



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS QUE
LABORAN EN CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL
DE LIMA, 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO**

**PRESENTADO POR:
LIC. IBONE SOTELO RUIZ**

**ASESOR:
MG: RODOLFO AMADO ARÉVALO MARCOS**

**LIMA – PERÚ
2021**

DEDICATORIA

La investigación está dedicada a mis padres' que siempre me orientan y con sus sabios consejos me encaminan a ser mejor cada día, haciendo que las dificultades que se me presenten en la vida sean el peldaño para salir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ponerme las oportunidades de avanzar, para desempeñarme en mi campo laboral, así mismo a los docentes que se encargaron de brindarme todos sus conocimientos y a todas las personas que estuvieron presentes en cada momento de vida, gracias a todos.

ASESOR:
MG: RODOLFO AMADO ARÉVALO MARCOS

JURADO

Presidente : Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

Secretario : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

vocal : Mg. Milagros Lizbeth Uturunco Vera

INDICE

| | Pág. |
|--|---------------------------------------|
| INDICE | 1 |
| Resumen | 3 |
| Abstract | 4 |
| 1. PROBLEMA | 5 |
| 1.1 Planteamiento del problema | 5 |
| 1.2 Formulación del problema | 8 |
| 1.2.1 Problema general | 8 |
| 1.2.2 Problemas específicos | 8 |
| 1.3. Objetivos de la Investigación | ¡Error! Marcador no definido. |
| 1.3.1 Objetivo general | ¡Error! Marcador no definido. |
| 1.3.2 Objetivos específicos | ¡Error! Marcador no definido. |
| 1.4 Justificación de la investigación | 9 |
| 1.4.1 Teórica | 9 |
| 1.4.2 Metodológica | 9 |
| 1.4.3 Práctica | 9 |
| 1.5 Delimitaciones de la Investigación | ¡Error! Marcador no definido. |
| 1.5.1 Temporal | 10 |
| 1.5.2 Espacial | 10 |
| 1.5.3 Recursos | 10 |
| 2. MARCO TEÓRICO | 11 |
| 2.1 Antecedentes | 11 |
| 2.1.1 A nivel Nacional: | 11 |
| 2.1.2 A nivel internacional: | 14 |
| 2.2.1 Bases teóricas | 16 |
| 2.3. Formulación de la hipótesis | ¡Error! Marcador no definido.6 |
| 3. METODOLOGÍA | ¡Error! Marcador no definido.7 |
| 3.1 Método de la investigación | ¡Error! Marcador no definido.7 |
| 3.2 Enfoque de la investigación | ¡Error! Marcador no definido.7 |
| 3.3. Tipo de Investigación | ¡Error! Marcador no definido.7 |
| 3.4 Diseño de la investigación | ¡Error! Marcador no definido.7 |
| 3.5 Población, muestra, muestreo | ¡Error! Marcador no definido.8 |

| | |
|--|---------------------------------------|
| 3.6. Variables y operacionalización | 30 |
| 3.6.1 Variables de estudio | 30 |
| 3.6.2 Operacionalización de variables | 31 |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 34 |
| 3.7.1. Técnica | 34 |
| 3.7.2. Descripción de instrumentos | 34 |
| 3.7.3. Validación | 35 |
| 3.7.4. Confiabilidad | 36 |
| 3.8 Plan de Procesamiento y análisis de datos | 36 |
| 3.9 Aspectos éticos | ¡Error! Marcador no definido.6 |
| 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS | 38 |
| 4.1 Cronograma de actividades | 38 |
| 4.2 Presupuesto | 39 |
| REFERENCIAS | 40 |
| Anexos | 44 |
| Anexo 1. Matriz de consistencia | 45 |
| Anexo 2. Instrumentos | 49 |
| Anexo 3. Consentimiento informado | 53 |
| Anexo 4. Informe de originalidad | 55 |

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la relación entre los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021. El método usado fue el hipotético-deductivo, con enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicativo, descriptivo, correlacional, diseño no experimental, la población de estudio fueron 84 enfermeras, cuya muestra fueron 69. Se recogió la información con el cuestionario. En las dimensiones de la primera variable fueron: transformacional, transaccional, laissez faire y en la satisfacción laboral factores intrínsecos y extrínsecos. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos y la confiabilidad fue con Alfa de Cronbach cuyos valores fueron en los estilos de liderazgo fue 0,951 y en la satisfacción laboral 0,839.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, factores intrínsecos, factores extrínsecos, satisfacción laboral

ABSTRACT

The present work aimed to determine the relationship between leadership styles and job satisfaction in nurses who work in the surgical center of a hospital in Lima, 2021. The method used was the hypothetical-deductive one, with a quantitative approach, type of research applicative, descriptive, correlational, non-experimental design, the study population was 84 nurses, whose sample was 69. The information was collected with the questionnaire. In the dimensions of the first variable they were: Transformational, transactional, laissez faire and in job satisfaction intrinsic and extrinsic factors. The instruments were validated by expert judgment and reliability was with Cronbach's Alpha, whose values were 0,951 in leadership styles and 0,839 in job satisfaction.

Key words: Leadership styles, intrinsic factors, extrinsic factors, job satisfaction.

1. PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El liderazgo a nivel internacional se ha convertido en un factor importante que necesitan las organizaciones para obtener alcanzar sus metas organizacionales y al mismo tiempo obtener satisfacción laboral, para lo cual se debe tener en cuenta los cambios que se originan por efecto de la globalización y es importante que las personas tengan un mejoramiento continuo para realizar un buen desempeño (1).

A nivel mundial la preocupación es que las personas se sientan cada vez mejor en su entorno laboral, en la que desarrollan cualquier clase de actividad, ya sea en el sector público o privado. Así mismo es sabido que la persona que está insatisfecha puede tener dificultades en su salud, puede ser de tipo físico, mental, psicológico y desempeño no es eficiente y se vuelven personas agresivas, infelices y buscan hacer daño a los demás (2).

Los enfermeros a nivel internacional de acuerdo a la OMS forman más del 60% del capital de trabajo en lo relacionado a salud y tienden a cubrir el 80% de los requerimientos de atención, en cambio en Latinoamérica la cantidad de enfermeros varía con respecto a 10,000 habitantes por ejemplo en Chile el promedio es de 1,4 por cada 10,000 habitantes y en el Perú hay 12,8 enfermeros por una cantidad de 10,000 habitantes. Es decir, hay poco personal de enfermería para una gran cantidad de personas (3).

En el mundo del 2020 existe un fuerte liderazgo de los profesionales de salud, para lograr cubrir la salud universal y es allí cuando se vio que es necesario fortalecer el liderazgo en estos profesionales con políticas públicas de salud y la toma de decisiones, porque se ha visto en la pandemia el impacto que ha tenido el profesional de salud (4).

En el Perú es necesario que exista liderazgo en enfermería en atención primaria, en el sector salud para aportar a la salud universal de tal manera que sea igualitario y solidario, que garantice a los individuos el derecho al tener que ser parte de los cuidados del área de salud (5).

El liderazgo tiene que ver con los sujetos que dirigen a los demás en función a la disciplina, honestidad y la estrategia en el aspecto comunitario y hospitalario de los enfermos que deberían ser encaminados para ser líderes, desarrollando su aspecto motivador para tener ascendencia en los empleados (6).

Hoy en día las enfermeras deben tener una evolución en cuanto a los modelos que se vienen usando que son algo rígidos y jerarquizados y pasar a formas de liderazgo que sean más flexibles y democráticos, tratando de tener espacios que se presten a la discusión para desarrollar una coordinación de manera estratégica, además integradora haciendo uso del trabajo en equipo, el estilo cooperativo y colaborativo, pero al mismo tiempo asumiendo su responsabilidad, dando confianza y siendo transparente. Las enfermeras deben tener claro la forma de resolver los conflictos que se presentan y tomar decisiones que ayuden a lograr los propósitos organizacionales y cumpliendo con las necesidades del paciente. Ya que mayormente se observa desorganización, individualismo al realizar las labores diarias y hay incumplimiento de roles (7).

En el Perú el liderazgo en las enfermeras que ejercen cargos pasa desde el nivel operativo hasta el táctico y directivo, les falta articular y realizar la defensa de las formas colaborativas y compartidas que debe haber en el servicio de atención a los pacientes. Es necesario que se construya y practique las relaciones de confianza y respeto entre las personas que son parte del equipo de enfermería que ayude a que se fortifique la institución, que trabajen en forma solidaria,

manteniendo siempre un clima de respeto, humanización a las personas y teniendo en cuenta que es muy importante el tener valores compartidos (8).

