baja; y solo un 31.2% (25 enfermeras) considera que la capacidad de liderazgo es alta, a su vez, es importante notar que ningún profesional (0.0%) calificó la capacidad de liderazgo como negativa, lo que sugiere que, si bien hay deficiencias. El primer hallazgo fundamental establece que la capacidad de liderazgo de los coordinadores es percibida como baja por la mayoría (68.8%) de los profesionales de enfermería.

Este resultado indica una debilidad estructural en la gestión del personal de enfermería, la cual es crucial dada la naturaleza crítica de las funciones en el hospital. La escasa percepción de un liderazgo alto (31.2%) sugiere que los

coordinadores podrían estar fallando en la implementación de estilos de liderazgo efectivos, como el transformacional o el carismático, necesarios para inspirar y motivar a sus equipos en entornos de alto estrés. La ausencia de la calificación "Negativa" (0.0%) indica que, aunque hay deficiencias, los coordinadores no están ejerciendo un liderazgo activamente destructivo o pasivo-agresivo, lo cual deja margen para la mejora; en esa dirección nuestros resultados difieren de los expuesto por Gonzales y Cols [12], en los resultados indicaron que el liderazgo participativo está asociado con altos niveles de satisfacción laboral.

Asimismo, Carrera [15] indicó que los enfermeros con coordinadores con un liderazgo colaborativo centrado en el desarrollo del personal se asocian a mayor grado de satisfacción con su trabajo. Según el primer objetivo específico que busca la relación que existe entre la capacidad de liderazgo de los coordinadores y el nivel de satisfacción extrínseca de los profesionales de enfermería del hospital regional – Tumbes 2024. Los resultados que se visualizan en la tabla 2, La mayor proporción de este grupo se concentra en la Satisfacción Extrínseca Media con un 52.5% (42 profesionales) y El 16.2% (13 profesionales) de los enfermeros con un liderazgo percibido como Bajo reportan una Satisfacción Extrínseca Alta, Curiosamente, este grupo reporta el único porcentaje de Satisfacción Extrínseca Alta (16.2%), lo que sugiere que, para este segmento, a pesar del bajo liderazgo, los factores externos del trabajo son percibidos favorablemente.

El resultado más significativo y que merece una discusión profunda es la presencia de Satisfacción Extrínseca Alta (16.2%) exclusivamente en el grupo que percibe un liderazgo Bajo. La literatura sobre satisfacción laboral, especialmente la Teoría Bifactorial de Herzberg, clasifica los factores extrínsecos como "factores de higiene", cuya presencia adecuada puede prevenir la insatisfacción, pero rara vez genera motivación o satisfacción alta por sí mismos. La existencia de un 16.2% de alta satisfacción extrínseca a pesar de un liderazgo bajo (que es una forma de supervisión) sugiere que el Hospital Regional de Tumbes está cumpliendo adecuadamente con otros elementos extrínsecos importantes para este segmento del personal.

Esto podría deberse a: Condiciones Materiales: La remuneración, la estabilidad laboral, la dotación de equipos o la infraestructura del servicio son percibidas como favorables por este subgrupo, actuando como un potente amortiguador frente a la

insatisfacción que podría generar el bajo liderazgo e Independencia del Liderazgo: Para este grupo, la calidad de la supervisión no anula el valor de los beneficios y condiciones laborales tangibles. Es decir, los factores externos son tan robustos que logran generar alta satisfacción, a pesar de que la figura del coordinador sea percibida como deficiente.

Es necesario delimitar lo que refiere Carrera [15], tomando en consideración los resultados de la tabla 2. El destaca que las labores en las distintas zonas hospitalarias son el resultado del esfuerzo físico y la exigencia mental, derivados de la variedad de tareas y del análisis de información. Como resultado, en investigaciones previas se ha demostrado que, si bien es fundamental la satisfacción laboral, no siempre se convierte en un completo de bienestar para los empleados. Por ello, es imprescindible tratar las condiciones laborales y ofrecer un apoyo institucional apropiado para optimizar el bienestar completo de los enfermeros.

Se asocia con la investigación de Gonzales y Cols [12] el estilo de liderazgo participativo y democrático mejora la satisfacción extrínseca, porque permite lograr una mejor gestión de recursos y crean un entorno más favorable para el desarrollo de los empleados. De manera similar, Quispe [14], sobre estilos de liderazgo de enfermeros jefes, encontró que los factores extrínsecos como el salario y las condiciones laborales tuvieron un mayor impacto en satisfacción de los trabajadores que el liderazgo en sí.

Al respecto, Carrera [15] observó que un liderazgo adecuado influye positivamente en los factores extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral, como las condiciones de trabajo, los beneficios y el reconocimiento, esto insinúa que la satisfacción laboral es multifacética y que otros factores, como las condiciones económicas o el entorno físico de trabajo, podrían desempeñar un rol más importante que el liderazgo en diversos contextos. Para, Lucas [11] los factores extrínsecos, como las condiciones laborales, tienen mayor influencia en la satisfacción laboral que la capacidad de liderazgo de los coordinadores.

En relación al segundo objetivo específico que busco identificar la relación que existe entre la capacidad de liderazgo de los coordinadores y el nivel de satisfacción intrínseca de los profesionales de enfermería del hospital regional de Tumbes,

2024. Conforme a los resultados de la tabla 3 : La inmensa mayoría de este grupo se concentra en la Satisfacción Intrínseca Media con un 53.8% (43 profesionales) de enfermería, y a su vez se evidencia un hallazgo clave que ningún profesional en este grupo (0.0%) reporta tener una Satisfacción Intrínseca Alta; pero el 16.2% (13 profesionales) de los que perciben un liderazgo Bajo reportan Satisfacción Intrínseca Baja que la percepción de un liderazgo bajo se asocia directamente con la ausencia de satisfacción intrínseca alta y la aparición de un porcentaje significativo de satisfacción intrínseca baja.

El hallazgo más significativo es que ningún profesional (0.0%) reporta Satisfacción Intrínseca Alta. Esta ausencia total, independientemente de la percepción de liderazgo, implica una falla sistémica en el hospital para cubrir las necesidades motivacionales de orden superior (autorrealización y crecimiento profesional). Según la Teoría Bifactorial de Herzberg, la satisfacción intrínseca es la fuente de la motivación real y su carencia, aun con factores extrínsecos adecuados (como se vio en la Tabla 2), limita el compromiso y la calidad del desempeño. El Hospital Regional, por lo tanto, no está logrando convertir el potencial de un liderazgo "Alto" en una alta realización profesional para sus enfermeras.

