

Artículos atravesados por (o cuestionando) la idea del sujeto -y su género- como una construcción psicobiológica de la cultura.
Articles driven by (or questioning) the idea of the subject -and their gender- as a cultural psychobiological construction.

Vol. 7 (2022), enero-diciembre

ISSN 2469-0783

<https://datahub.io/dataset/2022-7-e265>

ESTILO DE LIDERAZGO EN JEFES DE SERVICIOS DE ENFERMERÍA Y SU RELACIÓN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL

LEADERSHIP STYLE IN HEADS OF NURSING SERVICES AND IT'S RELATIONSHIP IN JOB SATISFACTION

Lorena María Bracamonte lorenambracamonte@hotmail.com

Universidad Maimónides, Facultad de Ciencias de la Salud, Carrera de Licenciatura en Enfermería, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Javier Gonzalez-Argote jargote27@gmail.com

Universidad Maimónides, Facultad de Ciencias de la Salud, Carrera de Licenciatura en Enfermería, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina

Cómo citar este artículo / Citation: Bracamonte, L. M. & Gonzalez-Argote, J. (2022).

Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, Vol. 7 (265). DOI: <https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>

Copyright: © 2022 RCAFMC. Este artículo de acceso abierto es distribuido bajo los términos de la licencia [Creative Commons Attribution 4.0 International License \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).
Recibido: 18/01/2022. Aceptado: 01/02/2022 Publicación online: 11/02/2022

Conflicto de intereses: Ninguno que declarar.

Resumen

Introducción: El liderazgo es la capacidad que tiene un individuo de influir sobre las personas y se clasifica de acuerdo con el estilo y como este es percibido. Ello determina en muchos casos la productividad del grupo. Buenas condiciones laborales se traducen en satisfacción laboral, pero para lograrlo se deben sortear problemas que deberán ser resueltos. Objetivo: Determinar la relación entre liderazgo y la satisfacción laboral en un hospital de Buenos Aires en el primer semestre del 2021. Materiales y métodos: Se realizó un estudio descriptivo y de corte transversal, con diseño observacional. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Resultados y discusión: El 58,9% de los encuestados identifican el liderazgo democrático siendo mayor el transaccional con 71,2%. El 83,6% de los licenciados en enfermería están satisfechos con el estilo de liderazgo que son

ejercidos. Se evidencia que existe relación entre el estilo de liderazgo y el nivel de satisfacción en el 100% de los enfermeros cuando el liderazgo es autocrático y transicional. El estilo de liderazgo más común en la administración de los servicios es el transformacional seguido por el transaccional y el democrático. Se identificó que no existe relación significativa entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral, confirmado con la prueba de Chi-cuadrado de Pearson, obteniendo un valor 15,0 y $p = 0,2414$. Conclusiones: No existe relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral del enfermero en un hospital de Buenos Aires, durante el periodo en estudio.

Abstract

Introduction: Leadership is the ability of an individual to influence people and is classified according to style and how it is perceived. This determines in many cases the productivity of the group. Good working conditions translate into job satisfaction, but to achieve this, problems must be overcome that must be solved. **Objective:** To determine the relationship between leadership and job satisfaction in a hospital in Buenos Aires in the first half of 2021. **Materials and methods:** A descriptive and cross-sectional study was carried out, with an observational design. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. **Results and discussion:** 58.9% of those surveyed identify democratic leadership, the transactional leadership being greater with 71.2%. 83.6% of nursing graduates are satisfied with the leadership style that they are exercised. It is evidenced that there is a relationship between the leadership style and the level of satisfaction in 100% of the nurses when the leadership is autocratic and transicional. The most common leadership style in service administration is transformational, followed by transactional and democratic. It was identified that there is no significant relationship between leadership styles and job satisfaction, confirmed with Pearson's Chi-square test, obtaining a value of 15.0 and $p = 0.2414$. **Conclusions:** There is no relationship between the leadership style and job satisfaction of the nurse in a hospital in Buenos Aires, during the study period.