Es importante que el personal enfermero sepa los estilos de liderazgo, porque sabemos que en los centros de salud los profesionales de enfermería representan un porcentaje mayor al 50% de la planilla a nivel nacional, por lo tanto, en salud el rol de ellos es definitivo, pues tiene un gran liderazgo e incide mucho en los propósitos organizacionales, ya que conoce tanto los requerimientos individuales como colectivos de la institución (9).

En cuanto a la satisfacción laboral a nivel de Latinoamérica, los países de Chile, Venezuela y Brasil, en una encuesta de profesionales de salud, en su mayoría se sienten insatisfechos, cuando no realizan la actividad de trato directo, como cuando trabajan de administrativos. Por su parte los enfermeros en Colombia, se sienten insatisfechos porque su trabajo, lo realizan en lugares reducidos, con equipos que están obsoletos, que no ayudan a su función laboral. Por otro lado, en América del Norte, el 45,9% se sienten insatisfechos porque no tienen autonomía, es más hay carencia de reconocimiento a su trabajo, hay mucha carga laboral en los factores intrínsecos, y existe insatisfacción en el 54,1% en los factores extrínsecos, ya que no existe buenas relaciones interpersonales, no hay adecuadas condiciones de empleo, no cuentan con buenos salarios, el horario de trabajo es inadecuado y existe poca estabilidad en el trabajo (10).

En un hospital de Lima en el que se desarrolla la investigación los enfermeros expresan que existe demasiada carga laboral la misma que causa fatiga y cansancio que no es reconocido por los jefes, no hay preocupación por su capacitación, sus turnos no son adecuados y además se sienten cansados porque realizan doble actividad en el hospital y su vida familiar, asumen jornadas largas

de trabajo y con un pago que no compensa su sacrificio, lo cual tiene efectos negativos en el aspecto personal, lo que repercute en su trabajo con los pacientes. Además, a nivel de la institución no hay una buena comunicación entre los jefes y los subordinados y existe preferencias en cuanto a los turnos, u horarios de trabajo lo que genera descontento.

En base a los problemas encontrados tenemos lo siguiente:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación de los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación de los estilos de liderazgo con los factores intrínsecos de la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021?

¿Cuál es la relación de los estilos de liderazgo con los factores extrínsecos de la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo con los factores intrínsecos de la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo con los factores extrínsecos de la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021
Infermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La investigación aporta una serie de conocimientos teóricos que ayudarán a ampliar el conocimiento científico, estas teorías permitirán hablar en forma más amplia sobre las variables de estudio y asignar el rol que corresponde a los líderes para llevar un grupo y orientar para su buen desempeño y teniendo un buen liderazgo lograr la satisfacción del personal enfermero.

1.4.2 Metodológica

El estudio usará una serie de métodos al realizar la investigación, para recolectar la información se tendrá en cuenta ciertos instrumentos los que serán aplicados, previa validación y los mismos para ver si son confiables aplicaremos la prueba de confiabilidad a un grupo más pequeño y se encontrará su grado de confiabilidad con Alfa de Cronbach.

1.4.3 Práctica

La investigación se justifica de forma práctica en que se mostrará la realidad del trabajo enfermero, que tiene muchas falencias y que no es reconocido, a pesar que dedican muchas horas de trabajo e inclusive no cuentan con una buena infraestructura. A través de este trabajo pretendemos resaltar la importancia de esta profesión que es sacrificada y no bien remunerada

1.5. Delimitaciones de la Investigación

1.5.1 Temporal

La investigación en cuanto al tiempo tendrá un promedio de cuatro meses, tiempo en el que será proyecto, una vez aprobado se continuará con él para finalizarlo como tesis.

1.5.2 Espacial

El estudio se llevará a cabo en el Hospital María Auxiliadora, lugar donde se aplicará los instrumentos para dar explicación a las variables estilos de liderazgo y satisfacción laboral.

1.5.3 Recursos

Para realizar la investigación se tendrá en cuenta recursos tanto humanos como materiales.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 A nivel Nacional:

Huamán L, (2018) a través de su trabajo en el enfocó su trabajo en “*Determinar del grado de relación entre la satisfacción laboral y diversos estilos de liderazgo*”. Tuvo un enfoque cuantitativo no experimental, un estudio correlacional. Para efectos de la población, estuvo conformada por 65 especialistas del área de enfermería, haciendo uso de la encuesta para el recojo de información. Dentro de los resultados, un 20% consideró insatisfacción laboral aguda, un 26,2%, coincidieron en una insatisfacción laboral parcial y un 21,5% manifestaron una insatisfacción laboral medio, y paradójicamente un 32,3% afirmaron presentar un nivel de satisfacción jornal preponderante. Dentro de la dimensión intrínseca un 81,6% coincidió en un nivel de descontento laboral, mientras que el 18,4% expresó una satisfacción en el ámbito laboral bastante significativa. Se concluye que existió una relación de $r_{xy} = 0,470$ positiva pero débil (11).

Cjahuá Z, López R. (2019), en su estudio el propósito fue “*Determinar relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral*”. Destacando dentro de sus aspectos metodológicos, el enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y descriptivo. En cuanto a la población el valor total era 500 especialistas del área de enfermería, mientras que la muestra estuvo conformada por 150 colaboradores, a quienes se les aplicó una encuesta para el recojo de información. Para efectos del liderazgo transformacional un 69% lo percibe en un nivel alto, un 31% lo califica en un rango medio, en lo que respecta a la dimensión transaccional un 81% consideró ubicarlo en un nivel alto, mientras que el 19% consideró calificarlo en un rango medio. En lo concerniente a la satisfacción laboral un 3% coincidió estar

satisfecho, un 24% coincidió en un nivel de satisfacción intermedio, un 59% manifestó estar en cierto grado de insatisfacción en el ámbito laboral, mientras que el 14% se calificó como muy insatisfecho. Se concluye que existe relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral, cuya relación fue 0,712, una correlación significativa y alta (12).

Mendoza E. (2019) en su estudio el propósito central “*Fue determinar grado de relación entre la satisfacción laboral y los estilos del liderazgo*”. Para efectos del aspecto metodológico se trató de un enfoque cuantitativo, de orden correlacional. Considerando además a una población de 72 profesionales de la enfermería, a quienes se les aplicó un cuestionario para el recojo de información. Es conveniente resaltar dentro de los resultados obtenidos de la muestra consultada ubica el liderazgo transformacional en un 41,7%, un 50% en un liderazgo transaccional y un 8,3% en un liderazgo de tipo *Laissez Faire*. Para efectos de la satisfacción laboral un 16,7% se mostró insatisfecho, un 44,4% poseía una satisfacción mínima en el entorno laboral, del mismo modo un 38,9% coincidió en un rango aceptable de satisfacción laboral. Se concluye que, $P = 0.024 < 0.05$ destacando una relación significativa de acuerdo a la correlación (13).

Gonzales J, Paredes M. (2018), a través del trabajo el propósito general “*Fue determinar el nivel de relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral del área de enfermería*”. Para efectos metodológicos el enfoque fue cuantitativo, correlacional – descriptivo. Se tomó como población a 72 especialistas, y una muestra de 60 profesionales de la enfermería, siendo este número de participantes a quienes se les aplicó una encuesta. En los resultados el 80% aplica criterios de liderazgo transformacional, 10% promueve el liderazgo autónomo, un 8,3% *laissez faire*, siendo el 1.7% quienes promueven un liderazgo transaccional. Del

mismo modo al analizar los resultados obtenidos para el caso de la satisfacción laboral un 90% se encontraban satisfechos laboralmente, mientras que el 10% expresó cierto grado de insatisfacción. Teniendo como consecuencia que la relación de las variables de acuerdo a Rho de Spearman tuvo un valor de 9,877y $p=043$, lo que indica una correlación significativa y alta (14).

Cabrera G. (2017), a través de su trabajo el objetivo “*Fue determinar el impacto de los estilos de liderazgo y el impacto de la satisfacción laboral*”. El enfoque cuantitativo, transversal, considerando una población de 80 profesionales del área de enfermería, se utilizó la encuesta para recoger la información. En cuanto a los resultados obtenidos, en el liderazgo transaccional un 23,80% coincidió en qué nunca lidera con carácter excluyente, mientras que el 76,30% en algunas oportunidades lidera haciendo en excepciones, en cuanto a la dimensión transformacional, reconocieron que el carisma juega un papel determinante en el liderazgo en un 43,80%, mientras que el 56,30% expresó que no es determinante este elemento. En lo que respecta a la satisfacción laboral un 46,30% mencionó que la apreciación estuvo en un nivel bajo, mientras que el 48,80% expresó nivel medio, mientras que 5% coincidió en qué la satisfacción laboral se encontraba en un nivel alto. Dentro de los alcances finales es importante resaltar que existe impacto entre las variables de la investigación (15).