Se relacionan con estudios, de Gonzales y Cols [12] indicaron que el estilo de liderazgo participativo y transformacional fomenta la motivación intrínseca al promover la autonomía, el desarrollo profesional y el reconocimiento de los esfuerzos de los trabajadores. Asimismo, Carrera [15] indicó que los enfermeros que trabajan bajo un liderazgo adecuado experimentan un mayor sentido de satisfacción y realización personal, contribuyendo a una mayor estabilidad emocional y profesional. Por ende, indican que un liderazgo efectivo puede mejorar la satisfacción intrínseca de los enfermeros, especialmente cuando fomentan el reconocimiento, el desarrollo profesional y la autonomía en el trabajo.

Respecto al tercer objetivo específico que busco identificar la relación que existe entre la capacidad de liderazgo de los coordinadores y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del hospital regional de Tumbes, 2024. Los resultados fueron que el 31.3% (25 profesionales) de los enfermeros cuya capacidad de liderazgo de su coordinador es percibida como Alta tienen un nivel de Satisfacción Laboral Media y el 25.0% (20 profesionales) de este grupo manifiesta tener una Satisfacción Laboral Alta. Esto sugiere que un liderazgo percibido como

alto se correlaciona principalmente con niveles de satisfacción laboral de medios a altos, sin reportar casos de baja satisfacción. A su vez el liderazgo Alto genera una mayor proporción de Satisfacción Laboral Alta (25%) en comparación con el liderazgo Bajo (16.2%).

Esto valida la premisa de que una mejor capacidad de liderazgo se asocia con un mayor nivel de satisfacción laboral. para ello los resultados convergen para demostrar que la capacidad de liderazgo es un factor determinante y predictor de la satisfacción laboral, tal como lo postula la teoría de gestión. La debilidad en el liderazgo de los coordinadores está comprometiendo seriamente la motivación intrínseca del personal, lo que a largo plazo amenaza la calidad del cuidado y la retención de talento. Se concluye que la intervención más urgente para el Hospital Regional – Tumbes 2024 debe ser una estrategia dual: fortalecer las habilidades de liderazgo de los coordinadores y reformar los sistemas de empoderamiento y reconocimiento profesional para que, incluso el liderazgo percibido como alto, pueda generar la satisfacción intrínseca necesaria para la excelencia.

Esta investigación sumamente interesante tanto para académicos como para individuos vinculados al ámbito institucional. Lucas [11] señala que el tema es importante porque muestra la capacidad de gestión en la institución para cumplir con las necesidades de los trabajadores y también porque existe mucha evidencia de que los empleados insatisfechos faltan al trabajo más a menudo a sus labores y tienden a renunciar con mayor frecuencia, mientras que los trabajadores satisfechos gozan de salud y producen más bajo esta perspectiva y considerando los hallazgos de esta investigación.

V. CONCLUSIONES

1. Existe una relación positiva y directa entre la capacidad de liderazgo de los coordinadores y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional – Tumbes 2024. La evidencia muestra que una alta capacidad de liderazgo se asocia principalmente con niveles de Satisfacción Laboral Media (31.3%) y Alta (25.0%), sin registrar casos de baja satisfacción. Se confirma que el liderazgo alto genera una mayor proporción de Satisfacción Laboral Alta (25.0%) en comparación con el liderazgo bajo (16.2%), validando la premisa de que una mejor capacidad de liderazgo se correlaciona con un mayor nivel de satisfacción laboral.
2. La capacidad de liderazgo que presentan los coordinadores, según la percepción de los profesionales de enfermería, es predominantemente baja. El 68.8% de los profesionales encuestados calificó la capacidad de liderazgo de sus coordinadores como baja, mientras que solo el 31.2% la considera alta.
3. La capacidad de liderazgo se relaciona con la satisfacción extrínseca (factores externos del trabajo), ubicándose la mayor parte de la población en la Satisfacción Extrínseca Media (83.8% total). Un hallazgo notable es que el 16.2% de los profesionales que perciben un liderazgo bajo reportan una Satisfacción Extrínseca Alta, sugiriendo que, para este segmento, los factores externos del trabajo (salario, condiciones físicas, etc.) son percibidos favorablemente a pesar de la baja capacidad de liderazgo.
4. Existe una asociación entre la percepción de capacidad de liderazgo y el nivel de satisfacción intrínseca (factores motivacionales internos), caracterizada por una concentración en el nivel Medio. Se encontró un impacto negativo en los factores internos, pues el 16.2% de los profesionales que perciben un liderazgo Bajo reportan una Satisfacción Intrínseca Baja. Además, se evidenció que ningún profesional (0.0%) reporta tener una Satisfacción Intrínseca Alta, lo que sugiere que la capacidad de liderazgo, incluso cuando es percibida como alta, no está logrando generar un nivel óptimo de satisfacción intrínseca.

VI. RECOMENDACIONES

1. Que los responsables del área de recursos humanos y la Unidad de Capacitación del Hospital Regional – Tumbes Ofrezcan talleres y cursos obligatorios y recurrentes para coordinadores, enfocados en habilidades blandas, comunicación efectiva, toma de decisiones, y mentoría. Se debe pasar de un modelo de gestión tradicional a uno que fomente la inspiración y el desarrollo del equipo.
2. Establecer un sistema de evaluación de 360 grados donde los profesionales de enfermería evalúen periódicamente a sus coordinadores, asegurando que la mejora del liderazgo sea medible y accionable.
3. Asegurar que las condiciones ambientales (infraestructura, equipos, materiales) y los beneficios laborales se mantengan competitivos y cumplan con los estándares de seguridad y confort, para sostener el nivel de satisfacción extrínseca actual.
4. Establecer que la promoción o permanencia en el cargo de coordinador esté directamente ligada a los resultados positivos en la evaluación de la capacidad de liderazgo percibida por su equipo, así como al aumento en los niveles de satisfacción laboral general.
5. Presentar los resultados a los directivos de otras instituciones públicas, especialmente hospitales, para impulsar el desarrollo de políticas que no solo beneficien a los empleados, sino que impacten positivamente en la atención y bienestar de los usuarios. Asimismo, implementar estrategias de reconocimiento y apoyo al personal de enfermería, para reforzar la satisfacción intrínseca y promover un ambiente de trabajo más comprometido y motivado.

