



**Universidad
Norbert Wiener**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

“ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
ENFERMEROS DEL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL DOS DE
MAYO 2022”

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TITULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRURGICO

Presentado por:

AUTOR: SIGUENZA VALDERRAMA, YANELLY SOLEDAD

ASESOR: GAMARRA BUSTILLOS, CARLOS

Lima – Perú

2022

“Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del centro quirúrgico del hospital dos de mayo 2022”

Dedicatoria

A mi familia y mis sobrinas, por su apoyo incondicional.

Agradecimiento
A mis docentes.

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice.....	v
Resumen	viii
Abstract	ix
1. EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del problema	9
1.2. Formulación del Problema	12
1.2.1. Problema general.....	12
1.2.2. Problemas específicos	12
1.3. Objetivos de la investigación	13
1.3.1. Objetivo general.....	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	13
1.4. Justificación de la investigación	14
1.4.1. Teórica.....	14
1.4.2. Metodológica	14
1.4.3. Práctica	14
1.5. Delimitaciones de la investigación	15
1.5.1. Temporal.....	15
1.5.2. Espacial.....	15

1.5.3. Recursos.....	15
2. MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. Antecedentes.....	16-19
2.2. Bases teóricas	20
2.2.1. liderazgo.....	20-21
2.2.2. Estilos de liderazgo.....	22
2.2.3. liderazgo transformacional.....	22-24
2.2.3.1 dimensiones de liderazgo.....	25-27
2.2.4. liderazgo transaccional.....	28-29
2.2.5. laissez faire	30
2.2.6. liderazgo en enfermería	30
2.2.7. Satisfacción laboral.....	31
2.2.8. Teoría de la satisfacción laboral.....	32
2.2.8.1 Importancia de la satisfacción laboral.....	32
2.2.8.2 dimensiones de la satisfacción laboral.....	33
2.3. Formulación de hipótesis	34
2.3.1. Hipótesis general.....	34
2.3.2. Hipótesis específicas	34
3. METODOLOGÍA	35
3.1. Método de la investigación	35
3.2. Enfoque de la investigación	35
3.3. Tipo de investigación.....	35
3.4. Diseño de la investigación	35

3.5. Población, muestra y muestreo.....	35
3.6. Variables y operacionalización.....	36
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
3.7.1. Técnica	39
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	40
3.7.3. Validación.....	41
3.7.4. Confiabilidad	42
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	42
3.9. Aspectos éticos	43
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	44
4.1. Cronograma de actividades	45
4.2. Presupuesto	45
5. REFERENCIAS.....	46-49
ANEXOS.....	50
Anexo 1. Matriz de consistencia	51-52
Anexo 2. Instrumentos.....	53
Anexo 3. Asentimiento informado	54-56

Resumen

Introducción: la evolución de la profesión de enfermería en centro quirúrgico ha desarrollado la figura del líder de unidad, convirtiéndola en fundamental. El estilo de liderazgo influye en el ambiente laboral y la satisfacción del personal, influyendo en el funcionamiento y la calidad de los cuidados que presta el personal del centro quirúrgico. **Objetivo:** Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Dos De Mayo 2021. **Métodos:** el estudio será observacional, descriptivo, correlacional y transversal. La población y muestra intencional estará formado por conveniencia por 80 enfermeras de centro quirúrgico del Hospital dos de mayo - Lima. La muestra se tomará entre octubre y diciembre del 2021 utilizando la escala el cuestionario de Castro, Nader y Casullo y La escala SL-SPC que recogerán datos para ser procesados mediante pruebas no paramétricas para identificar la relación entre ambas variables a fin de probar que existe una relación entre los tipos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Palabras claves:

Estilos de liderazgo, satisfacción laboral.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Un estilo de liderazgo en particular podría ser un factor que aumenta de la Satisfacción Laboral de los trabajadores, y cada uno de ellos puede lograr el máximo Desarrollo posible de sus habilidades en el trabajo diario, así su labor será útil y efectiva para ellos mismos y su equipo. El liderazgo de Enfermería es un proceso que promueve la mejora de las condiciones de salud y vida de la población, el logro de objetivos de cuidados propios de la profesión, y el alcance de las metas propuestas en los servicios de salud. Por lo tanto, es, un proceso que favorece desarrollo social, profesional y organizacional. (1)

ser enfermero nos muestra una figura de líder dentro de un equipo, esto es algo fundamental. Ser un líder influye mucho en la satisfacción laboral del personal, este va a influir mucho en la calidad del cuidado brindado por los profesionales, lamentablemente en muchas investigaciones muestran que la satisfacción laboral se ve afectada por temas remunerativos, infraestructura de sus servicios y falta de reconocimiento a su buena labor. (2)

El cuidado del paciente en centro quirúrgico tiene como objetivo evitar cualquier daño dentro de sala de operaciones aquí nos damos cuenta de la importancia de la labor del personal de enfermería quien es responsable del cuidado del paciente, la enfermería de tener la capacidad de aceptar cambios que surgen cada cierto tiempo en el sistema de salud y es necesario que el profesional tenga pensamientos críticos, reflexivos así tienen la capacidad de poder laborar en indistintos escenarios donde tendrán la capacidad de tomar decisiones las cuales podrán hacer en cualquier escenario en el cual apliquen su liderazgo, buscando una visión hacia el futuro para cumplir sus objetivos. Obteniendo habilidades destrezas y así poder ayudar a sus seguidores y lograr una alta satisfacción laboral.

(3)

La enfermería esta ligada al cuidado de los pacientes, ser un líder es vital para ellos ya que no solo pueden tener relaciones interprofesionales si no también a tener contacto con las personas. (4)

Como sabemos, la satisfacción laboral se considera como algo emocional un sentir de cada persona en su área de trabajo, este debería ser placentero, armonioso, esto solo lo podemos identificar de manera observacional, el cómo el personal se desarrolla en su área de trabajo el cómo actúan ante su atención al paciente, su cuidado y su responsabilidad. (5), la sensación de estar satisfecho laboralmente en su trabajo, al ser así refleja en ellos un actuar optimo feliz y adecuado, es de suma importancia la motivación a el personal en su área de trabajo y debe ser constante para lograr una mejor comunicación y desempeño laboral.(6)

la enfermera de centro quirúrgico, la satisfacción laboral se ha relacionado con las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el reconocimiento, la remuneración, el crecimiento profesional, la responsabilidad y seguridad del trabajo; y por el contrario los sueldos bajos, la falta y/o inadecuadas actualizaciones, capacitaciones y estilos de liderazgo, la carga laborales, son algunos de los múltiples factores que causan insatisfacción laboral en el personal de enfermería de centro quirúrgico.(7)

A nivel internacional, Chile nos dice que sus resultados son positivos hacia una relación entre los estilos directivo, participativo y persuasivo con la satisfacción laboral; nos hace saber los problemas que ocurren con los recursos humanos existen muchas dimensiones de personal insatisfecho por los jefes de personal que no cumplen con las necesidades del personal asistencial, ya que deben brindar unas buenas condiciones de trabajo para brindar seguridad y salud a sus trabajadores, que las consideraciones remunerativas sean las correctas, de la misma manera en Arabia Saudita se reportó que las enfermeras estaban más satisfechas con los líderes que demostraron estilo de liderazgo transformacional. (8)

En Perú, Juliaca, nos dio como resultado que el estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral arroja , que si se tiene relación positiva baja, y el estilo de liderazgo transaccional y satisfacción laboral muestran existencia de relación positiva baja, y por último el estilo de liderazgo evitador y satisfacción laboral presentó relación positiva baja (Chipa y Choque, 2017), en Arequipa muestran un nivel alto de significancia entre ambas variables de las enfermeras del hospital Regional Honorio Delgado (Quenta y Silva, 2016). (9)

La satisfacción laboral y las relaciones interpersonales, la autorrealización, las habilidades y particularidades subjetivas, y el nivel de esfuerzo, tal como refieren en su modelo Porter y Lawler (1968). Así mismo, la satisfacción laboral es producto de la interacción entre la motivación, el desempeño (la medida en que las recompensas utilizadas por la organización satisfacen las expectativas del trabajador) y de la percepción subjetiva entre lo que este aporta y lo que recibe a cambio de su labor. (10).