2.1.2 A nivel internacional:

López N. (2018), a través de su estudio, el propósito “*Fue reconocer la satisfacción laboral y su influencia en el liderazgo*”. En cuanto a la metodología consideró una población de 3628, y una muestra representada por 2541,

enmarcando en el paradigma cuantitativo de tipo correlacional, recogió los datos con el cuestionario. Dentro de los resultados la satisfacción laboral se ubicó en un 38%, nivel bajo, 44%, nivel medio y un 18% nivel alto. Dentro de la conclusión final menciona que las relaciones interpersonales y la efectividad de las condiciones laborales producen satisfacción laboral (16).

Garijo G. (2017), a través de su trabajo dentro de su propósito estuvo “*Determinar el estilo de liderazgo ideal para el ámbito de enfermería*”. Enmarcándose en el enfoque cuantitativo, descriptivo, haciendo uso de la encuesta. Considerando para estos efectos a un total de 28 colaboradores como población. Dentro de los resultados obtenidos se consideró un 39,24% de carácter autocrático, un 34,02% el estilo democrático y un 26,56% con tendencia al laissez faire. Dentro de los alcances finales se consideró la tendencia centralizada de líderes, destacando dentro de su perfil la toma de decisiones, obviando el estado motivacional (17).

Cárcamo C, Rivas, E. (2019) a través de su investigación el objetivo “*Determinar el estilo de liderazgo que llevan a cabo los profesionales de la enfermería*”, destacando para ello un tipo de investigación cuantitativa, descriptivo y con corte transversal. Con relación a la población estuvo conformada por 165 trabajadores del área de enfermería, a quienes se les aplicó un cuestionario. De acuerdo a los resultados en el estilo transformacional obtuvo un nivel medio de 34,1% en el estilo transaccional nivel medio de 33,3% y destacando además que ambos tienen rangos similares. Es conveniente resaltar además que el tipo de liderazgo el correctivo/evitador obtuvo un nivel medio de 17,7%. Concluyendo la importancia de la cualidad de líder dentro del ámbito de la enfermería que está en un nivel medio del 48% (18).

Almeida A, Bernardes A, Pazetto A. (2020), a través de su estudio, cuyo propósito fue “*Determinar el grado de relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral*”. Para ello el estudio fue correlacional, descriptivo, que contó con una población de 221 especialistas del área de enfermería, sin embargo, la muestra se constituyó en 155 colaboradores, a quienes se les aplicó el cuestionario. En la conclusión de los datos obtenidos en el coeficiente de rho de spearman el valor fue de $r= 0,835$ y $p\text{-valor} = 0,00$ demostrando que existe relación de forma positiva y significativo de los estilos de liderazgo con satisfacción laboral (19).

Torres S, Rodríguez E, Andrade G. (2016) a través de su trabajo cuyo propósito se centró en el “*analizar el estándar de liderazgo*”. Teniendo un enfoque cuantitativo, descriptivo, contando para efectos de la investigación con un total de 27 colaboradoras del área de enfermería, a quienes se les aplicó la encuesta para el recojo de información. En los resultados, se consideró para efectos del liderazgo transformacional un 67% lo considera apropiado, mientras que 33 % lo considera medio, del mismo modo al considerar la dimensión transaccional el valor obtenido fue de 50% en el nivel medio. En lo que respecta al estilo laiszier- fire los valores fueron 33% en un rango medio y un 67% en el nivel alto, según la percepción de los colaboradores (20).

2.2.1 Bases teóricas

2.2.2 Estilos de Liderazgo

El liderazgo es el proceso a través del cual los líderes tienen influencia en las actitudes y en los valores de otras personas con el fin de alcanzar las metas de la institución (21).

La Real Academia Española afirma que el liderazgo es un hecho de superioridad que existe en una organización. Esta definición atribuye a alguien ciertas características que lo hace superior a sus seguidores, que es admirado por otros (22).

El liderazgo es la capacidad que tiene un individuo para realizar influencia sobre otra con el fin de alcanzar las metas deseadas (23).

El liderazgo se define como un evento que se presenta entre los miembros de un grupo laboral, permite expresar que el liderazgo no es una característica innata y que aparece con el líder al momento que nace (24).

El liderazgo es la incidencia interpersonal realizada en una circunstancia, orientada a la comunicación humana para la finalización de uno o distintos fines específicos, que se construyó a través de la historia (25).

El liderazgo es la capacidad que posee un individuo para estimular al ánimo para realizar una visión y misión compartida, es ponerse a sus órdenes sea cualquiera el puesto para orientar en el rendimiento de otros (26).

El liderazgo tiene que ver con la capacidad que tiene un sujeto para influenciar en otros para orientarles, ser guía para alcanzar los propósitos y las metas, personales, de la organización, deportivas o de cualquier tipo (27).

2.2.3 Teorías del liderazgo

2.2.4 Teoría del gran hombre

Rodríguez en el 2018 hablaba de diversas teorías como la teoría del gran hombre, que decía que los líderes nacen con algunas particularidades internas que son requeridas para liderar como: el carisma, la inteligencia, las destrezas sociales y la confianza, se considera que ese liderazgo es inherente a la persona, se basa en la teoría de Thomas

Carlyle, nace como una cualidad del liderazgo militar y se tiene la idea que los grandes líderes nacen y no se hacen en el camino (28).

2.2.5 Teoría de los rasgos

Tiene algunas características similares a la del gran hombre. En esta teoría se toman en cuenta algunas particularidades de la personalidad, es decir que algunas personas heredan ciertas características y rasgos que les adecúa más rápido al liderazgo (28,29). Este enfoque se dio de 1920 1950, en ella se puede diferenciar los que son verdaderamente líderes y los que no son (30).

2.2.6 Teorías de contingencia

Esta teoría se enfoca al liderazgo en función a la circunstancia en la que se encuentre el líder, depende del medio en el que se encuentre el líder para ver que tipo de liderazgo es mejor según la situación. De acuerdo a White y Hodgson afirman que el liderazgo es efectivo no solo salen a flote las cualidades que pueda tener el líder sino que debe haber un balance entre los requerimientos, los comportamientos y el contexto (31).

2.2.7 Teorías situacionales

Los líderes se adecuan al lugar donde están, pero el líder modifica su estilo según la modificación de la circunstancia, incluye también el cambio de estímulo del líder, así como las destrezas que tienen sus seguidores (32).

Se cimentan que las diferentes formas de conducta pueden ser eficaces en las distintas circunstancias pero una misma forma de conducta no es adecuada para todas ellas.

2.2.8 Teorías del comportamiento

En esta teoría se cree que los líderes se forman independientemente que nazcan con ciertas características, este se aprende en función a la observación y la enseñanza.

2.2.9 Teoría de gestión o transaccionales

Esta teoría tiene que ver con el rol del monitoreo, organización y el desempeño grupal, se basa en un sistema en el que se recompensa o castiga , es decir se premia si hacen bien las cosas y se castiga si hay errores (33).

2.2.10 Teoría de las relaciones o Transformacionales

Están basadas en los vínculos que hay entre los líderes y sus seguidores, no solo se centra en el grupo, sino lo que puede hacer cada uno de forma individual para alcanzar su potencial (34).

Este enfoque tiene como precursor a Bernard M. Bass en el año 1985 estuvo cimentado en el liderazgo carismático y transformacional estudiado por Robert House (1977) y James McGregor Burns (1978). En esta teoría toman en cuenta las actitudes del líder como los aspectos situacionales (35).

2.2.11 Evolución histórica del liderazgo

El liderazgo nación con la humanidad pasó por varias fases, empezó con los cazadores pasando por diferentes períodos yendo desde los pre-matriarcados, los matriarcados y los patriarcados. Pero ya terminado el siglo XIX empieza los estudios con respecto al liderazgo pero surgen en el siglo XX aparece la teoría de los rasgos que localizan al líder en base a su personalidad. Luego surge la teoría de estilo en el que se enfoca a los líderes a través de su entrenamiento en las instituciones. Por los años sesenta aparece la teoría de la contingencia que se basan en el efecto que la institución origina en el líder. Por los años ochenta surge las teorías del liderazgo y aparecen los estilos de liderazgo transaccional de acuerdo al mecanismo estímulo-respuesta, relación entre el líder y sus seguidores; transformacional es indagar por un propósito poniendo en alto las pretensiones del líder y de sus seguidores; carismático el líder refuerza su autoestima y visionario, el líder localiza la visión de la institución (36).