Palabras Claves: Capacidad de Liderazgo y Gobernanza; Liderazgo; Satisfacción en el Trabajo; Administración de Personal; Enfermería

Keywords: Leadership and Governance Capacity; Leadership; Job Satisfaction; Personnel Management; Nursing

1. Introducción

El profesional de la enfermería es clave en el manejo de pacientes bajo la concepción moderna de asistencia sanitaria. La misma evoluciona, así como la práctica médica por lo que adquiere un grado de complejidad en su desempeño cada vez mayor. No son pocas las estrategias de formación de personal sanitario y enfermeros universitarios que respondan a la alta demanda del complejo sistema sanitario. (Donohue-Porter, 2017; Lafaurie, 2020)

Si las condiciones laborales son saludables, desde el punto de vista material y psicosocial, se expresará como satisfacción laboral, pero si estas condiciones no son suficientes, ocasionará problemas que deberán ser resueltos. Uno de los principales problemas que enfrenta actualmente el sistema de salud es el descontento del personal de enfermería con la gestión de salud y su organización; debido a numerosos cambios sociales y económicos, la profesión se vuelve cada vez más compleja, competitiva y exigente. Por tanto, el enfermero debe mejorar sus habilidades de liderazgo para que sea apto para brindar servicios adecuados a personas y entornos profesionales cada vez más exigentes. (Tafur Sanchez, 2020; Zelada Rosales, 2014)

La insatisfacción laboral en los enfermeros se refleja en las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo médico, el tratamiento de los pacientes y sus familias, la calidad de la atención que brindan y la disciplina laboral. Esta situación no solo afecta a la enfermería como profesión, sino que también afecta a las instituciones médicas y a las personas que reciben los servicios. (Mendoza Llanos, 2015)

La insatisfacción laboral, factor de riesgo para los cuidadores, es un trastorno que existe en el lugar de trabajo, y la solución es eliminarlo y no esperar a que el personal se adapte a estas condiciones adversas. Hay

poca investigación que aborde el papel y los resultados del liderazgo de enfermería en el lugar de trabajo en el que trabaja. En Argentina, los trabajadores de la salud en general dijeron que estaban completamente insatisfechos o insatisfechos. El nivel de insatisfacción es del 100% con el salario recibido, la posibilidad de ascenso y la capacidad de liderazgo del jefe. (Aguirre Raya, 2009)

En este sentido, es necesario establecer evidencias del estilo de liderazgo del enfermero y la satisfacción que genera.

El liderazgo es la capacidad que tiene un individuo de influir sobre las personas, aunque, según la teoría motivacional esta se da de manera voluntaria. En todas las organizaciones, incluidas las de salud, la persona que instruyen y dirigen al personal sanitario ejercen el liderazgo con el fin de realizar las tareas y alcanzar las metas. (Gracia, 2019)

Se han usado diversos términos para definir sus diferentes estilos entre ellos el autócrata, participativo y el despreocupado. Dichos estilos influyen sobre los demás miembros de y en su desempeño laboral. Los mismos han sido estudiados en diversos escenarios internacionales. (Navarro, 2020; Moura, 2020; Sánchez, 2020)

Para desempeñar el rol de enfermero, es necesario no solo tener calificaciones científicas y técnicas, sino también tener calificaciones administrativas y de gestión. Es importante desarrollar un liderazgo práctico, permitiendo a los profesionales enfrentar nuevas dificultades y desafíos que plantea el contexto actual.

La presente investigación se plantea si existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral si su percepción afecta el desempeño. La misma nos permitirá ampliar el cuerpo de conocimientos en liderazgo en enfermería y satisfacción laboral. Brindará a los directivos bases para el diseño de estrategias dirigidas a perfeccionar y fortalecer la práctica

gerencial en salud. Por último, al conocer dicha relación el personal y la dirección con las estrategias trazadas podrán modificar el ambiente laboral que traduce en un aporte social y calidad del ambiente laboral impactando positivamente en el proceso de atención a los pacientes.

El presente trabajo tiene como objetivo determinar la relación entre liderazgo y la satisfacción laboral en un hospital de Buenos Aires en el primer semestre del 2021. Para ello se trazan los siguientes objetivos específicos: identificar estilos de liderazgo percibidos por los profesionales de enfermería; caracterizar la percepción de satisfacción laboral; determinar la relación entre liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería; registrar datos sociodemográficos y laborales de los enfermeros de la población sujeto a estudio.

2. Materiales y métodos

Se realizó un estudio descriptivo y de corte transversal, con diseño observacional; se desarrolló durante el primer semestre del 2021.

La población estuvo conformada por los licenciados en enfermería que laboran en un hospital de Buenos Aires. Luego de aplicar los criterios de inclusión y exclusión; quedaron como población 73 licenciados, los que constituyeron a la vez la muestra representativa.

La muestra final del estudio estuvo conformada por 72 participantes.