.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OMS (2018). Recursos humanos para la salud, para todas las personas, en todos los lugares. [internet]. Documento CSP29/10 -Estrategia sobre recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13672:human-resources-for-health-for-all-people-in-all-places&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0 (7-1)
2. Hall J, Redding B. (1990) Enfermería en un enfoque. [internet]. Organización Mundial de la Salud. Washington. D.C. 20037, E.U.A. Disponible en: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/3281/Enfermeria%20en%20salud%20comunitaria%20un%20enfoque%20de%20sistemas.pdf (9-2)
3. Guzmán A y Peña A. (2021) Apreciación que tienen los profesionales de enfermería sobre el liderazgo de la profesión. [internet]. Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales. Bogotá; Colombia. Disponible en: https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/4035/INVESTIGACI%C3%93N%20APRECIACI%C3%93N%20QUE%20TIENEN%20LOS%20PROFESIONALES%20DE%20ENFERMER%C3%8DA%20SOBRE%20EL%20LIDERAZGO%20DE%20LA%20PROFESI%C3%93N.pdf?sequence=1&isAllowed=y (5-3)
4. Izquierdo R, Vera L, Díaz N y Mocha J. (2017) El liderazgo en las microempresas familiares, desafíos y metas. Universidad y Sociedad. [Internet]. Vol. 9, Nº 2, pp. 89-94. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202017000300013 (1-4)
5. Alana D, Inmaculada R, March J. (2016) Liderazgo transformacional en las organizaciones sanitarias. Una revisión bibliográfica. [internet]. Revista de Comunicación y Salud, Vol. 6, pp. 81-95. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5786978.pdf (2-5)

6. Tapp D, Stansfield K, Stewart J. (2005) La autonomía en la práctica de enfermería. [internet]. Universidad de Calgary. Aquichan vol.5 no.1 Bogotá ene./dic. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972005000100012

7. ComexPerú.(2021) Rumbo al bicentenario: recursos humanos de salud. [internet]. Lima; Perú. Secretaria de Comercio exterior. Disponible en: https://www.comexperu.org.pe/articulo/rumbo-al-bicentenario-recursos-humanos-de-salud

8. Huamán C. (2019) Liderazgo situacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima. [internet]. Lima; Perú. Repositorio Universidad Peruana Cayetano Heredia. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8442

9. Quenta R y Silva K. (2016) Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – 2016. [internet]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Disponible en: https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/aa340b76-1036-45b8-82a3-b9f4e052b3d5/content

10. Pazzeto A y Kowal I. (2019) Liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno laboral. [internet]. Universidad de São Paulo. Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto. Disponible en: https://core.ac.uk/display/268298564?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1

11. Lucas M. (2014) Desempeño de los/las líderes de enfermería y la motivación del personal en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del Hospital Fisco Misional Divina Providencia, cantón San Lorenzo provincia de Esmeraldas durante los meses abril-junio 2014. [internet]. Esmeraldas-PUCESE; ENF.197. Disponible en: https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/294

12. González L, Guevara E, Morales G, Segura P, Luengo C. (2013) Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales

públicos. [internet]. Santiago; Chile. Cienc. enferm. vol.19 no.1 Concepción. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532013000100002

13. Hancco K. (2016) Satisfacción laboral de la enfermera y percepción de la calidad de atención de Enfermería según el usuario centro de salud Mariano Melgar Arequipa – [internet]. Universidad Nacional de San Agustín. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_f0482236ea811a4343acd9202ed954dc

14. Quispe J. (2015) Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina, [internet]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4107/Quispe_%C3%B1j.pdf?sequence=1&isAllowed=y

15. Carrera F. (2014) Capacidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la red de salud Pacasmayo. [internet]. Repositorio Institucional UNITRU. 2014 – [citado marzo 2023]. Disponible en: http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/854

16. Huamán C. (2019) Liderazgo situacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima. [internet]. Lima; Perú. Repositorio institucional Universidad Peruana Cayetano Heredia. – [citado marzo 2023]. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8442

17. Lozano Perez, Aracely (2022) Liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos en un hospital de Lambayeque-2022. Universidad Norbert Wiener especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7528/T061_41519039_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Cruz Y, (2019) Estilos de Liderazgo en Profesionales de Enfermería que Laboran en el Hospital Antonio Lorena- Cusco, [Tesis de titulación], [Perú];

Universidad Andina del Cusco: Disponible en: https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3312

19. Bracamonte LM, Gonzalez-Argote J, (2017) Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. Rev cient arbitr Fund MenteCl.; 7(0). Disponible en: https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/265/465

20. Huber D. (1996) Liderazgo y Administración en Enfermería. Primera edición ed., México, Editorial Interamericana McGraw Hill. Disponible en: https://www.academia.edu/8953226/LIDERAZGO_DE_ADMINISTRADORES_DE_ENFERMERIA_EN_LA_TOMA_DE_DECISIONES_Y_LA_COMUNICACI%C3%93N_DEPARTAMENTO_DE_PEDIATR%C3%8CA_HOSPITAL_DR_PASTOR_OROPEZA_RIERA

21. Bazán M. (2016) Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia, Lima- [Tesis para optar el grado académico de magister en gestión pública]. Lima: Universidad Cesar Vallejo;2017. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15075/Baz%c3%a1n_ VMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

22. Cardona D. (2010) Medir el clima organizacional: preocupación legitima y necesaria por parte del management. Cartagena. Rev. Unilibre, Saber, ciencia y libertad. [Internet].; Vol01 N°07: pags. 141-150. Disponible desde: https://doi.org/10.18041/2382- 3240/saber.2010v5n2.1755

23. Picuida, Andalucía. (2015) Estrategias de autocuidado de: La importancia del liderazgo en el desarrollo de nuestra profesión. [internet]. Disponible desde: https://www.picuida.es/wp-content/uploads/2015/07/PiCuida-Estrategia-de-Cuidados-v1.pdf

24. Delgado O. (2019) Influencia del Liderazgo en la Satisfacción Laboral del Personal Asistencial de Enfermería del Hospital de Emergencias Villa el Salvador-Lima, [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38880/Delgado_LO.pd f?sequence=1&isAllowed=y

25. Cainicela M, Palomino R. (2017) Liderazgo Interpersonal de las enfermeras jefes su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoin. [Tesis para optar el grado académico de maestro en gestión en salud]. Lima: Universidad privada Norbert Wiener. Disponible en: http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/688/MAESTRO%20-%20PALOMINO%20CARRION%20RUBY%20CECILIA.pdf?sequence=1&isAllo wed=y

26. Barros R. & Valencia M. (2019) Estilos de vida saludable y motivación laboral de los enfermeros de una Clínica Privada, [Perú]: Universidad Ricardo Palma. Disponible en: http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4461/M-ENFT030_09703617_M%20%20%20BARROS%20CAQUI%20RAQUEL%20CRISTI NA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

27. Mendoza E y Tejada S. (2023) Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los enfermeros. [internet]. Revista científica UNTRM, Vol. 3, Nº 1, 2020 – [citado marzo 2023]. Disponible en: https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/566