2.2.12 Liderazgo en Salud

Los profesionales de enfermería como principio básico el cuidado ya que están contenidos en el cuidado del paciente, en este aspecto es importante el liderazgo para sus funciones en un contexto complejo para atender en salud de los pacientes (37).

La administración y la dirección complementan el liderazgo porque influyen en el trabajo de los enfermeros, dirigiendo las acciones de los profesionales de enfermería, Se espera que las enfermeras en la práctica tengan la capacidad de administrar de la mejor forma la asistencia en salud, con orientación al cuidado humanizado(38).

El hecho de liderar en enfermería es preparar a otros individuos es elaborar un medio dirigido al perfeccionamiento permanente en la atención a los pacientes. El liderazgo que se pueda realizar a través de las asociaciones de los profesionales de enfermería potencia la profesión y la coloca de tal manera que influya de forma estratégica en la planificación para la mejora de las políticas de salud. este liderazgo debe promover las actividades y los cuidados reduciendo los riesgos, encaminado la asistencia oportuna que se tiene en los planes operativos (39).

2.2.13 Características del liderazgo

Entre ellos están son los siguientes:

Paciencia que es el hecho de dominarse a uno mismo y el líder debe hacer ajustes entre lo que se establece y se realiza.

Amabilidad es el hecho de prestar atención usando el respeto para alcanzar una buena comunicación.

Humilidad el hecho de no ser arrogantes, el líder necesita ser auténtico con las personas.

Respeto procurar hacer importantes a las personas.

Generosidades es producir bienestar a los demás a pesar de que sacrifique tus propios requerimientos.

Honradez es actuar sin mentiras, informar de forma clara , ser consecuente.

Compromiso es la visión del avance personal y del equipo en relación a la mejora continua (40).

Dimensiones de los estilos de liderazgo

Entre las dimensiones del liderazgo están:

1. Liderazgo transformacional

Fue planteado por Burns (1978) luego fue puesto en acción por Bass (1985), pero el liderazgo transformacional fue planteado por James Mc Gregor Burns, por el año 70, en la cual el líder estimula a sus seguidores para lograr un rendimiento que sea mayor a las perspectivas al cambiar las actitudes y los valores de las personas que siguen, indagan la optimización del desarrollo y buscan la innovación no solo de tipo grupal, sino individual (41).

Entre los indicadores de este estilo están: Promover la participación de manera creativa de los empleados, el líder invita a la participación dentro de la empresa; Cree en la capacidad que tienen los miembros de su equipo; tiene capacidad empática y de comunicación; tiene relaciones importantes con cada uno de sus compañeros de equipo; estimula constantemente con su equipo; produce inspiración en sus seguidores, falta de temor a hacer frente a los riesgos (42).

2. Liderazgo Transaccional

Los líderes tratan de dar recompensa sea positiva o negativa, en función al desempeño de los seguidores, los que aceptan ciertos papeles y compromisos para lograr las metas (43).

Los indicadores de este estilo son: existe interacción entre el líder y su seguidor por interacciones recíprocas; positivo si el líder da recompensa a su seguidor por cierto rendimiento acordado; aversivo es cuando el líder tiene reacción frente al fracaso de un trabajador para lograr el rendimiento acordado por ambas partes (44).

3. Liderazgo Laissez-Faire

Es un tanto liberal, en la que los empleados tienen cierta libertad operativa y tienen más poder de decisión, es decir hace y deja hacer está en función de los empleados para determinar sus fines, no juzgan ni da valor a los aportes de los empleados, existe si la desventaja de que los empleados no tengan los suficientes conocimientos o experiencia, que puede tomar decisiones (45).

El instrumento para medir el liderazgo

Será el cuestionario MLQ (Multifactor Leadership Question naire) que está en base a la teoría de Bass y Avolio, modificado por Cruz (46).

Satisfacción Laboral

La satisfacción en el ámbito laboral de manera general es la actitud del sujeto frente a su empleo (47).

Es un grupo de emociones pueden ser positivas o negativas con que los trabajadores tienen en su empleo. Es un comportamiento que puede ser afectivo, un sentimiento que genera gusto o disgusto que tiene que ver con algo que haces (48).

En el lado de la satisfacción de las enfermeras, que está relacionado a las apreciaciones respecto al trabajo profesional, en torno a sus tareas asistenciales (49).

La satisfacción laboral está vinculada tanto a la salud mental como al balance personal. Específicamente tienen que ver con lo que pasa en el ámbito laboral y que repercute en las personas de acuerdo a su personalidad lo que produce en muchos casos estados de estrés, malestar (50).

En una investigación hecha en España definen a la satisfacción laboral como un componente que incide en las tareas que tiene el ser humano y acto de ayuda que hace que los sentimientos cambien en relación al valor y al hecho de desarrollo personal ⁴⁰

Evolución de la satisfacción laboral

Esta aparece producto de la revolución industrial , ya que habían muchos conflictos en las instituciones entre los directivos y los empleados, requerían de que hayan alguien que sirva de interlocutor para el entendimiento de ambas partes. En los año 70 empieza la transformación esencial en la administración de los seres humanos, pues se da el valor a los individuos como entes productivos, que tienen inteligencia que con su creatividad, empuje y sentimientos son parte esencial de las organizaciones. De allí que los jefes empezaron en tener satisfechos a sus trabajadores brindándoles un buen entorno de empleo (51).

Teorías de los dos factores

Manifiesta que el sujeto posee dos cualidades. Por un lado están los aspectos motivadores o que satisfacen, se centran en el contexto del empleo, poniendo de relevancia el logro, el desarrollo, el empleo mismo, el reconocimiento y el compromiso del trabajador (52).

Teoría de las necesidades Básicas

De acuerdo a Maslow el ser humano tiene una jerarquía de necesidades entre las que están: las necesidades fisiológicas que son las necesidades básicas: hambre, sed, casa y otras necesidades; la seguridad contiene tanto la seguridad como la protección frente al mal físico y mental; social en el que está la afectividad, pertenencia, forma de aceptación y la amistad; Estima son todos los factores que tienen que ver con el respeto a uno mismo, el ser autónomo y alcanzar el logro; Autorrealización en lo que la persona es capaz de lograr (53).

Teoría de la discrepancia

Locke por el año 1976 decía que la satisfacción o la insatisfacción dependía en gran medida de la discrepancia entre lo que el sujeto percibe está consiguiendo y lo realmente

quiere. Se destaca la importancia que tienen los valores de la persona, de sus requerimientos, perspectivas, percepciones o juicios determinando como estas características se mezclan de tal manera para tener el nivel de satisfacción. Así mismo destaca que para entender las actitudes en el ámbito laboral se requiere del análisis de los diferentes factores, destacando ocho factores. Entre ellos están: acciones propias del trabajo, salarios y prestaciones, condiciones físicas del empleo, los ascensos y las promociones, la interrelación con el jefe y supervisores, las políticas de la organización, la relación con los compañeros de trabajo(54).

Modelos de la satisfacción laboral

Modelo de transferencia

Son las actitudes que se asocian al trabajo que pueden extenderse también a las que no están relacionadas con ello. Las personas que tienen poca interacción en su trabajo. Una persona que no interactúa en su trabajo, también mantiene la misma actitud fuera del trabajo (55).

Modelo de compensación

Infiere en relación a la presencia inversa entre lo que es la vida personal y la profesional, recomendando que la dimensión que es deficiente sea suplida por otra para lograr el balance (56).

Modelo de segmentación

No existe vinculación entre el aspecto personal y el profesional.

Dimensiones de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral tiene relación con la salud mental ya que logra el equilibrio en la persona. Está vinculado al aspecto laboral y que tiene consecuencias en los

individuos de acuerdo a ciertos rasgos de la personalidad. Esta satisfacción se da según factores intrínsecos o factores extrínsecos (57).

Entre las dimensiones se encuentran:

Factores intrínsecos: son los diversos aspectos que tienen que ver con el reconocimiento conseguido en el empleo, entre los que se consideran la promoción, responsabilidad, todo lo relacionado a las actividades que se realizan en el trabajo entre los que están el horario el salario, y los aspectos relacionados con lo físico (58).

Factores extrínsecos: Son los que terminan generando la insatisfacción como las políticas de la empresa, salario, recursos, monitoreo, oportunidades de ascender (59).