Criterios de inclusión: licenciados en enfermería que laboran en un hospital de Buenos Aires que aceptaron participar en la investigación previo consentimiento informado.

Criterios de exclusión: licenciados en enfermería que estuvieron de licencia médica o haciendo uso de su periodo vacacional.

Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario propuesto por Gómez Segura (2018) el cual se estructuró en tres partes:

La primera, versa sobre los datos sociodemográficos y laborales (06 ítems); la segunda, contiene datos relativos a los estilos de liderazgo (40 ítems) y la tercera, está relacionada a la satisfacción laboral (20 ítems). En total consta de 66 ítems.

Para liderazgo, se empleó tres alternativas de respuesta: siempre, algunas veces, nunca. Se les asignó un valor: Uno (1) representa nunca, dos (2) a veces y tres (3) siempre (Tabla 1).

Tabla 1: Estilos de liderazgo.

Dimensión	Ítems	Escala
Democrático	01 - 08 ítems	Siempre: 17-24 A veces: 8-16 Nunca: < 8
Autoritario	09 - 16 ítems	Siempre: 17-24 A veces: 8-16 Nunca: < 8
Laissez Faire	17 - 24 ítems	Siempre: 17-24 A veces: 8-16 Nunca: < 8
Transformacional	25 - 34 ítems	Siempre: 21-30 A veces: 10-20 Nunca: < 10
Transaccional	35-40 ítems	Siempre: 13-18 A veces: 6-12 Nunca: < 6

Para el caso de la variable satisfacción laboral, se utilizó tres alternativas de respuesta: Insatisfecho, poco satisfecho, satisfecho. Que asume 3 valores, tal como se detalla a continuación:

- Satisfecho: Cuando el puntaje obtenido se encuentra en el rango desde 41 hasta 60 puntos.
- Poco satisfecho: Cuando el puntaje obtenido se encuentra en el rango desde 20 hasta 40 puntos.
- Insatisfecho: Cuando el puntaje obtenido se encuentra en el rango menor a 20 puntos.

Previo a la aplicación del cuestionario se realizó el procedimiento de validez de contenido. Dicho proceso consistió en:

1. Revisión de los ítems por parte de 3 jueces expertos.
2. Prueba piloto del cuestionario.
3. Adaptación del lenguaje de los ítems.

Los jueces fueron expertos en gerencia en enfermería, y en metodología de la investigación; quienes verificaron si cada uno de los ítems propuestos mide lo que pretende medir, en términos de pertinencia, relevancia y precisión. La prueba piloto se aplicó en una muestra de 12 enfermeros con características similares a muestra y en otra institución diferente, cada turno y servicio diferente. Para evaluar la confiabilidad por consistencia interna de los ítems se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach. El resultado de la aplicación de este coeficiente, para el caso de estilos de liderazgo fue de 0,867 y para satisfacción laboral 0,887; lo que indica que el cuestionario es altamente confiable

Para llevar a cabo la investigación se tuvo la autorización del director del hospital y de la jefatura de enfermería. A cada participante se le informó el propósito del estudio, explicándoles que su participación es

voluntaria. La aplicación de los instrumentos se realizó en un ambiente acondicionado para tal fin.

Se protegió la privacidad y confidencialidad al aplicar el instrumento.

Para el procesamiento y análisis estadístico de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 23. Para evaluar los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral se utilizaron técnicas estadísticas descriptivas (frecuencias relativas y absolutas). En una segunda parte del análisis de los datos, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la asociación entre la variable dependiente (estilos de liderazgo), con la variable independiente (satisfacción laboral), considerando una probabilidad estimada de 0.05.

3. Resultados

En la tabla 2 “Distribución de licenciados en enfermería de un hospital de Buenos Aires según aspecto sociodemográfico y laborales” se aprecia que el 35,6% su edad oscila entre los 50 – 65 años, seguido del grupo etario de 40 – 49 con un 34,2%; el sexo prevalente es el femenino con un 64,4%; el 35,6% su estado civil es conviviente, seguido de un 27,4% soltero.

Otro aspecto para analizar son los servicios en que laboran: Medicina, Cirugía, Pediatría, Neonatología, Centro Quirúrgico, Emergencia, Alojamiento Conjunto y Estrategias Sanitarias; siendo los servicios de Internación general y UCI los de mayor grupo poblacional con un 41,1% y 17,8% respectivamente; la relación laboral que prevalece es de nombrados con un 89% y el tiempo de servicio con más de 15 años es de 52,1%.