28. Souza L, Ferreira A, Nunes R, Veloso O. (2013) El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. A liderança na visão de Enfermeiros Líderes. [Internet]. Enferm. glob. vol.12 no.30 Murcia abr. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000200013

29. Pérez Vázquez, Elvira (2020) Habilidades sociales: problemas de autoestima y asertividad. Clínica Fuensalud. Recuperado en: https://www.clinicafuensalud.com/habilidades-sociales-problemas-de-autoestima-y-asertividad/

30. Mc Donald, M.L. (1978) Measuring assertion: A model and method. Behavior therapy, - Elsevier. págs.889-999

31. Alberti, R. E., & Emmons, M. L. (1978). Your perfect right: A guide to assertive behavior. San Luis Obispo, California: Impact. 3ra Edition

32. Pandora FMS team (2024) ¿Qué es la proactividad? - Last updated (Mar 7,). Disponible en: https://pandorafms.com/blog/es/actitud-proactiva/

33. Frankl, Vicktor (2023) El hombre en busca de sentido. Bookey

34. Pallares María. (2006). *¿Qué es la proactividad?* Recuperado de https://www.gestiopolis.com/que-es-la-proactividad/

35. Cardona D. (2010) Medir el clima organizacional: preocupación legitima y necesaria por parte del management. Cartagena. Rev. Unilibre, Saber, ciencia y libertad. [Internet; Vol.01, N°07: 141-150. Disponible desde: https://doi.org/10.18041/2382- 3240/saber.2010v5n2.1755

36. Rodas E. (2017) Comunicación efectiva y trabajo en equipo. [Tesis para optar el título de psicóloga Industrial/organizacional en el grado académico de Licenciada]. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Disponible desde: http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Rodas-Estefanny.pdf

37. Mosquera, Mario (2003) Comunicación en Salud: Conceptos, Teorías y Experiencias. OPS. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/37579436/Mosquera_2003-libre.pdf?1431090350=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DComunicacion_en_Salud_Conceptos_Teorias.pdf&Expires=1716576269&Signature=KJqYtQcMQr8SL5LcE0khNzHzSy2pv44apjwiWXP35lJ2tZqbNlNrsnYbG~Gj-njeIkYrAKk5eAuO~0NrX4oa5kEV-gGlnGf12MPkGql6aAnBkAILzyFiJbaUq~qWL5YOIQOoGD0hdjGb2XSzjmkTpqKeK-CujdDiIqCvAllwUlj9xos2iShQwZjXLplw-zW2COo1p~wtMkFf1yazEIvQuq4UJZiRv2HukRhb-PPNJsCh~EKBwHgY6-vxzrcWJJSKNJny~lUmwUsD6Vz~cXVdt-AfyxjN3Qy7ultQzqTtOIM15fv7DR0m9ojMHp4e16HT6cqGXoDadR69OUTRXAmyjw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

38. McColgan, Courtney (2022) Motivación laboral, habilidad de los líderes modernos. Recuperado de https://es.linkedin.com/pulse/motivaci%C3%B3n-laboral-habilidad-de-los-l%C3%ADderes-modernos-mccolgan

39. Flores, Oswaldo (2019) Habilidades Motivacionales. Scribd. Recuperado de. https://es.scribd.com/presentation/434979418/HABILIDADES-MOTIVACIONALES

40. Ruiz H. (2020) Habilidades para la vida: aprender a aprender. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo; Disponible en: https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Habilidades-para-la-vida-Aprender-a-aprender.pdf

41. Real Academia de la Lengua Española (2023) Diccionario

42. Mason Abrams (1942) La Persuasión de Winston S. Churchill de 1933-1941. Universidad de Wisconsin-Madison

43. Leggett, Brian O'Connor (2006) Developing your persuasive edge Leggett,; Editorial: EUNSA. Ediciones Universidad de Navarra, S.A.

44. Román D. (2020) Clima organizacional y Satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en centro quirúrgico hospital Gustavo Lanatta Luján. Huacho. Universidad Peruana Unión. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10977

45. Puertas E, Sotelo J, Ramos G. (2020) Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. [internet]. Rev. Panam. Salud Publica. Vol.44, N° 124. Disponible en: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52895/v44e1242020.pdf

46. Huamán K, (2022) Comportamiento de Liderazgo de las Enfermeras jefes Según Percepción de los Profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización, Hospital Regional Hermilio Valdizán. Disponible en: http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1427/T047_76386928_T. pdf?sequence=1

47. Chiang Vega, María Margarita; Riquelme Neira, Gabriel Rodrigo; Rivas Escobar, Pedro Alfonso (2018) Relación entre la Satisfacción Laboral, el Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. Ciencia Trab. [Internet]. Vol. 20 N°63:178-186. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-

24492018000300178&lng=es. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178.-

48. Zaldúa Gorozabel, Alex; (2018) Factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes den Canton Pajan Provincia de Manabí; [Tesis para optar el grado de Magister en Gerencia en Servicios de la Salud]; Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; Ecuador; disponible en: http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9830

49. Cutipa N, (2018) Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en los estudiantes de los programas de especialización en enfermería de la Escuela de Posgrado de una universidad privada de Lima. [Tesis de maestría]. [Perú]: Universidad Peruana Unión. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8094/T061_04073296_M.pdf?sequence=1

50. Locke EA. (1976) The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psicology. Chicago. United States. Rand McNally College Ed.

51. Chiavenato I. (2011) Administración de Recursos Humanos (9º ed.). México: McGraw-Hill.

52. Arévalo, Frank; Gracia, Grecia (2020) Teorías conceptuales de satisfacción laboral; [Tesis para obtener el grado de Académico de Bachiller en administración y negocios internacionales], Universidad Peruana Unión, Lima, disponible en: http://hdl.handle.net/20.500.12840/4039

53. Copyright (2024) Teoría de Herzberg: aprende qué es la Teoría de Dos Factores, Disponible en: https://www.salesforce.com/mx/blog/teoria-de-herzberg/

54. Ccota M. (2020) Percepción del personal profesional de enfermería sobre el estilo de liderazgo de las enfermeras coordinadoras en el hospital III emergencias Grau, Lima [Perú]: Universidad Norbert Wiener.