2.3 Teoría de Enfermería de Jean Watson

El presente trabajo de investigación corresponde a la línea de investigación gestión de los servicios en enfermería en Centro Quirúrgico, en efecto es responsabilidad y esencia de enfermería el cuidado como tal la naturaleza del ejercicio profesional está basada en cuidado humano desarrollado por la teórica de Jean Watson, las amplias literaturas sobre enfermería describen en profundidad la esencia de la profesión es el servicio al prójimo. La “Teoría del Cuidado Humano” abarca sus múltiples dimensiones, de acuerdo a las diferentes funciones que cumple la enfermera, además su labor estará orientado a la promoción de la salud, la prevención de las enfermedades, la recuperación de la salud, la rehabilitación cuando el paciente fue dado de alta, la enfermera acompaña en cada proceso, en toda las etapas de la vida desde el nacimiento hasta el último suspiro de la vida, el teórica tiene la particularidad de cuidar toda las dimensiones o espacios que permite la dosis de humanismo en cada intervención, de tal forma la trascendencia de la enfermera, dependerá de su dedicación, delicadeza y la calidad del cuidado enfermero en cada una de sus intervenciones. Los enfermeros como seres humanos buscamos la

relación interpersonal, la relación es horizontal, se utiliza el lenguaje de la comunicación asertiva cuando se administra el cuidado y también cuando se interactúa con los miembros del equipo de salud. El cuidado de los pacientes es un acto de grandeza, que caracteriza la incorporación y el reconocimiento social de la enfermera, la sociedad reconoce el liderazgo de la enfermera dentro de la gestión hospitalaria, la relación interpersonal cuando se planifica el cuidado, requiere de conocimiento y liderazgo para un cuidado eficiente y eficaz. La teoría de Jean Watson, permite la integración y la socialización de los enfermeros, porque profundiza la enseñanza y el aprendizaje del cuidado enfermero en todo momento, incide que el cuidado tiene que tener una dosis elevada del cuidado humanizado, los enfermeros también tenemos la responsabilidad de poseer sensibilidad en el ejercicio de la profesión siendo empáticos y practicando la escucha activa. Jean Watson, en sus postulados recalca que el núcleo de la enfermera es el cuidado, su enfoque filosófico estará orientado a buscar la justificación de aspecto existencial y fenomenológico, con sustento ético y deontológico, la ética siempre será considerado como el arte de hacer el bien, como un compromiso moral en el cuidado del paciente, sin distinción de clase, credo, política, religión, etc. La teoría de Jean Watson, inculca y reitera la transformación social de la enfermera, como elemento de cambio, desde su formación tiene un direccionamiento a comprender que es la enfermera en administrar los cuidados de enfermería, como tal la enfermera del Centro quirúrgico está convocada para asumir con responsabilidad social al paciente quirúrgico, dependiente con compromiso de sensorio, bajo efectos de anestesia, la planificación del cuidado es imperativo, requiere de capacidad de organizarse, cambios motivacional para el logro de sus metas personales y profesionales, implementar el cuidado como un proceso interactivo, finalmente realizar investigaciones que se sustentan o garanticen un cuidado humanizado.

2.4. Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021.

Ho: No existe relación entre los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021.

Hipótesis específicas

Ha: Existe relación entre los estilos de liderazgo con los factores intrínsecos de la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021.

Ho: No existe relación entre los estilos de liderazgo con los factores intrínsecos de la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021.

Ho: Existe relación entre los estilos de liderazgo con los factores extrínsecos de la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021.

Ho: No existe relación entre los estilos de liderazgo con los factores extrínsecos de la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método que se está considerando es hipotético-deductivo ya que pasamos por diversas etapas de la investigación: formulamos el problema, luego planteamos

los objetivos, las hipótesis, y para terminar llegamos a los resultados, con los cuales tenemos las conclusiones para llegar a la conclusión general (60).

3.2. Enfoque de la investigación

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, porque los datos numéricos y el sistema estadístico de los resultados comprueba las variables del presente estudio, asimismo, permite corroborar las hipótesis planteadas (61).

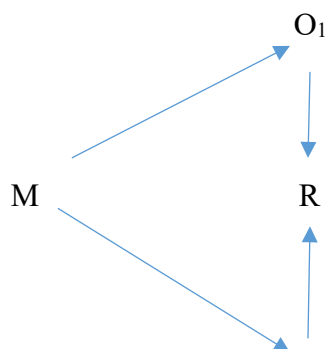
3.3. Tipo de Investigación

El estudio será básico, de tipo descriptivo analiza los sucesos de la realidad, las particularidades, o cualquier otro fenómeno que requiere de análisis y es correlacional porque se recoge la información en un instante dado, pero con la finalidad de realizar una relación entre las variables (62).

3.4 Diseño de la investigación

Para el presente proyecto de investigación es de carácter no experimental, observacional de nivel correlacional, dado que no se manipula las variables de estudio de corte transversal por que la aplicación del instrumento se realizara en los meses de julio y agosto (63).

El diseño es el siguiente:



O₂

M= muestra

O₁= Estilos de liderazgo

O₂=satisfacción laboral

R= Relación

3.5. Población, muestra, muestreo

Si hablamos de la población son el conjunto de componentes que cuentan con ciertas particularidades en común, pueden estar conformadas por sujetos, objetos, programas y cuentan con espacio en el que se desarrollan (64).

En dicho estudio la población estará conformada por 84 enfermeras.

La muestra es una parte de la población la que se toma en cuenta de acuerdo a la fórmula estadística de cálculo muestral para población finita:

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

Donde:

n: Muestra.

Z: Nivel de confianza (95%=1.96)

N: Población conocida o finita.

E: Error estándar (5%)

p: Tasa de acierto o éxito (50%)

q: Tasa de fracaso o error (50%)

Entonces tenemos que:

N=?

Z: 1.96

N: 84

E: 0.5

p: 0.5

q: 0.05

$$n = \frac{84 \cdot (1.96)^2 \cdot (0.5 \cdot 0.5)}{(84-1) \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot (0.5 \cdot 0.5)}$$

n=69

La muestra de acuerdo a la fórmula la muestra son 69 enfermeros.

Criterios de Inclusión

Enfermeros tanto hombres como mujeres

Enfermeros de todas las edades

Enfermeros que trabajan en el hospital

Enfermeros que quieren participar de forma voluntaria

Criterios de exclusión

Enfermeros arriba de los 45 años

Enfermeros que no asistieron ese día

Enfermeros que decidieron no participar

El muestreo que se usará es probabilístico aleatorio simple con fórmula matemática, puesto todo enfermero tiene la posibilidad de ser seleccionado como parte de la muestra (65).

3.6. Variables y operacionalización

3.6.1. Variables de estudio

Primera variable: Estilos de liderazgo

El liderazgo tiene que ver con la capacidad que tiene un sujeto para influenciar en otros para orientarles, ser guía para alcanzar los propósitos y las metas, personales, de la

organización, deportivas o de cualquier tipo. Tiene que ver con el liderazgo transformacional, transaccional y Laissez-Faire (66).

Segunda variable: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral tiene relación con la la salud mental ya que logra el equilibrio en la persona. Está vinculado al aspecto laboral y que tiene consecuencias en los individuos de acuerdo a ciertos rasgos de la personalidad. Esta satisfacción se da según factores intrínsecos o factores extrínsecos (67).

3.6.2. Operacionalización de variables

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
|----------------------|----------------------------|---|------------------------------------|---|---|
| Estilos de liderazgo | Liderazgo Transformacional | <ul style="list-style-type: none"> -Promueve participación creativa -Cree en los miembros del equipo -Se preocupa por los demás -Establece vínculos personales con cada miembro -Motiva a su equipo -Inspira a los miembros de su equipo -No teme afrontar riesgos | 1,2,3, 4,5,6 7,8,9, 10,11 | Ordinal Escala de Likert 1: nunca 2: casi nunca 3: a veces 4: Casi siempre 5. siempre | Muy adecuado (84-115) Adecuado (54-83) Inadecuado (23-53) |
| | Liderazgo Transaccional | <ul style="list-style-type: none"> -Interacción entre líder y seguidor -Administración o dirección por excepción -Dirección por excepción | 12,13,14, 15,16,17, 18,19 | | |

| | | | | | |
|--|---------------------------|--|-----------------|--|--|
| | Liderazgo Laizes Faire | -Eluden responsabilidades de supervisión -No confían en su capacidad de dirigir -No establecen metas claras -No ayudan a tomar decisiones | 20,21, 22,23 | | |
|--|---------------------------|--|-----------------|--|--|

| Variable | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
|---------------------------------|-------------------------|--|-------------------------------|---|---------------------------|
| Satisfacción laboral | Factores intrínsecos | -Reconocimiento obtenido por el trabajo. Responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea | 1,2,3, 4,5,6 7, | Ordinal Escala de Likert 1: nunca 2: casi nunca 3: a veces 4: Casi siempre 5. siempre | Muy satisfecho (51-75) |
| | Factores extrínsecos | Aspectos relativos a la organización del trabajo, horario, remuneración, condiciones físicas del trabajo. | 8,9,10 11,12, 13,14,15, | | Satisfecho (26-50) |
| | | | | | Insatisfecho (15-25) |