Esta es la situación que se observa en el área de sala de operaciones del Hospital Nacional 2 de mayo, dificultades a lo que los enfermeros de centro quirúrgico se ven expuestos lo cual nos puede indicar que la satisfacción laboral no es la esperada Los (as) enfermeros de centro quirúrgico están expuestos a conflictos los cuales generan tensión dentro de los equipos de trabajo, dificultades con sus jefes directos, con el equipo multidisciplinario, esto entorpece la comunicación, altera la armonía y el desarrollo del trabajo, considerándose como no gratificante. Los profesionales manifiestan no sentir que tienen opinión propia ya que deben acatar lo que les indique el jefe de personal y en ocasiones personal antiguo, sienten estar dirigidos por el personal médico. haciendo que sientan malestar e incomodidad cuando desempeñan su labor, sumado a ello está la falta de reconocimiento hacia su grupo profesional de parte de la institución, en la que laboran. Cabe resaltar que las bajas remuneraciones y las

pocas oportunidades de ascensos son dificultades que limitan el desarrollo personal y profesional. Frente a todo lo descrito se formula la siguiente interrogante.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del Hospital Dos De mayo 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿existe relación entre el estilo de liderazgo, según la dimensión Influencia idealizada atribuida con la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del Hospital Dos De Mayo 2021?
- ¿existe relación entre el estilo de liderazgo, según la dimensión Influencia idealizada conductual con la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del Hospital Dos De Mayo 2021?
- ¿existe relación entre el estilo de liderazgo, según la dimensión Motivación inspiracional con la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del Hospital Dos De Mayo 2021?
- ¿existe relación entre el estilo de liderazgo, según la dimensión Estimulación intelectual con la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del Hospital Dos De Mayo 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del hospital dos de mayo 2022

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre el estilo de liderazgo, según la dimensión Influencia idealizada atribuida y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del hospital dos de mayo 2022.
- Identificar la relación entre el estilo de liderazgo, según la dimensión Influencia idealizada conductual y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del hospital dos de mayo 2022.
- Señalar la relación entre el estilo de liderazgo del personal de enfermería, según la dimensión motivación inspiracional y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del hospital dos de mayo 2022.
- Indicar la relación entre el estilo de liderazgo, según la dimensión Estimulación intelectual y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del hospital dos de mayo 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este estudio brindará información teórica pertinente, se analizará conceptos, conocimientos importantes y considerables en cuanto a estilos de liderazgo y satisfacción laboral. Con los resultados obtenidos de esta investigación, podremos proporcionar modelos al cambio en lo personal y laboral de los profesionales de enfermería brindando las recomendaciones pertinentes con el objetivo de fortalecer dos puntos importantes como lo son: el liderazgo y la mejora de la satisfacción laboral puntos importantes para poder motivar la efectividad de cumplir con actividades, funciones y tareas encomendadas a los profesionales.

1.4.2. Metodológica

Esta investigación aportara resultados fiables a partir de instrumentos validados y confiables, tales Como, el cuestionario de Castro, Nader y Casullo, (2019). considera la teoría del liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire de Bass y Avolio y la Escala de satisfacción laboral (SL - SPC) de Sonia Palma Carrillo. aportará a indistintas investigaciones en el estudio del liderazgo y la satisfacción laboral. Lo cual ayudara a que el personal de enfermería adquiriera un estilo de liderazgo que lo pueda ayudar a tener satisfacción laboral.

1.4.3. Práctica

El propósito de esta investigación es brindar nuevos aportes prácticos que permitan explicar y describir el liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del área de centro quirurgico. Esto ayudara a beneficiar tanto al personal como a los pacientes que van a ser intervenidos quirúrgicamente.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

Esta iniciativa de estudio investigativo se realizará mientras el país sufre los efectos de una tercera ola de la pandemia y el personal de centro quirúrgico está en alerta, lo que hace que los datos a recolectar estén en constante actualización, por lo que se ha convenido tomar solo el periodo comprendido entre octubre – diciembre del 2021.

1.5.2. Espacial

Siendo que los objetivos del estudio están ligados al progreso de la práctica clínica durante la tercera ola de la pandemia, el trabajo se limitará al análisis de las enfermeras de centro quirúrgico del hospital dos de mayo Lima – Perú.

1.5.3. Recursos

Para la construcción de este trabajo académico se hará uso de fuentes bibliográficas impresas y digitales, publicaciones científicas indexadas, registros y archivos hospitalarios disponibles y elaboración de fichas de encuesta. Así mismo se hará uso de los recursos tecnológicos, tecnologías de la informática y comunicación. Para ello, el investigador y su equipo asumirán el financiamiento del presente trabajo.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes internacionales

Alemán, (2017). En su investigación tienen como Objetivo “Determinar la percepción de satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en la sala de Neonatología del hospital Dr. Alejandro Dávila Bolaños junio 2017”-nicaragua . Realizo un Estudio es de tipo descriptivo de corte transversal, con una población constituido por 27 personas del personal de enfermería. la recolección de datos se realizar por medio de encuestas se usó la técnica del auto llenado, posteriormente las colocaron en un buzón de manera anónima respondieron 23 recursos. Conclusiones: en su mayoría el personal de Enfermería tenía una edad menor de 30 años, en relación a las actitudes en su mayoría son buenas, el grado de satisfacción es alto por las respuestas obtenidas, dada la percepción que determinan la satisfacción en el servicio. Encontramos como resultados del trabajo que 23 Enfermeros , nos dice que ,16 menores de 30 años, arrojan un 69.6%,y 4 estan considerados entre los 40-50 años dando como resultado 17%, 2 , consideramos que entre los 31-51 años arrojan un valor de 4%, teniendo estos resultados nos dan a conocer que la edad de madurez profesional. (11)

Oliva y Molina, (2016). en su investigación tuvieron como Objetivo “Determinar los estilos de liderazgo de directores de los centros de salud y la satisfacción laboral percibida por los funcionarios de las mismas”, realizando un estudio de diseño descriptivo-correlacional de corte transversal con una muestra de 179 funcionarios a contratar que laboran en los centros de atención primaria en salud de Chillán-chile. Los reultados fueron obtenidos por cuestionarios de liderazgo situacional y satisfacción laboral. En los resultados destacan que el estilo de liderazgo directivo fue tiene un (38%), y la satisfacción laboral en general predominó con (52%), esto nos indica que existe una relación positiva entre estilos directos, participativos y persuasivos con la satisfacción laboral. (12)

Lilisbeth Alvarez Santos, et.,alt. (2017). En su investigación tuvieron como Objetivo” Diagnosticar la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria” este Estudio es de tipo cuasi experimental. Tuvo como muestra 301 enfermeros están vinculados directamente a los servicios de atención de salud en el hospital. en la cual usamos el método de encuesta para el diagnóstico de la satisfacción laboral, la observación directa, evaluamos de forma individual y grupal para lograr los mejores resultados. El hospital muestra niveles bajos no favorables de satisfacción laboral.. A partir del análisis de las causas que generan los niveles de insatisfacción en los trabajadores, se derivó una estrategia para el progresivo mejoramiento de la organización. (13)

Antecedentes Nacionales

CRUZ, (2018). En su investigación tuvieron como Objetivo “Determinar los estilos de liderazgo en profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Antonio Lorena- Cusco, 2018”. el estudio es de tipo Descriptivo y transversal; la población fue de 82 profesionales de Enfermería, se uso como técnica la entrevista y el instrumento cuestionario estructurada MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire). Conclusiones: nos indica que se hallaron que el 39% tienen de 31 a 40 años de edad, 93% son de sexo femenino, 45% son casados/as, 68% tiene un tiempo de servicio de 1 a 10 años, 60% ocupa el cargo de Enfermera asistencial y 44% si tuvo capacitaciones sobre liderazgo. (14)

PALOMINO, (2018) Este estudio es de enfoque cuantitativo, se tomó como muestra, la totalidad de la población. Teniendo en cuenta que el liderazgo va a ser medido por el cuestionario de nombre multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass, en cuanto al nivel de satisfacción laboral se empleó la escala de satisfacción laboral de Palma (1999).este dará como resultado que si existe una alta relación y directamente proporcional ($r=0,785$) entre Liderazgo y Satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de las Fuerzas Armadas, Lima 2018; demuestran que a mayores valores de liderazgo nos dará como resultado que mayores niveles de satisfacción laboral. Damos como resultado que la hipótesis específica, que si existe relación alta y directamente proporcional ($r=0,732$) entre Liderazgo transformacional y Satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de las Fuerzas Armadas, Lima 2018. (15)

CABRERA, (2017). En su investigación tuvieron como objetivo “Determinar las frecuencias de satisfacción laboral, tipos de liderazgo e influencia del estilo de liderazgo en la satisfacción laboral del personal de enfermería”, el estudio fue de tipo cuantitativo, explicativo, prospectivo y de corte transversal. La muestra fue de 80 enfermeros y técnicos de enfermería, se uso como técnica la encuesta y los instrumentos son: Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID-S de Castro y Nader) Escala de satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma Carrillo (SL-SPC) y la encuesta NSE-VL (APEIM) los cuales fueron aplicados previo consentimiento informado. CONCLUSION: La frecuencia de satisfacción laboral 48.80% es media, El estilo de liderazgo que predomina es Liderazgo Laissez Faire 83.30%, el 67.60% refieren satisfacción laboral baja, relacionada con liderazgo transformacional (Carisma). (15)

QUENTA, (2016). en su investigación tuvieron como Objetivo, “Determinar los Estilos de liderazgo y Satisfacción laboral en enfermeras del hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa”. el objetivo general es determinar la relación entre los Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral en enfermeras del hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa, es de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional y de corte transversal, la muestra fue de 153 enfermeras que laboran en dicho hospital, en cuan ala variable Estilos de Liderazgo, la mayoría de enfermeras identifican en las enfermeras jefes de servicio un liderazgo transaccional con un 74.51%, y de la variable Satisfacción Laboral, la mayoría: nos dan como resultado que las enfermeras presentan una moderada satisfacción laboral con un 52.94%, en conclusión: el resultado es la aceptación de la hipótesis ya que nos arroja que existe relación entre los Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de las enfermeras del hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa.(16)

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Liderazgo

El liderazgo nos da un conjunto de habilidades y destrezas que podemos aplicar en el día a día y poder cumplir con nuestros objetivos, actividades y tareas que nos encomienden, ser un líder es ser la cabeza de un grupo que lo sigue, como líder ayudamos a motivar y guiar a un grupo siendo empático cada que se dirige a ellos en cada discurso brindado. discurso o de su empatía.