55. Herrera, Alvarado (2018) Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en los trabajadores de seguridad de una empresa privada de Trujillo; [Tesis para

obtener el título profesional de licenciada en psicología], Universidad Cesar Vallejo, Trujillo; disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/24360

56. Asana, Inc. (2024) ¿Qué es la motivación intrínseca y cómo funciona?, disponible en: https://asana.com/es/resources/intrinsic-motivation

57. Tecnología de Blogger (2021). FACTORES HIGIÉNICOS Y FACTORES MOTIVADORES: HERZBERG, disponible en: https://uvedevisi.blogspot.com/2018/11/factores-higienicos-y-factores.html

58. Hernández SR, Mendoza C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: McGraw-Hill Education; 2018 [citado 2024 02 de enero]. Disponible en: https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6

59. Arias Gonzáles, José Luis; Muñoz Durán, Horacio (2021) Elaboración y validación de una escala para medir la capacidad de liderazgo en un entorno de trabajo remoto (CLETR) PUCP Revista: Contabilidad y Negocios Vol.16, N° 32, pp. 23-37 https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/24913

VIII. ANEXOS

Anexo 1.

Tabla 5. Población del departamento de enfermería

Servicios	Población
Consultas externas	20
Emergencias y cuidado crítico	20
Centros quirúrgicos y esterilización	15
Hospitalización	25
Total	80

Fuente: Unidad de Estadística e Informática del hospital

Anexo 2.

Tabla 6. Esquema de calificación para la capacidad de liderazgo

Puntuaciones (sumatorias)	Valoración	Denotación
117-145 punto	Alta capacidad para liderar	Expone las habilidades precisas para dirigir equipo de trabajos en ámbito presenciales.
87-116 puntos	Bajas capacidades para dirigir	Muestra algunas habilidades esenciales para dirigir equipo de trabajo en ámbito remoto, aunque necesita mejorar.
01-86 puntos	Capacidades negativas para dirigir	Son individuos que carecen de habilidades para dirigir y podrían ser desfavorables para los equipos de trabajos.

Nota. La valoración para determinar el nivel de capacidad de liderazgo se estableció mediante suma de los indicadores de las respuestas obtenidas en las encuestas. En el acumulado el puntaje entre 01 y <86 se consideró como «capacidad negativa para liderar»; el puntaje entre >=87 y <116 se catalogaron como «baja capacidad para liderar»; y el puntaje entre 117 y 145 se valoraron como «alta capacidad para liderar». La calificación se determinó multiplicando la cantidad de preguntas por el puntaje alcanzado.

Anexo 3.

Tabla 7. ***Esquema de calificación.***

Puntuación (sumatoria de respuestas)	Valoración	Denotación
148-200 puntos	Alta satisfacción	Presenta cumplimiento de deseos o resolución de necesidades, de manera tal que se produce sosiego y tranquilidad
94-147 puntos	Media satisfacción	Presenta rango de interpretación media ante cumplimiento de deseos o resolución de necesidades.
01-93 puntos	Baja satisfacción	Es una sensación de carencia y un sentimiento general de desagrado incómodo por las condiciones de la vida y trabajo

Nota. La calificación se determinó multiplicando la cantidad de preguntas por el puntaje alcanzado según la valoración de la respuesta obtenidas en las encuestas. En el acumulado el puntaje entre 01 y <93 se consideró como «baja satisfacción»; el puntaje entre >=94 y <147 se catalogaron como «mediana satisfacción»; y el puntaje entre 148 y 200 se valoraron como «alta satisfacción»..

Anexo 4.

Consentimiento Informado

Le invitamos a cooperar con estudio denominado “CAPACIDAD DE LIDERAZGO DE COORDINADORES Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL – TUMBES 2022”. Este estudio es conducido por Lic. Juan Carlos Luna Urbina, quien lo realiza para conseguir grado de Maestría en Gerencia de Servicios de Salud en Universidad Nacional de Tumbes. “El objetivo del estudio es determinar la aptitud de liderazgo de coordinadores y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del hospital regional – Tumbes 2022”.

PROCEDIMIENTO:

Se le solicita contestar 02 cuestionario: uno sobre liderazgos y otro sobre satisfacciones laborales, el cual tomara prácticamente de 15-20min. La información proporcionada será confidencial y empleará exclusivamente para los fines de este estudio.

La participación es voluntaria y puede retirarse en el instante que consideren oportuno. Si tiene cierta pregunta, no dude en hacerla; se le brindará información confidencial para aclarar cualquier inquietud. Manifestamos agradecimiento por tiempo dedicados, así como su cooperación en el estudio, y especialmente la honestidad con su respuesta.

Conforme presente documento:

Yo _____ acepto cooperar en estudio.

Firma _____

Tumbes, junio de 2024

Anexo 6.

Cuestionario de capacidad de liderazgo

Lean atentamente las siguientes interrogantes y señale con una (x) opción que considere adecuada.

1) **EDAD**:
2) **SEXO**:

   Masculino ( ) femenino ( )
3) **ESTADO CIVIL**:

   Soltero ( ) Casado ( ) Viudo ( ) Divorciado ( )
4) **FORMACION PROFESIONAL:**

   Licenciado ( ) Segunda especialidad ( ) Magister ( ) Doctorado ( ) Otros ( )
5) **SERVICIO DONDE LABORA**: _____
6) **CONDICION LABORAL**:

   Nombrado ( ) Contratado ( )
7) **TIEMPO DE LABOR EN EL SERVICIO**:

   De 1 al 10 años ( ) De 11 al 20 años ( ) De 21 al 30 años ( ) Mayor al 31 años ( )

Luego, se le presentan una secuencia de afirmación sobre liderazgos y actos de liderazgos. Por favor, indiquen con siguiente escala con que frecuencia el jefe de servicios manifiesta estas conductas o actitudes con los tratos hacia ustedes.

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

ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: ASERTIVIDAD					
Indicador: Responsabilidad y respeto					
1) Monitorea y valora mis labores de manera permanente					
2) “Admite que organice mi tiempo y tareas laborales según mi criterio”					
3) “Respeta mis horarios de trabajo”					
4) “Respeta los límites de horario en la jornada laboral”					
5) “Reconoce las distintas distractores en mi espacio de labores”					
6) “Me sugiere métodos de trabajo efectivos en entornos a mis funciones”					
7) “Adecua grupos de trabajo y nos impulsa el trabajo en equipo”					
DIMENSIÓN: PROACTIVIDAD					
Indicador: Bienestar					