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica es la encuesta con la que se recogerá los datos para el estudio. El instrumento será el cuestionario que es un documento con una serie de preguntas que se tomará a los enfermeros para obtener información acerca de las variables.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Ficha técnica de la variable 1:

| | |
|------------------------|---|
| Nombre del instrumento | : Cuestionario de Estilos de liderazgo |
| Autor | : Cruz Yadhira (2018) |
| Lugar | : Hospital |
| Nº de ítems | : 23 |
| Administración | : Individual |
| Duración | : 25 minutos |
| Sujetos de aplicación | : 69 Enfermeros |
| Dimensiones | : Liderazgo transformacional, liderazgo Transaccional, liderazgo laizez Faire |
| Escala | : Likert |
| Niveles y rangos | : Muy adecuado (84-115); adecuado (54-83); Inadecuado (23-53) |

Ficha técnica de la variable 2:

| | |
|------------------------|--|
| Nombre del instrumento | : Cuestionario de satisfacción laboral |
| Autor | : Bazán Maruja (2017) |
| Lugar | : Hospital |
| Nº de ítems | : 15 |
| Administración | : Individual |
| Duración | : 20 minutos |
| Sujetos de aplicación | : 69 Enfermeros |
| Dimensiones | : Factores internos, factores externos |
| Escala | : Likert |
| Niveles y rangos | : Muy satisfecho (51-75); Satisfecho (26-50); Insatisfecho (15-25) |

3.7.3. Validación

La validez se asocia con el grado que posee el instrumento en su aplicación cuyo propósito es medir lo que quiere medir (67).

Con la validez vemos la consistencia interna del instrumento. Para ello el instrumento es llevado a juicio de expertos, los que son especialistas en el tema y consideran que el instrumento debe tener claridad, pertinencia, relevancia para poder ser aplicado.

3.7.4. Confiabilidad

Esta es encontrada al ser aplicada a un grupo de personas que se denomina piloto, que es un grupo más pequeño, al que se aplica el instrumento y el tratamiento es con el estadígrafo Alfa de Cronbach, la confiabilidad de la primera variable estilos de liderazgo es 0,951, y de la segunda variable satisfacción laboral es 0,839.

3.8 Plan de Procesamiento y análisis de datos

Primeramente para empezar a la aplicación de los instrumentos se pedirá una autorización al hospital, una vez otorgado el permiso, se aplica a los participantes, teniendo en cuenta el consentimiento informado. Una vez que ya tenemos revisados los cuestionarios, los datos van a un cuadro de excel, los que se procesan con el SPSS versión 24. Son presentados de manera descriptiva en cuadros y gráficos, tanto con valores absolutos y porcentuales y para correlación de las variables se utilizará Rho de Spearman y se hará la estadística inferencial presentado en tablas y gráfico de barras.

3.9 Aspectos éticos

Para ejecutar el presente proyecto de investigación se tomara en cuenta las consideraciones éticas en las normas y reglamentos de la universidad privada Norbert Wiener, como los registros del presente proyecto ante el comité de ética, asimismo el instrumento será exento y se informará a los participantes que la información recabada será completamente anónima y que los registros posterior al análisis de los datos serán eliminados, como también se respetará la propiedad intelectual, registrando la autoría de las fuentes utilizadas, con las

citas correspondientes en las referencias bibliograficas, la informacion utilizada es de carácter fidedigno de acuerdo a las normas vancouver

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades (diagrama de Gantt)

| N° | Actividades | 2020 | 2021 | | | | | | |
|----|---|------|------|-----|-------|-----|-----|-----|-----|
| | | Ener | Feb | Mar | Abril | May | Jun | Jul | Nov |
| 1 | Busqueda del problema (variables) | | | | | | | | |
| 2 | Planteamiento del problema y objetivos de la investigacion | | | | | | | | |
| 3 | Busqueda bibliografica | | | | | | | | |
| 4 | Antecedentes internaciones y nacionales | | | | | | | | |
| 5 | Justificacion e hipotesis | | | | | | | | |
| 6 | Diseño metodologico | | | | | | | | |
| 7 | Marco teorico y teorias de enfermeria | | | | | | | | |
| 8 | Diseño metodologico/poblacion y muestra | | | | | | | | |
| 9 | Aspectos eticos /presupuestos | | | | | | | | |
| 10 | Revision final comité de etica | | | | | | | | |
| 11 | Sustentacion de proyecto de investigacion. | | | | | | | | |

4.2. Presupuesto

| Nº | Artículos | Cantidad | Precio unitario | Total |
|--------------|----------------------|----------|-----------------|-------|
| 1 | Laptop | 1 | 2800 | 2800 |
| 2 | Útiles de escritorio | 2 | 60 | 120 |
| 3 | Papel bond | 1 millar | 15 | 15 |
| 4 | Pasajes | 10 | 7 | 70 |
| 5 | Estadística | 1 | 400 | 400 |
| 6 | Corrector de estilo | 1 | 100 | 900 |
| 7 | Almuerzo | 5 | 10 | 50 |
| 8 | Internet | 8 meses | 145 | 1,160 |
| TOTAL= 5.515 | | | | |

4. Referencias

1. Jankurová A, Ljudvigová I, Gubová. Investigación de la naturaleza de las actividades de liderazgo. Economía y Sociología; 2017.
2. Alcántara G, Rivas E. Factores motivacional intrínsecos que promueven la satisfacción laboral del personal de Enfermería. médicos P, editor.; 2015.
3. Organización Mundial Salud. Las enfermeras, una fuerza para el cambio: eficientes en costos; 2015.
4. Organización Mundial Salud. Liderazgo en enfermería y liderazgo más allá de la enfermería. Revista Cuidarte. 2020; 9(18).
5. Baez P, Burgos R. Liderazgo en enfermería en crisis. Enfoque fenomenológico durante el terremoto en el hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena de Temuco. Valdivia; 2010.
6. Quispe J. Opinión del enfermero sobre estilos de liderazgo del enfermero Jefe en el servicio de medicina. In Marcos [poetUNMdS.; 2015.
7. Dall'agnol C, Cols. Liderazgo en enfermería: análisis del proceso de elección de jefes. 2012; 18(6).
8. Lucas M. Desempeño de los líderes de la enfermería, motivación del personal que tiene a su cargo y la satisfacción de los usuarios Lima; 2014.
9. Cuadrado I, Molero F, Navas M. El liderazgo de hombre y mujeres: diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional 2 , editor.: Acción Psicológica; 2013.
10. Parra H. La satisfacción laboral y la percepción del personal de enfermería. Caracas. Universidad Central de Venezuela; 2016.
11. Huamán L. Relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en enfermeras que laboran en el hospital provincial docente Belén Lambayeque 2017 Pimentel : [Tesis de Licenciatura]. Universidad Señor de Sipán; 2018.
12. Cjahuá Z, López R. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del hospital nacional Alberto Sabogal Sologuren Essalud-Callao 2018 Callao: [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional del Callao; 2019.
13. Mendoza E. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, hospital regional virgen de Fátima Chachapoyas, 2019. Chachapoyas: [Tesis de Maestría] Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; 2019.

14. Gonzales J, Paredes M. Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación con la satisfacción laboral del enfermero: Hospital General de Jaén.
15. Cabrera. Influencia del estilo de liderazgo de la supervisora de enfermería en la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Ilo. Arequipa: [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.; 2017.
16. López N. Relaciones interpersonales claves en el liderazgo de los mandos intermedios de enfermería. España: [Tesis Doctoral]. Universidad de Zaragoza ; 2018.
17. Garijo G. Estilo de liderazgo y gestión de admisión y enfermería del centro de salud sauces 3 de la dirección distrital de Salud 09d05. Guayaquil: Tesis de Maestría]. Universidad de Guayaquil.; 2017.
18. Cárcamo C, Rivas E. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco Chile; 2017.
19. Almeida A, Bernardes A, Pazetto A. Liderazgo y satisfacción laboral en el contexto del Servicio Móvil de Atención de Emergencia. Latino-Am. Enfermagem. 2020.
20. Torres , S; Rodríguez, E; Andrade , G. Liderazgo en enfermería desde la perspectiva de sus seguidores. Revista Enf Neurol. 2016; 15(2).
21. Chiavenato I. Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Australia: Thompson; 2014.
22. Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española; 2017.
23. Vásquez S, Bernal J, Liesa M. Conceptualización del liderazgo: Una aproximación desde la práctica educativa. Revista Iberoamericana sobre Calidad y eficacia. 2014; 12(5).
24. Alvarado N. Liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la Universidad Nacional del Callao. [Tesis de Doctorado]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. 2016.
25. Galiano J. Algunas reflexiones acerca del liderazgo. El Cid editor. 2015.
26. De León P. Liderazgo y empoderamiento. [Tesis para optar la Licenciatura]. Universidad Rafael Landívar. 2018.
27. Cruz Y. Estilos de liderazgo en profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Antonio Lorena- Cusco, 2018. [Tesis para optar el Título de Licenciado]. Universidad Andina del Cusco. 2018.
28. Rodríguez E. Teorías del liderazgo. Psicología de las organizaciones.