Existen diferentes tipos de líderes estos desempeñan roles diferentes ya que varían según donde laboren sea un hospital una empresa o hasta en su hogar, los miembros de cada grupo que guía un líder acatan ordenes de su líder y ala ves también ayudan a que el pueda tomar buenas decisiones dando sus opiniones y puntos de vista y así colaboran con él.

Cada líder tiene habilidades diferentes y estas son importantes para poder influir en determinados grupos de personas, este suele tomar siempre la iniciativa y guiar al resto para realizar una actividad y/o tarea para luego gestionarla y evaluar lo realizado.

El Líder también es considerado como una persona celebre, que destaca de un grupo en específico ya que tiene cualidades que superan a las personas en el grupo, este impone respeto. El líder es quien también sobresale en el aspecto intelectual (conocimientos, títulos, experiencias) y esto lo hace ser un modelo a seguir.

Según la historia:

Edronkin (2006): nos dice el liderazgo es tanto una ciencia como un arte, ya que este depende de factores que están bien definidos y ponderables, y ala ves tendrá características particulares de un líder en sí. (17)

La teoría del comportamiento, tiene en cuenta que el líder tiene 3 estilos, de los cuales dependerá la situación en las que se encuentre, el líder autocrático el cual da ordenes y ala ves hace que se cumplan, ala ves el es preciso al consideras que la persona al cual dio las ordenes puede tener una recompensa o castigo.

El líder democrático o participativo, es quien permite que sus seguidores pueda dar sus puntos de vista y ala ves opinar para poder tomar una decisión en grupo para realizar las distintas actividades que tengas encomendadas, este líder siempre no toma decisiones sin consultar con sus seguidores y así poder llegar a un acuerdo y aplicar la decisión tomada por el grupo.

El tercer tipo de Líder liberal o laissez faire, este no demuestra tener la facilidad o poder para dirigir a los seguidores, dejara que las actividades se realicen por parte del grupo siendo ellos quienes tomen las decisiones y pongan sus propias metas y medios para alcanzar sus objetivos en cada tarea que se les determine.

Según James Mc Gregory Burns, y más adelante, Bernard M. Bass indica que el perfil del líder transformacional presenta las siguientes definiciones:

- facilita la participación de sus seguidores dándoles la confianza para poder sentirse libres de brindar sus opiniones y puntos de vista. Este para mejorar la organización y resultados de las tareas a realizar, fomenta y premia la creatividad de su equipo, comprende todo lo que es necesario para conseguir un cambio.
- cree en cada capacidad positiva de cada seguidor y se los hace saber, los orienta para que cada uno se sienta seguro de poder sacar lo mejor de si mismo.
- es empático, buena comunicación con los demás, estas habilidades le permiten tener vínculos personales con cada integrante de su equipo
- Conoce a su equipo sabe como motivarlos sea de manera personal o grupal, no tiene problema en felicitar en públicamente ante sus seguidores.
- es una inspiración para su equipo, gracias a su saber hacer, este se convierte en un ejemplo un modelo a seguir de su equipo.
- No teme al afrontarse a riesgos, ya que el ser un líder es buscar la transformación de la institución para poder adquirir cambios en las necesidades de los usuarios de forma continua y son conscientes que cada cambio conlleva a un riesgo pero no temen enfrentarlo y ala ves superarlo.. (18)

2.2.2 Estilos de liderazgo

2.2.3 Liderazgo transformacional

El líder transformacional este puede responder a muchas situaciones en las que se pueda encontrar según la teoría Situacional del liderazgo y la Teoría de Rango Total. Estas pueden ser confundidas y pensar que sus conceptos son iguales, estos tienen sus diferencias en cuanto a Los enfoques Situacionales, nos dice que el líder para llegar a ser efectivo, debe ser flexible y debe ser capaz de diagnosticar el estudio apropiado para cada situación en la que se encuentre y aplicarlo.

el líder transformacional puede distinguir con cada contexto, y así realizar sus acciones las cuales deben ajustarse a este, nos dice que la motivación es un efecto que influye en sus trabajadores, para lograr una satisfacción laboral en ellos obteniendo, valores y actitudes. Según Robbins los seguidores cambian referente a unos temas y esto los ayuda a analizar problemas antiguos, nuevos y estos despiertan el interés y la inspiración de los seguidores para esforzarse a realizar actividades que les ayuden a conseguir sus metas. (19)

Mecanismos de motivación del liderazgo transformacional

éste consiste que en un “Rango Total de Comportamiento”. Están clasificadas tanto como transformacionales, transaccionales, y pasivo evita dolores este líder puede tener distintas características para ser este tipo de líder ya que tienen que tener en cuenta la facilitación de poder lograr sus objetivos y metas trazadas, líder transformacional este va a animar a felicitar y motivar a sus seguidores buscando las mejores expectativas para motivarlos según Bass, quiere describir y seguir explicando cómo es el proceso de del líder transformacional.

Bass señala que esta teoría nos ayuda, pero no del todo, ya que es complejo el proceso motivacional que el líder transformacional. Esto se desprende de la propia definición de éste, se necesita reconocer la existencia de necesidades potenciales de los seguidores, e ir más allá, buscando animar y satisfacer necesidades. (Bass, 1985). (20)

La Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow

Para Maslow que la motivación humana la tiene cada persona ya que poseen necesidades básicas en cuanto al organismo y estas actúan sobre ella, nos propone una estructura piramidal de necesidades jerárquicas. entre necesidades deficitarias o de carencia, y por otra parte, de necesidades de crecimiento o desarrollo. Dentro de las necesidades de carencia (necesidades de orden inferior) Maslow engloba las necesidades fisiológicas, de seguridad, pertenencia y valoración.

las necesidades de carencia están satisfechas, para las personas la motivación existe cuando tienen necesidades que no los hace sentir satisfechos y esto hace que se sientan desmotivados, así estos buscaran la motivación con entusiasmo por lo que desean lograr. Bass (1985), (19)

Maslow, el seguidor debe tener niveles jerárquicos, este será dado por la motivación de ser un líder transformacional. refleja, que la consideración individualizada del líder, dará a conocer las expectativas y necesidades de los seguidores, y así poder definir y actuar para ayudar al crecimiento de cada seguidor.

Tichyy Devanna (1986-1998)

Nos habla sobre la sensibilidad de los líderes transformacionales a las necesidades de sus seguidores. Lo que se complementa con los hallazgos de Bennis y Nannus (1985-1998), plantean que los líderes transformacionales velan por necesidades humanas ya que estas son fundamentales de los seguidores, esto nos ayuda a darles mayor motivación para que tengan una mejor visión y posteriormente llevarlos a niveles más altos.

El seguidor tenía tres conjuntos básicos de necesidades (en Landy y Trumbo, 1980), (21)

- Necesidades de Existencia (protección y seguridad). – siempre estarán relacionadas con el material, y su satisfacción que estará ligada a la aplicación de factores ambientales tales como , dinero, alimento, agua.
- Necesidades de Relación (amor y afiliación). -estas nos indican que no están satisfechos Las cuales mantienen las relaciones interpersonales con su equipo, jefes, familiares y amigos.

- Necesidades de Crecimiento (estima y autorrealización). – estos nos dicen que los individuos buscan oportunidades para desarrollarse de forma personal, esto nos dice que las actividades siempre se involucran con tener una actitud creativa y ser más productivo.