En la tabla 3 “Estilos de liderazgo en los jefes del servicio de enfermería en un hospital de Buenos Aires según percepción de los licenciados de enfermería” encontramos que el 58,9% desarrolla un liderazgo

democrático, 1,4% autocrático, 57,5% laissez faire, 71,2% es liderazgo transaccional y 49,3 es liderazgo transformacional.

En la tabla 4 “Estilos de liderazgo en jefes de enfermería; según servicios de un hospital de Buenos Aires” se aprecia que los tipos de liderazgo que se desarrollan son: democráticos, prevaleciendo en un 86% en el servicio de Clínica médica; autocrático se evidencia solamente en el servicio de UCIA/UCO en un 8%; Laissez Faire se aprecia en 100% y 71% en Pediatría y Clínica médica respectivamente; Transaccional se aprecia en un 100% en Clínica médica y Neonatología; y Transformacional en un 71% en Clínica médica.

En la tabla 5 “Satisfacción laboral del licenciado de enfermería de un hospital de Buenos Aires” se observa que el 83,6% de los licenciados en enfermería están satisfechos con el estilo de liderazgo que son ejercidos y solo un 16,4% manifestaron estar poco satisfecho.

En la tabla 6 “Relación de los estilos de liderazgo en los jefes de servicio y el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros de un hospital de Buenos Aires” se evidencia que existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el nivel de satisfacción en el 100% de los enfermeros cuando el liderazgo es autocrático y transicional, se encuentran satisfechos. Cuando es de estilo transaccional existe una relación de satisfacción solo de un 98,1% y de poca satisfacción el otro 1,9% y con respecto al estilo Laissez Faire el nivel de satisfacción es de un 81% y de poca satisfacción 19%.

Tabla 2: Distribución de licenciados en enfermería de un hospital de Buenos Aires según aspecto sociodemográfico y laborales.

Variable	n	%
Edad		
(24-39) Joven	22	30,2
(40-49) Adulto	25	34,2
(50-65) Adulto Mayor	26	35,6
Total	73	100
Sexo		
Masculino	26	35,6
Femenino	47	64,4
Total	73	100
Estado civil		
Soltero	20	27,4
Casado	19	26
Divorciado	8	11
Conviviente	26	35,6
Total	73	100
Servicio en el que labora		
Clínica médica	7	9,6
Cirugía	0	-
Pediatría	2	2,7
Neonatología	1	1,4

UCIa/UCO	13	17,8
Guardias	12	16,4
Internación general	30	41,1
Gestión de enfermería (jefatura)	8	11
Total	73	100
Relación laboral		
Nombrado	65	89
Contratado	8	11
Total	73	100
Tiempo de servicio		
Menos de 3 años	0	-
De 4 a 7 años	9	12,3
De 8 a 11 años	12	16,4
De 11 a 14 años	14	19,2
Más de 15 años	38	52,1
Total	73	100

Fuente: Encuesta.

Tabla 3: Estilos de liderazgo en los jefes del servicio de enfermería de un hospital de Buenos Aires según percepción de los licenciados de enfermería.

Estilos de liderazgo	n	%
Democrático	43	58,9
Autocrático	1	1,4
Laissez Faire	42	57,5
Transaccional	52	71,2
Transformacional	36	49,6
Total	73	100

Fuente: Encuesta.

Tabla 4: Estilos de liderazgo en jefes de enfermería; según servicios de un hospital de Buenos Aires.

	Democrático		Autocrático		Laissez Faire		Transaccional		Transformacional	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Servicio en el que labora										
Clínica médica	6	8	-	-	5	7	7	10	5	71
Cirugía	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Pediatría	1	50	-	-	200	1	50	1	50
Neonología	-	-	-	-	-	-	100	-	-
UCIa/UCO	8	62	1	8	74	5	8	4	31
Guardias	5	42	-	-	78	5	8	6	50
Internación general	19	63	-	-	93	6	21	14	47
Gestión de enfermería (jefatura)	4	50	-	-	25	2	6	6	75

Fuente: Encuesta.

Tabla 5: Satisfacción laboral del licenciado de enfermería de un hospital de Buenos Aires.

Satisfacción laboral	n	%
Satisfecho	61	83,6
Poco Satisfecho	12	16,4
Insatisfecho	-	-
Total	73	100

Fuente: Encuesta.