8)	Se preocupa por mi salud y bienestar.					
9)	Continuamente busca mi seguridad y comodidad laboral					
10)	Continuamente me posibilita los materiales e instrumental que necesito					
11)	“Constantemente evalúa los riesgos o peligros que tiene mi espacio de labores”					
12)	“Tiene un inventario actualizado de los materiales e instrumental que necesito para llevar a cabo mis actividades profesionales”					
DIMENSIÓN: COMUNICACION						
Indicador: Empatía y adaptabilidad						
13)	“Continuamente que tengo dudas o inquietudes, él siempre está ahí para ayudarme o enseñarme”					
14)	“Constantemente propone ideas innovadoras de trabajo”					
15)	Promueve siempre la comunicación verbal o tecnológica					
16)	“Respeta mis ideas”					
17)	“Resalta la importancia de cumplir las metas del trabajo individual”					
18)	“Constantemente nos incentiva para trabajar en equipo”					
19)	“Continuamente me informa sobre las tareas y objetivos que se deben alcanzar durante el día”					
DIMENSIÓN: MOTIVACION						
Indicador: desarrollo profesional						
20)	“Promueve talleres y capacitaciones para motivar mi desempeño laboral”					
21)	“Considera importante mis ideas y sugerencias para el trabajo”					
22)	Continuamente propone oportunidades de crecimiento profesional					
23)	Sugiere estrategias para ejecutar mi desarrollo profesional de manera efectiva.					
DIMENSIÓN: PERSUASIÓN						
Indicador: autoeficacia						
24)	Me deja que tome decisiones relacionadas con mis laborales					
25)	“Considera mis ideas y sugerencias laborales”					
26)	“Confía en mí”					
27)	“Me ayuda y motiva cuando me siento estresado o ansioso”					
28)	Cuando tengo problemas personales le puedo contar a mi jefe					
29)	Me anima y estimula a ser creativo.					

Fuente: Tomado y adaptado de Muñoz & Arias [67]

Anexo 7. Cuestionario de satisfacción laboral

Seguidamente, deberá llenar las tablas donde ofrecen diversa afirmación relacionada con el grado de satisfacciones laborales. Por favor, leer y elija una opción para cada pregunta, marcando con una (X) o un (/) en los recuadros correspondientes.

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

	ITEMS	1	2	3	4	5
	FACTOR EXTRÍNSECO					
	Remuneración					
1	"Mi sueldo es adecuado con relación al trabajo que realizo"					
2	"El trabajo eficaz y eficientemente le da la oportunidad de percibir una mejor remuneración"					
3	"Usted considera que la gratificación que da en su hospital está de acuerdo"					
4	"Existe un aumento de sueldo anual cuando se logra los objetivos y metas en la institución"					
5	"Su jefe toma en cuenta su rendimiento para los aumentos de sueldo"					
	Supervisiones					
6	"Mis jefes inmediatos generalmente reconocen mi desempeño laboral en mi puesto de trabajo"					
7	"Mis jefes toman decisiones considerando la participación del personal asistencial de enfermería"					
8	"La jefatura soluciona los problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras"					
9	"Mis jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones"					
10	"La jefatura de enfermería informa oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución"					
	Relación interpersonal					
11	"En el área donde labora, se desarrolla un adecuado trabajo en equipo"					
12	"Existe solidaridad entre mis compañeros de trabajo"					
13	"En la institución trabajo más de lo que debiera, debido a la sobre demanda de atención que genera sobrecarga laboral con mis colegas"					
14	"En el área de trabajo hay una comunicación efectiva entre sus compañeros de trabajo"					
15	"Los compañeros de trabajo de mi área estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo"					
	Política Administrativa					
16	"Cree usted que su jefe inmediato es considerado como líder dentro de la institución y esto influye a seguir su ejemplo"					
17	"No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias"					

18	"Usted tiene conocimiento de las políticas y normas de la institución"					
19	"La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando"					
20	"El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias"					
	Condición del trabajo					
21	"La distribución física del ambiente del área de trabajo es la adecuada para realizar mis funciones"					
22	"Siente la comodidad con el ambiente laboral para el desempeño eficiente de sus labores"					
23	"El ambiente donde trabaja es confortable en iluminación, ventilación adecuada"					
24	"Donde usted labora le permiten expresar sus opiniones con franqueza sin temor a represalias"					
25	"La institución proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto"					
	Factor Intrínseco					
	Recompensa					
26	"Cree usted que la institución se esmera por brindar una buena calidad de vida a sus trabajadores"					
27	"Recibo recompensas por partes de mis jefes inmediatos cuando se cumple las metas y objetivos institucionales"					
28	"Recibo elogios frecuentemente por parte de mis jefes"					
29	"La institución le ofrece incentivos para incrementar sus desempeños de sus trabajadores"					
30	"La institución y/o jefatura le brinda recompensas a los trabajadores por un trabajo bien hecho"					
	Reconocimientos profesionales					
31	"Cuando hago un buen trabajo recibo el reconocimiento por parte de mi jefatura"					
32	"Existe oportunidades de crecimiento profesional en la institución"					
33	"La institución premia el desempeño de los mejores trabajadores del área asistencial de enfermería"					
34	"Siento que el trabajo que hago es apreciado"					
35	"En esta institución cuando el trabajo no está bien hecho, se recibe duras críticas o viceversa"					
	Promoción (crecimientos y desarrollo personales)					
36	"Los que hacen bien su trabajo tiene una buena oportunidad de ser promovidos"					
37	"Existe posibilidades de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades de cada trabajador"					
38	"Las personas son promovidas aquí, tan rápidamente como en otras instituciones"					
39	"Veo mi trabajo como una fuente de realización personal"					
40	"El quehacer diario en la institución contribuye al cumplimiento con la misión y visión institucional"					

Fuente: Tomado y adaptado de Lozano Pérez, Aracely (2022) [17]

Anexo 8. Análisis de confiabilidad alfa de Cronbach

Para evaluar confiabilidad de prueba y coherencia internas, utilizo coeficientes de alfa del Cronbach para identificar el instrumento adecuado que permita medir las variables analizadas, reduciendo así el margen de error, asegurando estabilidad a lo largo del tiempo y logrando consenso entre los expertos en una misma opción. Con esta investigación, utilizaron 02 encuesta considerando lo siguiente:
Confiabilidad del instrumento:

Coeficientes	Niveles
0.01-0.20	Muy bajas
0.21-0.40	Bajas
0.41-0.60	Medias
0.61-0.80	Altas
0.81-1.00	Excelente

Tabla 9

Estadísticas de fiabilidad

Variables	Alfa del Cronbach	N° de elemento	Niveles de confiabilidad
Capacidad de liderazgo	0.790	29	alta
Satisfacción Laboral	0.898	40	excelente

Nota. – Los indicadores reflejados con tabla 3, son resultados de utilización de programa estadístico SPSS. Versión 26. Según se aprecia cuestionario para estimar capacidad del liderazgo, tienen alfa del Cronbach en 0.790; con ello nos releva que el cuestionario es de alta fiabilidad, en lo referente a la Satisfacciones Laborales, presenta alfa del Cronbach del 0.898; en consecuencia, nos revela que los cuestionarios son de excelentes confiables.