Teniendo en cuenta, Alderfer acepta la idea de progreso que propone Maslow con sus necesidades, este considera 3 niveles los cuales se pueden ser activados en el momento que deseen en cualquier tiempo que se necesite, puede tener un acto de cambio de un nivel a otro sin considerar el orden de los niveles esto incluye un componente que denominó “frustración regresión” (en Landy y Trumbo, 1980), este tiene una relación con los diferentes grados de concretación y abstracción de las necesidades.

Las necesidades existentes son en totalidad existentes, esta relación tiene consideraciones moderadamente concretas y estos logros serán abstractos. Alderfer nos da a conocer que las necesidades más abstractas no son satisfechas, uno busca intensamente encontrar las necesidades concretas.

Las dimensiones motivacionales implicadas en el Liderazgo Transformacional, se dan a conocer a través de 4 dimensiones que son:

- Consideración Individualizada.
- Estimulación Intelectual
- Carisma o Influencia idealizada atribuida e Influencia idealizada conductual
- Motivación Inspiracional

A través de estos procesos el líder transformacional propone cambios por vías indirectas o directas, tanto a nivel macro como a nivel micro organizacional.

Cuando hablamos de describir líderes, sus pensamientos, actitudes y forma de dirigir tienen un fuerte efecto en sus seguidores (Bass, 1985). El Carisma o Influencia Idealizada, hace que el líder se considere un modelo de rol para sus seguidores ya que este demuestra consideración con cada uno de ellos (22).

2.2.3.1 Dimensiones de estilos de liderazgo:

- **Influencia idealizada atribuida**
Aquí el líder va a influir en sus seguidores para darles visiones que causan orgullo en su búsqueda para conseguir un objetivo y a la vez tener confianza y subir su nivel de optimismo. M.C Rico Pérez/Riaf volumen 8 N° 6, 2015.
- **Influencia idealizada conductual** Este como tal influye en el comportamiento de sus seguidores para que logren sus metas y objetivos.
- **Motivación inspiracional**
El líder considera sus actos para poder ser modelo de sus seguidores, muestra visión
- **Estimulación intelectual .**
- **Consideración individualizada**

Los líderes prestan atención a las necesidades individuales del desarrollo personal de cada uno de los seguidores.

El líder personaliza el seguimiento de sus seguidores sin hacer sentir que son controlados estos tienen como función orientarlos en cuanto a empatía a obtener retos y aprovechar las habilidades y oportunidades para los demás, es típico que un líder tenga la capacidad de escuchar y comunicarse frecuentemente. (Mendoza y Ortiz 2006).

- Características de personalidad y valores del líder transformacional.

En cuanto a esto, los métodos transaccionales se dirigen más a las habilidades de control, Aquí el seguidor se considera una persona programada, aquí no existen los métodos transformacionales los cuales son dirigidos al empoderamiento, para cambiar actitudes, comportamientos valores y costumbres de sus seguidores para obtener un control interno y tener autodirección y autonomía.

Según Bass y Avolio, (1994). La motivación implicada en el Liderazgo Transformacional, se efectúan considerando 4 fases, influencia o atributos claves, son, Motivación Inspiracional, Consideración Individualizada, Estimulación Intelectual y Carisma o Influencia idealizada.

- Carisma o Influencia Idealizada: El término carisma (en griego, regalo, don, talento) fue introducido al campo de las ciencias, por el sociólogo alemán Max Weber. Este compara y dice que existe un empoderamiento por el líder, su comportamiento debe tener roles para sus seguidores, y así hacerles saber que tiene consideración por sus necesidades siendo resistente demostrando una conducta ética y sobre todo moral. El líder debe ser respetado, dar confianza a quienes lo siguen. (Bass y Avolio, 1994).

El líder con el estilo transformacional actúan de modo que puedan convertirse en modelos a seguir por sus seguidores, ser admirados y tener el respeto de cada uno de sus seguidores para que los identifiquen como líderes, los seguidores consideran que su líder es dotado de habilidades extraordinarias determinadas. Ya que toman riesgos.

- Características del Liderazgo Carismático

En cuanto a las características de los líderes carismáticos, Bass (1990) propone las siguientes:

- cuentan con alta autoestima, tienen mucha confianza en sí mismos de sus decisiones capacidad y convicciones. Muestran una imagen poderosa fiable y dinámica.
- Tienen como prioridad el deber sus responsabilidades, tienen la facilidad de dirigirse internamente.
- cuando hablan de la expresión verbal, utilizan verbos que demuestran acciones, palabras cortas entre frases y discursos, utilizan un tono de voz con el cual puedan entenderlo, usa el contacto visual, siempre están relajados, usan expresiones no verbales con el contacto físico.
- manejan y comprenden sus necesidades, las esperanzas y valores de sus seguidores, tienen un buen manejo verbal son persuasivos, eligen metas a través de sus conocimientos.

- Motivación Inspiracional:

Estos líderes siempre motivan y causan inspiración en sus seguidores. La fortalece crece en el equipo con optimismo y entusiasmo, los líderes consiguen que sus seguidores muestren interés en temas a futuro que se involucren en retos, que demuestren compromiso.

Bass define a la motivación inspiracional el líder tiene desafíos con sus seguidores, fortaleciendo el espíritu del equipo. Creando mas expectativas con entusiasmo y optimismo, y así motivar a sus seguidores para comprometerlos. (Bass y Avolio, 1994).

- Estas son las Características de la Motivación Inspiracional

- El líder brinda siempre tendrá un significado y definición para su actuar, teniendo un patrón único a pesar de ser dudoso y sobre todo complejo con palabras y discursos simbólicos, para así darles a conocer a sus seguidores.

- el líder usa los símbolos para generar estrategias, para tener un sentido de que se organiza pueda con esto hacer que las estrategias sean dudosas o no tengan sentido para sus seguidores

- las expectativas de los seguidores son moldeados, el líder crea una alta expectativa para los seguidores sepan cuando desempeño tienen, y así evaluar sus capacidades de resolución. Les hacen saber si los objetivos han sido realizados, estos siempre tendrán un propósito para cada miembro del equipo.

- Estimulación Intelectual:

Los líderes transformacionales tienen en cuenta el esfuerzo de sus seguidores teniendo en cuenta sus capacidades h, habilidades y destrezas ellos deben ser innovadores, creativos y activos, que reformules sus problemas, que tengan creatividad, no tienen que ser publicados sus errores con su equipo, se pide iniciativa ideas y brindar opciones creativas, los seguidores son incluidos en el proceso de elección identificación y solución de los problemas.

Características de la Estimulación Intelectual

- la estimulación intelectual hace que los seguidores salgan de su zona de confort, su rutina diaria para ser motivados a reformar los problemas que necesitan ser resueltos de manera oportuna, así el líder ayuda a focalizar determinadas cosas e ignorar otras creando un poco de complejidad a sus actividades.

- la Inteligencia, da una estimulación a los seguidores, el líder necesita tener habilidades y destrezas intelectuales superiores a los miembros de su equipo. El actuar debe ser flexible y creativo de pensamientos, para que el seguidor pueda obtener una conducta experimental y exploradora y no solo de mera intelectualización.

- **Consideración Individualizada:**

El líder transformacional se dedican especialmente a atender las necesidades de lograr objetivos, de crecimiento de sus seguidores actuando como tal un líder, y ayudar a los seguidores a desarrollar niveles sumamente altos que van a desarrollar progresivamente, para lograr objetivos y metas trazadas, creamos nuevas oportunidades de aprender en un clima bueno, estable, motivacional. (Bass y Avolio, 1994)

Características de la Consideración Individualizada

- se utiliza la comunicación informal, el líder muestra preocupación por cada seguidor, se comunica directamente con ellos de 2 formas, de forma personal e íntima en donde se habla del trabajo propio, y su relación.

- brinda consejos a sus seguidores, el líder tiene la capacidad de escuchar los problemas personales de sus seguidores escuchándolos activamente, comparten experiencias propias dan consejos, brindan y generan alternativas propias. (13).

2.2.4 Liderazgo transaccional

El Liderazgo Transaccional es Reforzamiento Contingente (Bass, 1985, 1990). Nos dice que tanto el líder como el seguidor tienen roles designados, el seguidor debe cumplirlos y así ser recompensado por su trabajo ya sea de forma material o no, y así evitar ser sancionado por no realizar la actividad encomendada. El seguidor espera que el líder los habilite para lograr sus objetivos esperados, y que todo sea transparente y que cada seguidor sea recompensado de manera equitativa.

Bass, (1990), indica siguientes fases en el ciclo de intercambio o transacción entre líder y subordinado:

- el Líder y seguidor tienen cada uno un potencial y conocimiento que usan como instrumento para así lograr cumplir sus tareas.

- El líder indica que deben realizar y las actividades que deben hacer para poder obtener sus recompensas materiales, o para satisfacer necesidades. Y si la tarea no se realizó de manera correcta el líder procederá a tomar su acción correctiva.