Tabla 6: Relación de los estilos de liderazgo en los jefes de servicio y el nivel de satisfacción laboral de los enfermeros de un hospital de Buenos Aires.

Satisfacción laboral	Satisfecho		Poco Satisfecho		Insatisfecho		Total
	n	%	n	%	n	%	
Estilos de liderazgo Democrático	41	95,3	2	4,7	-	-	43
Autocrático	1	100	-	-	-	-	1
Laissez Faire	34	81	8	19	-	-	42
Transaccional	51	98,1	1	1,9	-	-	52
Transformacional	36	100	-	-	-	-	36

Fuente: Encuesta.

4. Discusión

La aplicación del cuestionario sobre estilo de liderazgo y satisfacción laboral revela que los enfermeros identifican en sus superiores distintos tipos de liderazgo con mayor frecuencia el transaccional y siendo el menos frecuente el autoritario. Diversas fuentes argumentan que no existe un estilo de liderazgo mejor que otro ni que se usa un solo modelo

de liderazgo todo el tiempo, sino que los líderes cambian de estilo según el caso. (González, 2013)

Un líder es capaz de usar estilo autoritario de liderazgo cuando la situación lo amerita y cambiar a uno democrático. Por tanto, no existe un estilo de liderazgo óptimo.

El manejo de situaciones con estilo de liderazgo más cerca del democrático por parte de los enfermeros puede deberse a que constantemente debe asumir decisiones importantes respecto a los cambios de salud de los pacientes y debe involucrar de manera permanente al equipo multidisciplinario en la toma de decisiones respecto al cuidado oportuno de los pacientes.

Se pone de manifiesto, además, que los jefes ejercen un liderazgo basado en valores. Resultados que se corresponden con el ideario de un líder enfermero que demuestra preocupación, es comprensivo, motiva, es tolerante, se involucra y alienta el espíritu de equipo. (Yañez Gallardo, 2010)

Estudios demuestran correlación entre liderazgo transformacional y una mayor calidad de la gestión en enfermería. (Almirón Arévalo, 2015)

Algunos enfermeros perciben características del liderazgo laissez faire o delegativo. Pudieran ser el tardar en solucionar problemas o no corregirlos y ser permisivo motivos por los cuales se identifican. Este estilo es positivo si se trabaja con colaboradores que poseen competencias para el trabajo que desempeñan; pero, puede ser inadecuado. (Niquén Salazar, 2013)

En conclusión, el estilo de liderazgo más común en la administración de los servicios de enfermería fue el transformacional seguido por el transaccional y el democrático.

En relación con la variable satisfacción laboral los enfermeros expresan estar muy satisfechos en el 83,6% de los casos. Dicho dato es similar al encontrado en otros trabajos. (González Álvarez, 2013; Raya, 2009))

Otros estudios asocian la satisfacción laboral con el tipo de supervisión, comunicación, autonomía y liderazgo en las autoridades. (Alba-Leonel, 2008)

No se encontró insatisfacción laboral en el presente estudio.

Al responder al objetivo general de la investigación, determinar si los estilos de liderazgo que ejercen los jefes de los servicios de enfermería se asocian con el grado de satisfacción laboral; se identificó que no existe relación significativa entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral, confirmado con la prueba de Chi- cuadrado de Pearson, obteniendo un valor 15,0 y $p = 0,2414$. Dichos resultados coinciden con los encontrados por Rivera et al. (Rivera Padrón, 2002)

5. Conclusiones

No existe relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral del enfermero en un hospital de Buenos Aires, durante el periodo en estudio.

Los enfermeros muestran satisfacción laboral respecto al estilo de liderazgo desarrollado por los jefes de los servicios, tanto a los factores intrínsecos -oportunidades de desarrollo, reconocimiento del trabajo que realizan- como extrínsecos -estilos de supervisión, relaciones interpersonales, respeto a las opiniones-.

Los jefes de los servicios de enfermería ejercen diferentes estilos de liderazgo, siendo el más preferente el transaccional con un 71,2%,

seguido por el liderazgo democrático en un 58,9%; así mismo, el liderazgo Laissez Faire un 57,5%, el liderazgo transformacional con un 49,6% y el liderazgo autoritario en un 1,4%.

En la prueba de hipótesis, se encontró, que no existe asociación entre las variables, confirmado con la prueba de Chi-cuadrado de Pearson, obteniendo un valor 15,0 y $p = 0,2414$.