Anexo 9. Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

I DATOS GENERALES:

1.1 "Apellidos y Nombres"**: Jackeline Rosa Agurto Domínguez**

1.2 "Institución donde labora": "Gobierno Regional de Tumbes – Dirección Regional de Salud"

1.3 "Nombre del instrumento motivo de la evaluación": "Cuestionarios para medir la Capacidad de liderazgo de coordinadores de los profesionales de enfermería del Hospital Regional"

1.4 "Autor del instrumento": "Juan Carlos Luna Urbina"

1.5 Título de investigación: "Capacidad de liderazgo de coordinadores y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional – Tumbes 2022".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

"Evalúe cada ítem y coloque la puntuación que usted crea conveniente. La puntuación debe ser entre 01 – 40: DEFICIENTE; 41 – 90: REGULAR y 91 – 100: EXCELENTE".

ÍTEMS	INDICADORES	DEFICIENTES (01-40)	REGULARES (41 - 90)	EXCELENTES (91-100)
1. CLARIDAD	"Está formulada con lenguaje apropiado"			95
2. OBJETIVIDAD	"Está expresado en capacidades observables"			96
3. ACTUALIDAD	"Está expresado en capacidades observables"			98
4. ORGANIZACIÓN	"Existe una organización lógica en el instrumento"			97
5. SUFICIENCIA	"Comprende los aspectos de cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación"			96
6. INTENSIONALIDAD	"Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación"			97
7. CONSISTENCIA	"Basado en aspectos teóricos de conocimiento"			98
8. COHERENCIA	"Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones"			96
9. METODOLOGIA	"La estrategia responde al propósito de la investigación"			95

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Las encuestas cumplen con criterios para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 96.44

GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TUMBES

Mg. Jackeline Rosa Agurto Domínguez
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE RED

Firma del Evaluador

N° DNI 44372437

Anexo 10. Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

I DATOS GENERALES:

1.1 "Apellidos y Nombres": **Roel Mendoza Pizarro**

1.2 "Institución donde labora": Hospital Regional II- José Alfredo Mendoza Olavarria

1.3 "Nombre del instrumento motivo de la evaluación": "Cuestionarios para medir la Capacidad de liderazgo de coordinadores de los profesionales de enfermería del Hospital Regional"

1.4 "Autor del instrumento": "Juan Carlos Luna Urbina"

1.5 "Título de investigación": "Capacidad de liderazgo de coordinadores y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional – Tumbes 2022".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

"Evalúe cada ítem y coloque la puntuación que usted crea conveniente. La puntuación debe ser entre 01 – 40: DEFICIENTES; 41 – 90: REGULARES y 91 – 100: EXCELENTES".

ÍTEMS	INDICADORES	DEFICIENTES (01-40)	REGULARES (41 - 90)	EXCELENTES (91-100)
1. CLARIDAD	"Está formulada con lenguaje apropiado"			95
2. OBJETIVIDAD	"Está expresado en capacidades observables"			95
3. ACTUALIDAD	"Está expresado en capacidades observables"			95
4. ORGANIZACIÓN	"Existe una organización lógica en el instrumento"			95
5. SUFICIENCIA	"Comprende los aspectos de cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación"			95
6. INTENSIONALIDAD	"Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación"			96
7. CONSISTENCIA	"Basado en aspectos teóricos de conocimiento"			95
8. COHERENCIA	"Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones"			94
9. METODOLOGIA	"La estrategia responde al propósito de la investigación"			96

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Las encuestas cumplen con criterios para su aplicación.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95,0

Anexo 11. Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

I DATOS GENERALES:

1.1 "Apellidos y Nombres": **Rafael Yacila Yamunaque**

1.2 "Institución donde labora": Microred del Centro de Salud I - 4 Corrales - Tumbes

1.3 "Nombre del instrumento motivo de la evaluación": "Cuestionarios para medir la Capacidad de liderazgo de coordinadores de los profesionales de enfermería del Hospital Regional"

1.4 "Autor del instrumento": "Juan Carlos Luna Urbina"

1.5 Título de investigación: "Capacidad de liderazgo de coordinadores y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional – Tumbes 2022".

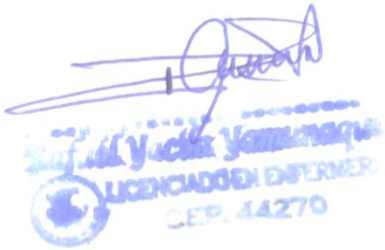
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

"Evalúe cada ítem y coloque la puntuación que usted crea conveniente. La puntuación debe ser entre 01 – 40: DEFICIENTES; 41 – 90: REGULARES y 91 – 100: EXCELENTES".

ÍTEMS	INDICADORES	DEFICIENTES (01-40)	REGULARES (41 - 90)	EXCELENTES (91-100)
1. CLARIDAD	"Está formulada con lenguaje apropiado"			98
2. OBJETIVIDAD	"Está expresado en capacidades observables"			99
3. ACTUALIDAD	"Está expresado en capacidades observables"			98
4. ORGANIZACIÓN	"Existe una organización lógica en el instrumento"			97
5. SUFICIENCIA	"Comprende los aspectos de cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación"			97
6. INTENSIONALIDAD	"Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación"			96
7. CONSISTENCIA	"Basado en aspectos teóricos de conocimiento"			98
8. COHERENCIA	"Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones"			99
9. METODOLOGIA	"La estrategia responde al propósito de la investigación"			95

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Las encuestas cumplen con criterios para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 97.44



Anexo 12. Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

I DATOS GENERALES:

1.1 "Apellidos y Nombres": **Jackeline Rosa Agurto Domínguez**

1.2 "Institución donde labora": "Gobierno Regional de Tumbes – Dirección Regional de Salud"

1.3 "Nombre del instrumento motivo de la evaluación": "Cuestionarios para medir la Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional"

1.4 "Autor del instrumento": "Juan Carlos Luna Urbina"

1.5 "Título de la investigación": "Capacidad de liderazgo de coordinadores y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional – Tumbes 2022".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

"Evalúe cada ítem y coloque la puntuación que usted crea conveniente. La puntuación debe ser entre 01 – 40: DEFICIENTE; 41 – 90: REGULAR y 91 – 100: EXCELENTE".