- El seguidor tendrá una recompensa y así evitar un castigo, respecto al trato acordado con el desempeño.

En el Liderazgo Transaccional se utilizan dos formas de Reforzamiento para motivar a los empleados (Bass):

a) Reforzamiento Contingente Positivo (Recompensa Contingente); el líder trabaja dando recompensas a sus seguidores si estos cumplen con las actividades acordadas, esta se puede dar como recompensa ya sean bonos o aumento de salario, incluyendo una felicitación meritoria por su desempeño.

b) Reforzamiento Contingente Aversivo (Castigo Contingente);

el líder actúa frente al fracaso de su seguidor ya que no se desempeño de manera correcta y así no logro realizar la tarea encomendada de forma satisfactoria este debe indicar cuales fueran las falencias para que su seguidor tome en cuenta lo indicado, el líder realiza un reforzamiento en las acciones para poder lograr realizar dicha actividad de forma positiva, cambiando la conducta del seguidor. Este puede realizar un llamado de atención consiguiente a eso el castigo que se aplicara puede darse de forma económica, multas, suspensión de pagos, y perdida del apoyo del líder.

Como ya fue mencionado, la Recompensa Contingente (material o no material), este se entrega al seguidor habiendo cumplido con sus metas y que su desempeño haya sido el mejor para la realización de sus tareas. Estas acciones aportan de forma positiva a la formación del seguidor para motivarlo a seguir adelante y cumplir con sus visiones y objetivos trazados de forma personal. (Bass, 1985, 1990).

El líder puede afectar al desempeño y esfuerzo de los seguidores, brindando recompensas considerando el desempeño satisfactorio, y así aumentar el valor de las recompensas (Evans, 1970, en Bass, 1985; Robbins, 1994). (23)

Dirección por excepción. – el líder toma acciones para corregir a sus seguidores cuando encuentra fallas en el desempeño, ya que ellos actúan cuando observan o evidencian que algo no está bien en la actividad de sus seguidores. El líder está alerta a las desviaciones, y entrega el feedback negativo o reforzamiento aversivo cuando es necesario (Bass, 1985, 1990).

La respuesta del líder ante la falla, este puede tener consideración si es alta o baja al escuchar la información del seguidor del por que fue ese su desempeño en dicha actividad, que es lo que se hizo mal. Si nos vamos a otro lado, desaprobación, el castigo y la penalización ante el fracaso de una meta, esto puede ser con la pérdida de trabajo, de sueldo y hasta multas.

Tenemos mayor efectividad cuando aplicamos la Recompensa Contingente, en contraste a la Dirección por Excepción, y más aún al llamado de atención o penalización que pueden tener un efecto que disminuya la producción (Bass, 1990). (24)

2.2.5 Liderazgo Laissez faire

- No líder

Este líder se reconoce por tener muchas ideas liberales en el cual solo deja hacer, una figura pasiva que permite que algunos seguidores a su cargo tengan el control de las actividades les facilita la información y herramientas para que puedan realizar sus actividades sin problemas y sean eficaces este no interviene si el seguidor necesita ayuda. (24)

2.2. Liderazgo en enfermería

Ser líder en enfermería determina tener una amplia actividad intelectual donde demostraran sus conocimientos adquiridos para poder dar solución a problemas que puedan ocurrir en distintos escenarios (servicios, personal y usuario externo) y también en las fases del proceso gerencial en el área asignada (servicios, departamento de enfermería y otros).

La enfermera evoluciona profesionalmente siempre ha sido líder, pero cada cambio de manera global requiere de más esfuerzo y dedicación para conllevar las mejores acciones el conocimiento científico les ayuda a evaluar y poder actuar de forma segura con visión y

expectativas de soluciones.

Ser un líder en la carrera de enfermería es muy importante esta nos asegura la buena toma de decisiones y capacidad de guiar a un grupo de personas teniendo siempre como objetivo brindar la mejor calidad de cuidado para el paciente en cualquier condición de salud y vida de la población. Necesitamos ser guiados para obtener buenos resultados al alcanzar metas y actividades de nuestro centro de labores.

Ser líder en enfermería de centro quirúrgico nos ayuda a estar atentos a cualquier cambio por evaluaciones que se realicen a la entidad de salud y servicio en el que laboramos, se requiere personal que se desenvuelva en cualquier ámbito o situación que pueda presentarse esto causa un mayor interés por parte del personal para cumplir con las exigencias que se nos imponen a desarrollar para lograr el mejorar el cuidado y resolución de tareas.

Un experto en este tema es Huber (1996) quien, menciona puntualmente la definición del liderazgo en enfermería, argumenta:

“La enfermería es la única profesión en la actualidad tiene como objetivo brindar cuidado: como brindarlo. Mejorarlo y aplicarlo. ya que las enfermeras están involucradas en coordinar el cuidado del paciente, el liderazgo y la organización integral son una parte de sus aptitudes necesarias para funcionar en un ambiente complejo para la atención de salud”. (26)

2.2.7 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se considera como la conformidad, el gusto de trabajar, la satisfacción de trabajar en su servicio y con su equipo de trabajo. Es decir, todo lo satisfactorio en cuanto a la actividad en sí que realiza, y al entorno que rodea al mismo. (27)

La satisfacción laboral se define como cuanto les agrada su trabajo A los empleados. (Fritzsche y Parrish, 2005).

Fisher (2000) nos dice que la satisfacción laboral es una respuesta afectiva o emocional hacia su forma de trabajo en si, y con su equipo. Weiss (2002), nos dice que es un juicio que evalúa lo positivo de lo negativo en la situación dentro del trabajo. Como Brief (1998), consideran que la satisfacción laboral existe bajo procesos emocionales, ya sean cognitivos, y así el empleado evalúa su trabajo (28)

2.2.8 Teorías de la Satisfacción laboral

Teorías de la Satisfacción laboral Doyle (1977) Describe que la forma de trabajo en cuanto al ambiente laboral donde el profesional de enfermería se desarrolla nos dan factores satisfactorios y este es importante para el crecimiento profesional de la salud, ya que este ocupa esta parte de su vida adulta que determina su nivel económico, la seguridad emocional si están insatisfechos tendremos represalias en distintas áreas ya sea en salud física o mental.

2.2.8.1 Importancia de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral

Uno de los aspectos que ha recibido mayor atención en los ambientes de trabajo es la satisfacción laboral, ya que el recurso humano es importante para que una institución obtenga resultados positivos en términos de productividad, eficiencia e indicadores adecuados de atención de salud, pues la satisfacción favorable o desfavorable del personal influirá en la relación que este adopte con la institución. (29)

Es así, que la satisfacción laboral del profesional de la salud influye directamente en la calidad de los servicios de salud, donde incluso algunos estudios han considerado que el aumento de la satisfacción laboral del profesional optimiza la relación con el paciente, y con ello se incrementa la calidad de los cuidados prestados, además que la satisfacción laboral influye en la actitud del trabajador y en su desenvolvimiento (30)

Un grupo de trabajo que se siente satisfecha muestra bajos costos en las entidades, aumento de la productividad de cada trabajador, así como bajos gastos médicos, seguro social y de vida, etc. También están los beneficios para la sociedad. (31)

Tomamos una de las definiciones más clásicas de la satisfacción laboral es dada por Locke, quien la define como “un estado emocional positivo y placentero resultante de la valoración personal que hace el individuo sobre su trabajo y sobre la experiencia adquirida en el mismo”. (32)

Específicamente en el área de enfermería, la satisfacción laboral ha sido reportada como un predictor fundamental en relación con la rotación del personal de enfermería, absentismo laboral, intención de abandonar su trabajo (33)

Existen diversas definiciones sobre la satisfacción, para efecto de la investigación la definiremos como un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. Este sentimiento puede ser generalizado; que se logra a través de facetas específicas de satisfacción como son el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización. (34)

La importancia de la satisfacción laboral ha sido señalada por numerosos autores. Estos estudios han señalado su relevancia en el contexto de los servicios de salud como indicador indirecto de calidad, tanto asistencial de los servicios prestados, como de organización interna de las instituciones sanitarias (35)

Esto se apoya en el concepto de Frederick Herzberg quién nos dice que la satisfacción laboral, se liga a factores motivacionales, es decir la satisfacción se produce cuando el individuo se enfrenta a actividades retadoras y estimulantes. Realizando investigaciones se observa que cuando las personas interrogadas se sentían bien en su trabajo, tendían a atribuir esta situación a ellos mismos, mencionando características o factores intrínsecos. En cambio cuando se encontraban insatisfechos tendían a citar factores extrínsecos. De este modo, comprobó que los factores que motivan al estar presentes, no son los mismos que los que desmotivan (36)

Según los autores Alba-Leonel Adela et al, se considera que una enfermera que esté lo suficientemente motivada, realizará mejor su trabajo y derivado de esto, mejorará su satisfacción laboral y su desempeño. (37)

Para Robbins, la satisfacción en el ámbito laboral se determina por la clase de actividad, los incentivos, la forma de interactuar y las condiciones de trabajo; también se considera que las características individuales del personal de acuerdo al puesto de trabajo que tiene, modificando la percepción del

trabajador sobre sentirse bien y complacido en la actividad que desempeña. “Si el trabajador tiene vocación de servicio existe la posibilidad que el trabajador este más satisfecho”(38)

Es sumamente importante para el personal de enfermería en los centros quirúrgicos, esto nos indicara si la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores y además por las siguientes razones. (Castillo, C. y Ventura, D. 2007).