Referencias

- Alba-Leonel, A., Salcedo-Álvarez, RA., Zárate-Grajales, RA., & Francisco, HR. (2008) Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General de México. *Rev Enferm IMSS*, 16(3), 155-60. Disponible en: http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/567/544
- Almirón Arévalo, V., Tikhomirova, A., Trejo Toriz, A. C., & García-Ramírez, J. M. (2015). Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional. *ReiDoCrea*, 4, 24-27. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10481/34629>
- Aguirre Raya, DA. (2009) Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería: factores que la afectan. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(4), 0-0. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1729-519X2009000400021&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Donohue-Porter, P., Forbes, M. O., White, J. H., & Baumann, S. L. (2017). Transforming nursing education and the formation of students: Using the human becoming paradigm. *Nursing science quarterly*, 30(2), 134-142. <https://doi.org/10.1177/08943184176932>
- Gómez Segura, L., Gonzales Neyra, JG., & Paredes Pérez, M. (2018) Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación con la satisfacción laboral del enfermero, Hospital General De Jaén, Agosto-Octubre 2016 [Tesis de Grado]. Universidad de Chiclayo. Disponible en: <http://repositorio.udch.edu.pe/handle/UDCH/152>
- González, JC., Saavedra, MPH., Rivera, TGM., Machado, MLM., & Galán, MGN. (2013) Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería. *Enf Neurol (Mex)*, 12(2), 84-94. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2013/ene132f.pdf>
- González Álvarez, L., Guevara Sotomayor, E., Morales Figueroa, G., Segura Hernández, P., & Luengo Martínez, C. (2013) Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile. *Ciencia y enfermería*, 19(1), 11-21. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95532013000100002&script=sci_arttext&tlng=p
- Gracia, TJH. (2019) Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. *Címexus*, 13(2), 89-109. Disponible en: <https://cimexus.umich.mx/index.php/cim1/article/download/292/231>
- Lafaurie, MM. (2020) Cuidado de enfermería e innovación: un estado del arte. 2009-2019 [Tesis de grado]. Universidad El Bosque. Disponible en: <https://repositorio.unbosque.edu.co/handle/20.500.12495/5729>
- Mendoza Llanos, R. (2015) Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. *Revista médica de Chile*, 143(8):1028-33. Disponible en https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0034-98872015000800010&script=sci_arttext
- Moura, AAD., Bernardes, A., Balsanelli, AP., Dessotte, CAM., Gabriel, CS., & Zanetti, ACB. (2020). Liderazgo y satisfacción laboral en el contexto del Servicio Móvil de Atención de Emergencia. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28, e3260. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/BD6KR7tqRfXbSnkPqsHsb6x/abstract/?lang=es>
- Navarro, CEC., & Oviedo-Cordoba, HR. (2020) Enfermería: una profesión de liderazgo. *Duazary*, 17(4), 5-6. Disponible en: <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/download/3700/2736/11153>
- Niquén Salazar, MA., & Zapata Guerrero, CL. (2013) Percepciones de enfermeras asistenciales sobre: rol gerencial de enfermeras jefes de servicio, Hospital Nacional-Essalud, Chiclayo-Perú 2013.

[Tesis de Grado]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Disponible en: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/434>

Raya, AAD. (2009) Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería: factores que la afectan. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8(4), 0-0. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1729-519X2009000400021&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Rivera Padrón, ME. (2002) Estilos de liderazgos y la satisfacción laboral en enfermería [Tesis de Maestría]. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Disponible en: <https://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/3065/MAE1ELS00201.pdf?sequence=4>

Sánchez, DCQ., Mansilla, DC., Jaque, RAL., Vallejos, GG., Nachar, AL., & Guíñez, DM. (2020) Percepción de enfermeras/os de atención hospitalaria y primaria de salud, sobre el liderazgo de Enfermería. Cultura de los cuidados. Revista de Enfermería y Humanidades, (58), 67-78. Disponible en: <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/111386/1/CultCuid58-67-78.pdf>

Tafur Sanchez, JM. (2020) Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Pimentel [Tesis de grado]. Universidad Cesar Vallejo. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47226>

Yañez Gallardo, R., Arenas Carmona, M., & Ripoll Novales, M. (2010) El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. Liberabit, 16(2), 193-202. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272010000200009&script=sci_arttext&tlng=en

Zelada Rosales, VP. (2014) Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014. [Tesis de Especialidad]. Universidad Mayor de San Marcos. Disponible en: <http://ateneo.unmsm.edu.pe/handle/123456789/4738>