ÍTEMS	INDICADORES	DEFICIENTES (01-40)	REGULARES (41 - 90)	EXCELENTES (91-100)
1. CLARIDAD	"Está formulada con lenguaje apropiado"			95
2. OBJETIVIDAD	"Está expresado en capacidades observables"			95
3. ACTUALIDAD	"Está expresado en capacidades observables"			95
4. ORGANIZACIÓN	"Existe una organización lógica en el instrumento"			94
5. SUFICIENCIA	"Comprende los aspectos de cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación"			96
6. INTENSIONALIDAD	"Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación"			95
7. CONSISTENCIA	"Basado en aspectos teóricos de conocimiento"			94
8. COHERENCIA	"Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones"			96
9. METODOLOGIA	"La estrategia responde al propósito de la investigación"			96

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Las encuestas cumplen con criterios para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95.11

GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD TUMBES
Mg. Jackeline Rosa Agurto Domínguez
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN DE RED

Firma del Evaluador
N° DNI 44372437

Anexo 13. Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

I DATOS GENERALES:

1.1 "Apellidos y Nombres": **Roel Mendoza Pizarro**

1.2 "Institución donde labora": Hospital Regional II - José Alfredo Mendoza Olavarría

1.3 "Nombre del instrumento motivo de la evaluación": "Cuestionarios para medir la Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional"

1.4 "Autor del instrumento": "Juan Carlos Luna Urbina"

1.5 "Título de la investigación": "Capacidad de liderazgo de coordinadores y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional – Tumbes 2022".

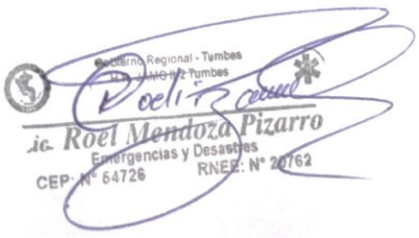
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

"Evalúe cada ítem y coloque la puntuación que usted crea conveniente. La puntuación debe ser entre 01 – 40: DEFICIENTE; 41 – 90: REGULAR y 91 – 100: EXCELENTE".

ÍTEMS	INDICADORES	DEFICIENTES (01-40)	REGULARES (41 - 90)	EXCELENTES (91-100)
1. CLARIDAD	"Está formulada con lenguaje apropiado"			94
2. OBJETIVIDAD	"Está expresado en capacidades observables"			94
3. ACTUALIDAD	"Está expresado en capacidades observables"			96
4. ORGANIZACIÓN	"Existe una organización lógica en el instrumento"			96
5. SUFICIENCIA	"Comprende los aspectos de cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación"			98
6. INTENSIONALIDAD	"Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación"			96
7. CONSISTENCIA	"Basado en aspectos teóricos de conocimiento"			96
8. COHERENCIA	"Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones"			95
9. METODOLOGIA	"La estrategia responde al propósito de la investigación"			95

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Las encuestas cumplen con criterios para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95.56



Anexo 14. Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

I DATOS GENERALES:

1.1 "Apellidos y Nombres": Raf**ael Yacila Yamunaque**

1.2 "Institución donde labora": Microred del Centro de Salud I - 4 Corrales - Tumbes

1.3 "Nombre del instrumento motivo de la evaluación": "Cuestionarios para medir la Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional"

1.4 Autor del instrumento: "Juan Carlos Luna Urbina"

1.5 Título de investigación: "Capacidad de liderazgo de coordinadores y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional – Tumbes 2022".

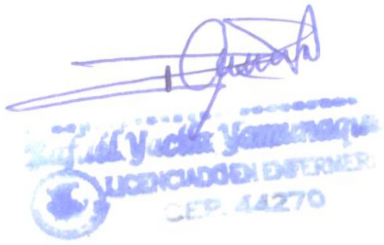
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

"Evalúe cada ítem y coloque la puntuación que usted crea conveniente. La puntuación debe ser entre 01 – 40: DEFICIENTES; 41 – 90: REGULARES y 91 – 100: EXCELENTES".

ÍTEMS	INDICADORES	DEFICIENTES (01-40)	REGULARES (41 - 90)	EXCELENTES (91-100)
1. CLARIDAD	"Está formulada con lenguaje apropiado"			99
2. OBJETIVIDAD	"Está expresado en capacidades observables"			98
3. ACTUALIDAD	"Está expresado en capacidades observables"			97
4. ORGANIZACIÓN	"Existe una organización lógica en el instrumento"			96
5. SUFICIENCIA	"Comprende los aspectos de cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación"			95
6. INTENSIONALIDAD	"Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación"			99
7. CONSISTENCIA	"Basado en aspectos teóricos de conocimiento"			98
8. COHERENCIA	"Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones"			97
9. METODOLOGIA	"La estrategia responde al propósito de la investigación"			96

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Las encuestas cumplen con criterios para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 97.22



Anexo 15. Base de datos prueba piloto (formula KR21 de Kuder Richardson)

Variable: Capacidad de liderazgo

α:	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→	0.868
k:	Número de ítems del instrumento	→	29
$\sum_{i=1}^{k} S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	11.420
S_t^2:	Varianza total del instrumento.	→	70.533

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0.868 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad

Anexo 16. Base de datos prueba piloto (formula KR21 de Kuder Richardson)

Variable: Satisfacción laboral

α:	Coeficiente de confiabilidad del cuestionario	→	0.898
k:	Número de ítems del instrumento	→	40
$\sum_{i=1}^{k} S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	14.722
S_t^2:	Varianza total del instrumento.	→	118.249

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0.898 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad

Anexo 17. Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Capacidad de liderazgo	Condición de planear, coordinar y dirigir con éxito una variedad de actividad, proyecto, recurso y personas para lograr meta y el éxito de agrupación.	Condición de una persona para existir o actuar entre otras depende de un conjunto de habilidades administrativas o de gestión, o de un conjunto de compromisos inequívocos que conforman un sistema que fomenta el respeto y trabaja para alcanzar sus objetivos	Asertividad	Responsabilidad y respeto	Escala Nominal Tipo Likert con opción politómica con escalas valorativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
			Proactividad	Bienestar de los trabajadores	
			Comunicación	Empatía y adaptabilidad	
			Motivación	Desarrollo profesional	
			Persuasión	Autoeficacia	
Nivel de satisfacción laboral	Son niveles de cumplimiento de profesional con los entornos y circunstancias laborales. Esto tiene una relación directa con las áreas sensibles de la organización, el calibre del trabajo y los niveles de producción e ingresos.	El nivel de coraje de una persona está determinado por cuán igualmente ventajoso percibe un bien o servicio en comparación con sus perspectivas. Esto demuestra lo importante que es para cualquier sociedad priorizar la satisfacción del cliente	Satisfacción extrínseca	Remuneración. Supervisión Relaciones interpersonales Políticas administrativas Condiciones de trabajo	Escala Nominal Tipo Likert con opción politómica con escalas valorativas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
			Satisfacción intrínseca	Recompensas Reconocimiento profesional Promoción (crecimiento y desarrollo personal)	