- se evidencia de que el personal que se siente insatisfecho falta a trabajar frecuentemente y a las veces suelen solicitar su renuncia al trabajo.
- Se ha demostrado de que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años.
- si el personal se siente satisfecho siempre refleja alegría, buena actitud y sobre todo motivación a realizar sus tareas.

2.2.8.2 Dimensiones de satisfacción laboral:

- a. Significación de la tarea. - actividades atribuidas a una persona asociada a su trabajo, con sentido de esfuerzo, que sea realizado con equidad con apoyo de materiales.
- b. Condiciones de trabajo. - debemos evaluar la función a la existencia las normas que imponen en la actividad laboral, por ejemplo: La comodidad del ambiente laboral es la mejor para cada seguidor.
- c. Reconocimiento personal y/o social. – siendo evaluados el personal dado a su buen trabajo debe ser reconocido en cuanto a sus logros y si esto no ocurre el personal tiene este tipo de respuestas: “no me siento bien con el trato que me dan en el trabajo”.
- d.- Beneficios económicos. – en cuanto a tema remunerativo o pagos económicos deber ser dados a cambio por el esfuerzo de cada tarea asignada y realizada, y si el personal está inconforme esta será su opinión: “Me siento mal con lo que gano”. (39)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de sala de operaciones del hospital dos de mayo

Ho: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de sala de operaciones del hospital dos de mayo

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo, según la dimensión “Influencia idealizada atribuida” con la satisfacción laboral del personal de enfermería de sala de operaciones del hospital dos de mayo 2021.

H2: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo, según la dimensión “Influencia idealizada conductual” con la satisfacción laboral del personal de enfermería de sala de operaciones del hospital dos de mayo 2021.

H3: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo, según la dimensión “Motivación inspiracional” con la satisfacción laboral del personal de enfermería de sala de operaciones del hospital dos de mayo 2021.

H4: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo, según la dimensión “Estimulación intelectual” con la satisfacción laboral del personal de enfermería de sala de operaciones del hospital dos de mayo 2021.

3. Metodología

3.1. Método de investigación

El método que se aplicará para el estudio es el método inductivo, hipotético, deductivo, y analítico, puesto que se analizará cada dimensión de los estilos de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral. (40)

3.2. Enfoque de Investigación

La investigación tendrá un enfoque cuantitativo, puesto que sus variables serán operacionalizadas para finalmente correlacionar entre ambas variables y determinar si guardan relación entre sí.

3.3. Tipo de investigación

El estudio será de tipo aplicada, ya que pretende ayudar a seleccionar el mejor estilo de liderazgo para que el personal de enfermería tenga buena satisfacción laboral.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación será correlacional, de tipo observacional de corte transversal, dado que se aplicarán en un tiempo determinado buscando la relación entre ambas variables.

3.5. Población, Muestra y Muestreo

La población es finita, constituida por 30 licenciadas de enfermería especializadas en centro quirúrgico del Hospital Dos De Mayo.

Criterios de inclusión:

- Licenciadas de enfermería con especialización en centro quirúrgico del Hospital Dos De Mayo que deseen participar en el estudio de investigación.
- Licenciadas de enfermería con especialización en centro quirúrgico del Hospital Dos De Mayo nombrados, CAS y locador de servicio.
- Licenciadas de enfermería con especialización en centro quirúrgico del Hospital Dos De Mayo que tengan a cargo la coordinación de sala de operaciones ya sea en el turno diurno o nocturno.

Criterios de exclusión:

- Licenciadas de enfermería con especialización en centro quirúrgico del Hospital Dos De Mayo que no deseen participar en el estudio de investigación.

3.6 Variables y operacionalización

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Estilos de liderazgo	Influencia idealizada	El personal tiene organización de reuniones de trabajo, Motivacion para sentirse bien trabajando con sus compañeros, y estos pueden trabajar de manera satisfactoria y asi mostrar seguridad y confiabilidad.	Ordinal	-Liderazgo laissez faire de 34-78 puntos. -Liderazgo transaccional de 79-124 puntos. -Liderazgo transformacional de 125-170 puntos.
	Influencia idealizada conductual	El personal Realiza todas sus actividades sin sentir que las situaciones se volverán difíciles, cuando logran sus objetivos los comparte con todo el equipo, y ala ves les interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.		

	Motivación inspiracional	Producción y cumplimiento de metas en el trabajo, el personal se concentra en sus actividades y a la vez corregir sus errores, expresan satisfacción cuando cumplen con lo esperado, comparten sus objetivos logrados.		
	Estimulación intelectual	El personal está ausente cuando surgen problemas importantes, Mantienen la creencia de que si algo no ha dejado de funcionar totalmente no es necesario arreglarlo.		
Satisfacción laboral	Significación de la tarea	El personal siente que la tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra, se sienten útiles o no con la labor que realizan y esto puede hacer que se sientan satisfechos con su trabajo con sus compañeros.	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Total de acuerdo. 2. De acuerdo. 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4. En desacuerdo. 5. Total desacuerdo. <p>27 puntos a 135 puntos.</p>
	Condiciones de trabajo	El personal siente que la distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores y a la vez es confortable les da comodidad y les permite tener un buen desempeño de sus labores diarias.		

	Reconocimiento personal y/o social	El personal no se siente satisfecho con su sueldo, sienten que la entidad en la que laboran los maltratan ya que no les parece bien la distribución de sus horarios, y ala ves no reconozcan sus horas extras.		
--	---------------------------------------	--	--	--

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

En este estudio de investigación especialmente se utilizará la técnica de la encuesta y la observación

3.7.2. Descripción de instrumentos

Cuestionario de primera variable estilos de liderazgo (celid-s)

El instrumento validado para esta la investigación será el cuestionario de Castro, Nader y Casullo, (2004).tiene de 34 ítems que considera la teoría del liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire de Bass y Avolio (1997). Castro, Nader y Casullo. El CELID se aplica para indistintas tareas de investigación, este nos da como ideas sobre los estilos de liderazgo: Transformacional, Transaccional y Laissez faire. Teniendo en cuenta estos formatos Cuenta con dos formatos: (superior) consiste en que el sujeto evaluado indique cuales de las características listadas percibe en su superior, CELID-A (auto percepción) el participante debe responder de acuerdo a su sentir de sí mismo en cuanto a su trabajo, a diferencia de CELID-S. este instrumento contiene una escala de 1 a 5 donde el sujeto debe responder cuán frecuentemente su jefe presenta la conducta o actitud señalada en el ítem (1= nunca, 2 = rara vez, 3 = a veces, 4 = a menudo y 5 = siempre).

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Está constituida por 4 indicadores. Carisma o Influencia idealizada: Considera los ítems 1, 8, 16, 17, para su evaluación. Motivación Inspiracional: Considera los ítems 7, 9, 11, para su evaluación. Estimulación intelectual: Considera los ítems 2, 5, 10, 12, 13, 14 15, para su evaluación. Consideración individualizada: Considera los ítems 3, 4, 6, para su evaluación.

LIDERAZGO TRANSACCIONAL Esta está constituida por dos indicadores: Recompensa contingente: Considera los ítems 21, 23, 24, 25, 26 para su evaluación. Dirección por excepción: Considera los ítems 18, 19, 20, 22, 27, 28, para su evaluación.

LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE Considera los ítems 29, 30, 31, 32, 33, 34, para su evaluación. Variable

de naturaleza categórica medida en la escala ordinal teniendo como valor final un liderazgo transformacional como más favorable en una organización y menos favorable el transaccional y mucho menos favorable el *laissez faire*.