29. Cortés J, Hernández M, Marchena T, Marqueti M, Nava G. Estilos de liderazgo en jefes del servicio de Enfermería. In.; 2013. p. 84-94.
30. Vásquez S. Liderazgo, presencia y discursos de las enfermeras en el sistema sanitario Público Andaluz.. In [Tesis Doctoral]. Universidad de Sevilla.; 2017.
31. Davalos A. Liderazgo transformacional y engagement en una Empresa de Fabricación. In [Tesis de Maestría]. Universidad San Martín de Porres.
32. Pantoja M. Los enfoques del liderazgo a través de la historia. División de Ciencias Económico Administrativas. In Guanajuato Ud.; 2018.
33. Chiang M, Martín N. Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall.. In 54 , editor.: 17; 2015.
34. Muñoz C. Liderazgo transformacional en la gestión de salud. In Chile [DUdL.; 2019.
35. Cruz Y. Estilos de liderazgo en profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Antonio Lorena-Cusco. In.; 2018.
36. Calderón J. Estilos de Liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de un IPS de Tercer nivel de Bogotá.. In Colombia [dMUNd..
37. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. In. Lima: Editorial San Marcos; 2015.
38. Huamán R. Calidad de servicio y satisfacción del usuario en la Municipalidad Provincial de Corongo, 2015. In Vallejo (poegdMUC.; 2017.
39. Fernández B. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la Provincia de Concepción, Chile: Ciencia y enfermería IX. In.: 12; 2016. p. 5765.
40. Coury H. Satisfação no trabalho e satisfação na vida: Questões teóricas e metodológicas. In A.L. Neri (Org), Qualidade de vida e idade madura. Campinas: Papyrus. In.; 2007.
41. Ayres J, Malouff J. Problem-solving training to help workers increase positive affect, job satisfaction and life satisfaction. In 3 , editor.: 16; 2014. p. 279-294.
42. Pablos M. Estudio de Satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. In Extremadura [DUd.; 2016.
43. Luna M. Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de una Universidad Privada de Lima. In Vega [dMUIGdl.; 2015.
44. Carrasco R, Barraza A, Arreola M. Satisfacción laboral en Personal del centro de Salud N°1 de la ciudad de Durango, México. In Durango UPd.. México; 2013.

45. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. In. México: McGraw Hill; 2018.
46. Tamayo M. El proceso de la investigación científica. In. México D.F: Editorial Limusa; 2017.
47. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In. Lima; 2018.
48. Bernal C. Metodología de la Investigación. In. Colombia: Editorial Pearson; 2010.
49. Sánchez H, Reyes C. Metodología de la Investigación científica.. In Lima VU.. Perú; 2014.
50. Paniagua F, Condori P. Investigación científica en educación. In. Juliaca; 2018.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistência

Título: Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021

Autor: Ibone Sotelo

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables e indicadores | | | | |
|--|--|---|---|---|------------------------------------|--|---|
| <p>Problema General: ¿Cuál es la relación de los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021?</p> <p>Problemas Específicos: a) ¿Cuál es la relación de los estilos de liderazgo con los factores intrínsecos de la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021? b) ¿Cuál es la relación de los</p> | <p>Objetivo general: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021</p> <p>Objetivos específicos: a) Determinar la relación entre los estilos de liderazgo con los factores intrínsecos de la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico</p> | <p>Hipótesis general: Existe relación entre los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021</p> <p>No existe relación entre los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021.</p> | Variable 1: Estilos de liderazgo | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos |
| | | | Liderazgo Transformacional | -Promueve participación creativa -Cree en los miembros del equipo -Se preocupa por los demás -Establece vínculos personales con cada miembro -Motiva a su equipo -Inspira a los miembros de su equipo -No teme afrontar riesgos | 1,2,3, 4,5,6 7,8,9, 10,11 | 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre | Muy adecuado (84-115) Adecuado (54-83) Inadecuado (23-53) |
| | | | Liderazgo Transaccional | -Interacción entre líder y seguidor -Administración o dirección por excepción -Dirección por excepción | 12,13,14, 15,16,17, 18,19 | | |
| Liderazgo Laizes Faire | -Eluden responsabilidades de supervisión | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|-----------------------|--|--|--|--|
| estilos de liderazgo con los factores extrínsecos de la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021? | de un hospital de Lima, 2021 b) Determinar la relación entre los estilos de liderazgo con los factores extrínsecos de la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021 | Hipótesis específicas: a) Existe relación entre los estilos de liderazgo con los factores intrínsecos de la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021 | | -No confían en su capacidad de dirigir -No establecen metas claras -No ayudan a tomar decisiones | 20,21, 22,23 | | | | |
| | | | Variable 2: Satisfacción laboral | | | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición | Niveles y rangos | | |
| | | | Factores intrínsecos | Reconocimiento obtenido por el trabajo. Responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea | 1,2,3, 4,5,6 7, | 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre | Muy satisfecho (51-75) Satisfecho (26-50) Insatisfecho (15-25) | | |
| Factores extrínsecos | Aspectos relativos a la organización del trabajo, horario, remuneración, condiciones físicas del trabajo. | 8,9,10 11,12, 13,14,15, | | | | | | | |
| | No existe relación entre los estilos de liderazgo con los factores intrínsecos de la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021. | | | | | | | | |
| | b) Existe relación entre los estilos de liderazgo con los factores extrínsecos de la satisfacción laboral en | | | | | | | | |

| | | <p>enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021</p> <p>No existe relación entre los estilos de liderazgo con los factores extrínsecos de la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021</p> | | | | |
|---|--|--|---|--|--|--|
| Nivel - diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos | Estadística a utilizar | | | |
| <p>Nivel: Básica</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Tipo descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> | <p>Población: 84</p> <p>Muestra: 69</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico intencional</p> | <p>Variable 1: Estilos de liderazgo</p> <p>Autor: Cruz Yadhira (2018)</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> | <p>DESCRIPTIVA: Cuenta la estadística descriptiva que analizará resultados obtenidos en tablas de frecuencias, figuras estadísticas y medidas de tendencia central.</p> <p>INFERENCIAL: la estadística inferencial en la comprobación de las hipótesis tanto general como específicas, se realizará con la correlación de Rho de Spearman</p> | | | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| Método: Hipotético- deductivo | | Variable 2: Satisfacción laboral Autor: Bazán Maruja (2017) Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario | |
|--|--|---|--|

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de la variable 1: Estilos de liderazgo

El presente instrumento tiene como propósito recoger información referente a los estilos de liderazgo, el cuestionario responde a la necesidad de la variable en estudio y sus dimensiones.

Instrucciones: Estimado Licenciados en Enfermería, soy la Licenciada IBONE SOTELO RUÍZ, estoy realizando un trabajo de investigación por lo que le solicito se sirva marcar con una (X) una de las alternativas del presente cuestionario de acuerdo a su apreciación. Las respuestas serán confidenciales y de forma anónima lo único que lo pedimos es contestar con mucha, objetividad, responsabilidad y sinceridad. Agradezco por anticipado su apoyo y participación.