Cuestionario de la segunda variable: Satisfacción Laboral

Para esta variable se utilizó el cuestionario de Escala SL-SPC es aplicado a todos los profesionales de enfermería de centro quirúrgico, el instrumento ya fue validado es fiable y fácil de, fue validada en Perú -Lima por la doctora Sonia Palma Carrillo (2004), este puede ser aplicado por personas mayores de 18 años sean varones y mujeres. Este instrumento nos ayudara a evaluar la satisfacción laboral consta de 36 ítems relacionados con 7 factores distribuidos, y estos son: Beneficios Laborales y/o Remunerativos (4 ítems); Relación con la Autoridad (6 ítems), Condiciones Físicas y/o Materiales (5 ítems); Relaciones Sociales (4 ítems); Desarrollo Personal (6 ítems) Políticas Administrativas (5 ítems); Desempeño de Tareas (6 ítems); las respuestas tendrán como puntaje, 5 respuestas para cada respuesta se asigna valores como acuerdo (5pts), de acuerdo (4pts), indeciso (3pts), en desacuerdo (2pts) y total desacuerdo (1pts). La puntuación máxima 180 y la mínima 36.

3.7.3. Validación

Instrumento para medir estilos de liderazgo

El instrumento a usar en esta investigación será el cuestionario de Castro, Nader y Casullo, (2004). Contiene 34 ítems que describe la teoría del liderazgo transformacional, transaccional y *laissez faire* de Bass y Avolio (1997). Castro, Nader y Casullo, diseñaron una versión Argentina toma como referencia la adaptación española del MLQ (Multifactor Leadership Question) realizada por Morales y Molero (1995). Estilos De Liderazgo Y Satisfacción Laboral De Los Profesionales De Enfermería, Hospital Regional Virgen De Fátima Chachapoyas, 2019

Instrumento para medir satisfacción laboral

Se estimó la validez del constructor y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la escala SL-SPC, La validez es de 0.05 (tejada, 2019).

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento para medir estilos de liderazgo

Se tiene en cuenta que las propiedades psicométricas del test, se encuentra que si presenta niveles de confiabilidad adecuados refiriéndose a la consistencia interna con un Alpha de Cronbach 0.75. también fue analizado de forma factorial confirmatorio dado por Bass confirmando un modelo de liderazgo de tres factores (Transformacional, Transaccional y Laissez Faire). La prueba nos indica validez de criterio al comparar la medición del instrumento

Instrumento para medir satisfacción laboral

La escala SL-SPC consta de 36 ítems asociadas a 7 factores, el coeficiente Alfa de Cronbach ítem puntaje total permitió estimar la confiabilidad. La confiabilidad obtenida es de 0.79 (Casana, 2019).

La escala SL-SPC consta de 36 proposiciones asociadas a 7 factores distribuidos de la siguiente manera: Condiciones físicas y/o confort: Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. Los ítems correspondientes son: 1, 13, 21, 28, 32. Beneficios Laborales y/o remunerativos: El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. Los ítems correspondientes son: 2, 7, 14, 22. Políticas Administrativas: El grado frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. Los ítems correspondientes son: 8, 15, 17, 23, 33. Relaciones Sociales: Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas. Los Ítems correspondientes son: 3, 9, 16, 24. Desarrollo Personal: Oportunidad que tiene el trabajador de

realizar actividades significativas a su autorrealización. Los ítems correspondientes son: 4, 10, 18, 25, 29, 34. Desarrollo de tareas: La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora. Los ítems correspondientes son: 5, 11, 19, 26, 30, 35

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Tomando en consideración los objetivos de la investigación se procederá a la aplicación de los instrumentos de investigación a los profesionales de enfermería del centro quirúrgico del Hospital Dos De Mayo via virtual en el tiempo libre que cuenten, ya que en su horario de trabajo sería difícil por la recarga laboral. Los procesamientos de los datos recogidos con los instrumentos para la medición de ambas variables serán similares, consistirán en la tabulación de los datos y su presentación en tablas de distribución de frecuencia, posteriormente se realizará el análisis inferencial y la aplicación de un estadístico de correlación.

Estos datos serán descargados al office Microsoft Excel y para presentar los datos estadísticos se utilizará el programa SPSS versión 25 para así obtener cuadros de resultado para luego interpretar y comprobar las hipótesis planteadas, Los estadísticos de prueba para la investigación serán el r de Pearson y Rho de Spearman; para la confiabilidad y validez de los instrumentos se utilizará el coeficiente de Alfa de Cronbach.

3.9 Aspectos éticos

Para realizar la investigación obtuvimos la autorización del jefe del centro quirúrgico del hospital dos de mayo y a la vez la autorización de la jefa de centro quirúrgico, también hicimos que cada enfermero del centro quirúrgico tenga un consentimiento informado que deben firmar para acceder a ser participantes de la investigación, cada encuesta obtenida será de carácter anónimo se les hace saber que cuentan con la confidencialidad de la información adquirida. y que solo será utilizado para fines de estudio.

4. Aspectos administrativos

4.1 Cronograma de actividades

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	2020-2021					
	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR
1. Elaboración del plan						
2. Revisión bibliográfica y elaboración del proyecto						
3. Revisión del proyecto y presentación ante autoridades						
4. Revisión de instrumentos						
5. Reproducción de los instrumentos						
6. Preparación del material de trabajo						
7. Recolección de datos (trabajo de campo)						
8. Control de calidad y tabulación de datos						
9. Codificación y preparación de datos para análisis						
10. Análisis e interpretación						
11. Redacción informe final						
12. Impresión del informe final						

4.2 Presupuesto

Recursos Humanos	
Cargo	Total
Apoyo estadístico	S/. 320
Sub total	S/. 320
Recursos materiales	
Materiales	Total
Materiales de impresión	S/. 120
Copias	S/. 80
Bibliografía	S/. 100
Movilidad	S/. 100
Sub total	S/. 400
Total	S/. 720

5.-REFERENCIAS

1. Lissette González Álvarez, Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile 2017
disponible en:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532013000100002#:~:text=La%20elecci%C3%B3n%20de%20un%20estilo,ellos%20mismos%20y%20para%20su
2. Ángel Vicario Merino, Montserrat Ruiz López, Liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería, Madrid – España.
Disponible en :
https://www.researchgate.net/publication/330635064_Liderazgo_y_satisfaccion_laboral_del_personal_de_enfermeria
3. Expósito, " Liderazgo, Evolución y Actualidad".Gestiopolis.2013 (12 de julio 2016) ;1:p 35-45.
Disponible en:
<https://www.gestiopolis.com/liderazgoevolucion-papel-lider-empresa>
4. Gonzales, L., Guevara, E., Morales, G., Segura, P., y Luengo,. Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en Enfermeros de hospitales Públicos, Chile: Rev. Ciencia y Enfermería, Volumen 19 (1), pp. 11-21. 2016
Disponible en:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532013000100002
5. Lic. Enf. Morales Castillo, Glendy Zoilita. “Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro quirúrgico- hospital docente belén lambayeque. 2019”
Disponible en :
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Morales_Castillo_Glendy_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed=y
6. Juan Carlos Alemán Jarquín, Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, hospital militar escuela dr.alejandro davila bolaños. Managua, nicaragua junio 2017.
Disponible en:
<https://repositorio.unan.edu.ni/7917/1/t960.pdf>

7. Gloria victoria cabrera méndez, influencia del estilo de liderazgo de la supervisora de enfermería en la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital ilo. (2017)
Disponible en:
<file:///D:/WIENER/CICLO%20II/TESIS/MDMcamegv.pdf>

8. Ángel Vicario Merino , 1 Montserrat Ruiz López , 1 Jesús Sanz, Villorejo Liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería, 2 Noemi Muñoz Agustín 2018.
 - a. Disponible en:
<http://www.index-f.com/tesela/ts24/ts11438r.php>

9. Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales Públicos, Santiago, Chile.

10. Porter, L. & Lawler, S. (1988) Teorías de Motivación. México; Edit. Prentice.

11. Juan Carlos Alemán Jarquín, satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, hospital militar escuela dr. alejandro davila bolaños. managua, nicaragua junio 2017
 - a. Disponible en:
<https://repositorio.unan.edu.ni/7917/1/t960.pdf>

12. Lilisbeth Alvarez Santos,I Margarita de Miguel Guzmán,
Diagnóstico de la satisfacción laboral en una entidad asistencial hospitalaria -
disponible en:
<https://www.scielo.org/article/rcsp/2016.v42n3/407-417/es/>

13. Cabrera Mendez, Gloria Victoria, influencia del estilo de liderazgo de la enfermera supervisora sobre la satisfacción laboral del personal de enfermería,2017
 - a. Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6458>

14. Quenta Valdez, Rosa Amelia, Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional honorio delgado” Arequipa – 2016

Disponible en:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1805/ENquvara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

15. Quenta, Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional honorio delgado” arequipa - 2016

disponible en:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1805/ENquvara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

16. Robbins, Stephen, (1994). Comportamiento Organizacional, México: Edit. Prentice Hall

17. Bass, B. (1988). Psicología de las Organizaciones. México: Ed. CECSA.

18. Landy, F. & Trumbo, D. (1980) Psychology and work behavior. Home wood, 111. Dorsey.

19. Weinert (1985). Manual de psicología de la organización. La conducta humana en las organizaciones / Ansfried B. Weinert, Barcelona Herder.