- Nunca** (1)
Casi nunca (2)
A veces (3)
Casi siempre (4)
Siempre (5)

| N° | Ítems | | | | | |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Dimensión 1: Liderazgo transformacional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Usted fomenta el aporte de ideas en el servicio | | | | | |
| 2 | Usted participa de manera creativa en el trabajo diario | | | | | |
| 3 | Usted cree en la capacidad y competencia de los miembros de su equipo trabajo | | | | | |
| 4 | Usted tiene buena comunicación con los miembros de su equipo de trabajo | | | | | |
| 5 | Usted cree ser empático o empática con sus compañeros de trabajo | | | | | |
| 6 | Usted toma la iniciativa de establecer las relaciones interpersonales con los integrantes de su equipo | | | | | |
| 7 | Usted conoce a los integrantes de su equipo | | | | | |
| 8 | Usted sabe como motivar a sus compañeros de trabajo | | | | | |
| 9 | Usted percibe que es su fuente de inspiración para sus compañeros | | | | | |
| 10 | Usted reconoce las necesidades de insumos de sus compañeros de sus compañeros de trabajo | | | | | |
| 11 | Usted se adapta a los cambios del sistema de trabajo que surgen en el servicio. | | | | | |
| | Dimensión 2: Liderazgo transaccional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 12 | Usted percibe que existe buena relación entre el jefe y los enfermeros del servicio | | | | | |
| 13 | Usted afronta personalmente las situaciones de conflicto que se generan en el servicio | | | | | |
| 14 | Usted como profesional asume el liderazgo y brinda seguridad a sus compañeros de trabajo | | | | | |
| 15 | Usted considera que el líder tiene que ser tolerante ante la incertidumbre en el trabajo | | | | | |
| 16 | Usted cree que el líder cuando se equivoca debe tener acciones correctivas | | | | | |
| 17 | Usted cree que el líder interviene en monitorear el desempeño de trabajo de sus enfermeros | | | | | |
| 18 | Usted considera que el líder reconoce las fallas o error en sus compañeros de trabajo toma acciones correctivas | | | | | |
| 19 | Usted considera que el líder debe ser amable al momento de corregir los errores de sus compañeros de trabajo. | | | | | |
| | Dimensión 3: Liderazgo Laissez-Faire | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Usted cree que existe responsabilidad de los jefes o supervisores en el cumplimiento de las metas | | | | | |
| 21 | Usted tiene confianza en la capacidad del jefe del servicio para dirigir | | | | | |
| 22 | Usted cree y conoce las metas institucionales son claras | | | | | |
| 23 | Usted ayudan a sus compañeros de trabajo a tomar decisiones | | | | | |

Instrumento de la variable 2: Satisfacción laboral

El presente instrumento tiene como propósito investigar acerca de la satisfacción laboral a través de este cuestionario

Instrucciones: Estimado participante sírvase marcar con una (X) una de las alternativas del presente cuestionario de acuerdo a su apreciación. Las respuestas serán confidenciales y de forma anónima lo único que lo pedimos es contestar con mucha responsabilidad y sinceridad. Agradezco por anticipado su apoyo y participación.

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

| Nº | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Dimensión 1: Factores intrínsecos | | | | | | |
| 1 | Usted percibe que libertad para elegir tu propio método de trabajo | | | | | |
| 2 | Usted percibe que su trabajo está bien hecho y reconocido por sus compañeros de trabajo | | | | | |
| 3 | Usted percibe que es el responsable por el trabajo que te asignan | | | | | |
| 4 | Usted pone en manifiesto toda la posibilidad de utilizar competencias profesionales | | | | | |
| 5 | Usted tiene las posibilidades de poder socializar su metodología de trabajo | | | | | |
| 6 | Usted esta presto a las sugrencias que te hacen para la mejora continua | | | | | |
| 7 | Usted puede realizar varias funciones en tu trabajo sin contratiempos | | | | | |
| Dimensión 2: Factores extrínsecos | | | | | | |
| 8 | Usted se siente satisfecho con las condiciones físicas de tu trabajo (Equipos, infraestructura, ventilación, acceso) | | | | | |
| 9 | Usted sw siente satisfecho con tus compañeros de trabajo que tiene en el momento | | | | | |
| 10 | Usted se siente satisfecho con el trabajo que realiza su jefe de servicio | | | | | |
| 11 | Usted se siente satisfecho con la remuneración que percibe | | | | | |
| 12 | Usted se siente satisfecho con las relaciones interpersonales con los directivos y los trabajadores tecnicos y profesionales del servicio | | | | | |
| 13 | Usted se siente satisfecho con el modo en que el jefe de tu servicio realizan su gestión | | | | | |
| 14 | Usted se siente satisfecho con la programación del horario de turnos o guardia hospitalarias | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 15 | Usted se siente satisfecho con la condicion laboral que te brinda los directivos del hospital | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|

Anexo N° 3: Consentimiento informado para participar en proyecto de investigación

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación que lleva por título: “ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2021”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el investigador al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital de lima, 2021”

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. IBONE SOTELO RUIZ

Propósito del estudio:

Participantes: Usuarias del servicio de centro quirurgico

Participación: si

Participación voluntaria: si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: si

Contacto con el investigador: celular 961545982.

Declaración de consentimiento

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad: ...46053841.....

Correo electrónico personal o institucional: Email: ibonesotelo13@gmail.com

Anexo 3 Informe de similitud

| ORIGINALITY REPORT | | | |
|--------------------|---|--------------|----------------|
| 8% | 7% | 3% | 7% |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |
| PRIMARY SOURCES | | | |
| 1 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper | | 1% |
| 2 | Submitted to Universidad Jaime Bausate y Meza Student Paper | | 1% |
| 3 | catarina.udlap.mx Internet Source | | 1% |
| 4 | repositorio.udch.edu.pe Internet Source | | 1% |
| 5 | repositorio.uandina.edu.pe Internet Source | | 1% |
| 6 | repositorio.ucv.edu.pe Internet Source | | 1% |
| 7 | Submitted to Universidad de San Martín de Porres Student Paper | | 1% |
| 8 | revenfermeria.sld.cu Internet Source | | 1% |
| 9 | repositorio.uigv.edu.pe | | |
| | Internet Source | | 1% |

Confiabilidad de los instrumentos
Variable 1: Estilos de liderazgo

| Elementos muestrales | Variable: Estilos de liderazgo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | $\sum_{i=1}^{23} It_i$ |
|----------------------|--------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------------|
| | It 1 | It 2 | It 3 | It 4 | It 5 | It 6 | It 7 | It 8 | It 9 | It 10 | It 11 | It 12 | It 13 | It 14 | It 15 | It 16 | It 17 | It 18 | It 19 | It 20 | It 21 | It 22 | It 23 | |
| Encuestado 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 65 |
| Encuestado 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 39 |
| Encuestado 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 47 |
| Encuestado 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 51 |
| Encuestado 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 38 |
| Encuestado 6 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 32 |
| Encuestado 7 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 3 | 89 |
| Encuestado 8 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 62 |
| Encuestado 9 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 39 |
| Encuestado 10 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 44 |
| Encuestado 11 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 86 |
| Encuestado 12 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 59 |
| Encuestado 13 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 60 |
| Encuestado 14 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 49 |
| Encuestado 15 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 48 |
| | 0.92 | 0.77 | 0.65 | 1.16 | 1.53 | 1.18 | 1.18 | 0.73 | 1.02 | 0.33 | 0.64 | 1.45 | 0.86 | 1.18 | 0.91 | 1.17 | 0.89 | 1.44 | 0.89 | 0.62 | 1.49 | 1.57 | 0.86 | 260.249 |

Sumatoria de las varianzas de los items ΣSi^2 : 23.4
 La varianza de la suma de los items S_r^2 : 260
 Número de items **K**: 23

Coefficiente de Alfa de Cronbach α : 0.951

Variable 2: Satisfacción laboral

| Elementos muestrales | Variable 2: Satisfacción laboral | | | | | | | | | | | | | | | $\sum_{i=1}^{15} It_i$ 30 25 36 36 43 32 42 34 20 37 32 30 31 42 29 37.9289 |
|---|----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| | It 1 | It 2 | It 3 | It 4 | It 5 | It 6 | It 7 | It 8 | It 9 | It 10 | It 11 | It 12 | It 13 | It 14 | It 15 | |
| Encuestado 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| Encuestado 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | |
| Encuestado 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | |
| Encuestado 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | |
| Encuestado 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| Encuestado 6 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | |
| Encuestado 7 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| Encuestado 8 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | |
| Encuestado 9 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | |
| Encuestado 10 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | |
| Encuestado 11 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | |
| Encuestado 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| Encuestado 13 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| Encuestado 14 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| Encuestado 15 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | |
| | 0.56 | 0.52 | 0.6 | 0.62 | 0.52 | 0.6 | 0.65 | 0.6 | 0.65 | 0.62 | 0.24 | 0.6 | 0.36 | 0.56 | 0.56 | |
| Varianza | 0.6 | 0.55 | 0.64 | 0.67 | 0.55 | 0.64 | 0.7 | 0.64 | 0.7 | 0.67 | 0.26 | 0.64 | 0.38 | 0.6 | 0.6 | |
| Sumatoria de las varianzas de los items | $\Sigma Si^2 : 8.23$ | | | | | | | | | | | | | | | |
| La varianza de la suma de los items | $S_T^2 : 37.9$ | | | | | | | | | | | | | | | |
| Número de items | K: 15 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Coeficiente de Alfa de Cronbach | $\alpha : 0.839$ | | | | | | | | | | | | | | | |