20. Quenta valdez, rosa amelia, “estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional honorio delgado” 2016

Disponible en:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1805/ENquvara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

21. florencia ucha, satisfaccion laboral en enfermería, 2015.

Disponible en:

<https://www.definicionabc.com/social/satisfaccion-laboral.php>

22. lucas j, Satisfacción laboral una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes, 2018.

Disponible en:

<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

23. Cabrera Mendez, Influencia del estilo de liderazgo de la supervisora de enfermería en la

satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Ilo- 2017

Disponible en:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6458>

24. Quenta, Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional honorio delgado” Arequipa, 2016

Disponible en:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1805/ENquvara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

25. Quenta, Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional honorio delgado” Arequipa, 2016

disponible en:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1805/ENquvara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

26. Robbins, Stephen, (1994). Comportamiento Organizacional, México: Edit. Prentice Hall

27. Bass, B. (1988). Psicología de las Organizaciones. México: Ed. CECSA.

28. Landy, F. & Trumbo, D. (1980) Psychology and work behavior. Home wood, 111. Dorsey.

29. Manosalvas C, Manosalvas L, Nieves J. El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. AD-minister. 2015.

30. Sánchez M, Sánchez P. Factores determinantes de la satisfacción laboral en España antes y durante la crisis de 2008. Intang Cap. 2016; 12: 1192-1220.

31. Weinert (1985). Manual de psicología de la organización. La conducta humana en las organizaciones / Ansfried B. Weinert, Barcelona Herder.

32. Fernández B, Paravic T. Nivel de Satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción Chile. Cienc y enfermería. 2017

Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532003000200006&lng=en&nrm=iso&tlng=en

33. Cavanagh S. Predictors of nursing staff turnover. J Adv Nurs. 1990 Mar; 1:373-380. Cited by: Hong Lu, While A, Barriball L. A model of job satisfaction of nurses: a reflection of nurses working lives in Mainland China. J Adv Nurs. 2007 Jun;:468-479.

34. Chiang V. M. Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral [Internet]. Universidad Pontificia Comillas; 2010 [citado 12 de julio de 2017]. 298 p. Disponible en: <http://bit.ly/2AGRvlf>
35. European Foundation for Quality Management. Modelo Europeo de Excelencia. Madrid: Club Gestión de la Calidad; 1999
36. Silva Barreda, Kelly, Quenta. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional honorio delgado” Arequipa,2016
Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1805/ENquvara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. Alba-Leonel, A., Salcedo-Álvarez, R. A., Zárata-Grajales, R. A., Higuera-Ramírez, F. (2008). Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General de México. Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social, 16(3), 155-160.
38. Boletín Electrónico AEG. Satisfacción Laboral [sede web]. Boletín Electrónico AEG [citado 4 de octubre del 2018]. Disponible en:
http://aeg.pucp.edu.pe/boletin/deinteres/boletin11/general_marquez.pdf
39. Florencia ucha,Definicion De Satisfaccion Laboral En Enfermeria, 2018
Disponible En:
<https://www.definicionabc.com/social/satisfaccion-laboral.php>
40. Satisfacción laboral una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes.
DISPONIBLE EN:
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del Hospital Dos De mayo 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del hospital dos de mayo 2021</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería de sala de operaciones del hospital dos de mayo</p>	<p>Variable 1: Estilos de liderazgo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Influencia idealizada. - Influencia idealizada. Conductual. - Motivación inspiracional - Estimulación intelectual 	<p>Tipo de Investigación: aplicada</p>
<p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿existe relación entre el estilo de liderazgo, según la dimensión Influencia idealizada atribuida con la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del Hospital Dos De Mayo 2021? - ¿existe relación entre el estilo de liderazgo, según la dimensión Influencia idealizada conductual con la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del Hospital Dos De Mayo 2021? - ¿existe relación entre el estilo de liderazgo, según la dimensión Motivación inspiracional con la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del Hospital Dos De Mayo 2021? - ¿existe relación entre el estilo de liderazgo, según la dimensión Estimulación intelectual con la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del hospital dos de mayo 	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar la relación entre el estilo de liderazgo, según la dimensión Influencia idealizada atribuida y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del hospital dos de mayo 2021</p> <p>Identificar la relación entre el estilo de liderazgo, según la dimensión Influencia idealizada conductual y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del hospital dos de mayo 2021</p> <p>Señalar la relación entre el estilo de liderazgo del personal de enfermería, según la dimensión motivación inspiracional y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del hospital dos de mayo 2021</p> <p>Indicar la relación entre el estilo de liderazgo, según la dimensión Estimulación intelectual y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del hospital dos de mayo</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo, según la dimensión “Influencia idealizada atribuida” con la satisfacción laboral del personal de enfermería de sala de operaciones del hospital dos de mayo 2021.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo, según la dimensión “Influencia idealizada conductual” con la satisfacción laboral del personal de enfermería de sala de operaciones del hospital dos de mayo 2021.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo, según la dimensión “Motivación inspiracional” con la satisfacción laboral del personal de enfermería de sala de operaciones del hospital dos de mayo 2021.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo, según la dimensión “Estimulación intelectual” con la satisfacción laboral del personal de enfermería de sala de operaciones</p>	<p>Variable 2: satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Significación de la tarea - Condiciones de trabajo - Reconocimiento personal y social 	<p>Método y diseño de la investigación: método hipotético – deductivo.</p> <p>Observacional, descriptivo, correlacional y transversal</p> <p>Población y Muestra: conformada de forma intencional por 30 enfermeras especialistas en centro quirúrgico del hospital dos de mayo..</p>

<p>de liderazgo, según la dimensión Estimulación intelectual con la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del Hospital Dos De Mayo 2021?</p> <p>-</p>	<p>2021.</p> <p>-</p>	<p>del hospital dos de mayo 2021.</p> <p>-</p>		
--	-----------------------	--	--	--

Anexo 2

ESCALA DE OPINIONES SL – SPC

Apellidos y nombres.....Sexo: Masculino Femenino

Área de trabajo:Cargo que ocupa.....Fecha.....

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad vinculada en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena, ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO TA
DE ACUERDO A
INDECISO I
EN DESACUERDO D

		TA	A	I	D
1.	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.				
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.				
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.				
5	Me siento mal con lo que gano.				
6	Siento que recibo de parte del hospital “mal trato”.				
7	Me siento útil con la labor que realizo				
8	El ambiente donde trabajo es confortable.				
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable				
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.				
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.				
12	Me disgusta mi horario				
13	La tarea que realizo las percibo como algo sin importancia				
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.				
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.				
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.				
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.				
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.				
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.				
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.				
22	Me gusta el trabajo que realizo.				
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.				
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.				
26	Me gusta la actividad que realizo.				
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.				

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID-S)

Apellidos y nombres.....Sexo: Masculino Femenino

Área de trabajo:Cargo que ocupa.....Fecha.....

A continuación se presenta una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor, indique en la escala siguiente cuán frecuentemente su jefe de servicio muestra esta conducta o actitud en el trato con usted

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
1	2	3	4	5

1. Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento.					
2. No trata de cambiar lo que hago mientras las cosas salgan bien.					
3. Me siento orgulloso(a) de trabajar con ella.					
4. Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
5. Evita involucrarse en mi trabajo.					
6. No dice donde se encuentra en algunas ocasiones.					
7. Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"					
8. Me da lo que quiero a cambio de recibir su apoyo.					
9. Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10. Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que haga y lo que puedo obtener por mi propio esfuerzo.					
11. Siempre que sea necesario, puedo negociar con ella, lo que obtendré a cambio de mi trabajo.					
12. Me hace saber que puedo lograr lo que quiero, si trabajo conforme lo pactado con ella.					
13. Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					
14. Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
15. Me hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.					
16. Trata de que obtenga lo que deseo a cambio de mi cooperación.					
17. Esta dispuesta a instruirme o enseñarme siempre que lo necesite.					
18. No trata de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.					
19. Nos da charlas para motivarnos.					
20. Evita tomar decisiones.					
21. Cuenta con mi respeto.					
22. Potencia mi motivación de éxito.					
23. Trata de que vea los problemas como una oportunidad para aprender.					
24. Trata de desarrollar nuevas formas para motivarme					
25. Me hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva					
26. Deja que siga haciendo mi trabajo como siempre lo he hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio.					
27. Es difícil de encontrarla cuando surge un problema.					
28. Impulsa la utilización de la inteligencia para superarlos obstáculos.					
29. Me pide que fundamente mis opiniones con argumentos sólidos.					
30. Me da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.					
31. Evita decirme como se tienen que hacer las cosas					
32. Es probable que esté ausente cuando se la necesita.					
33. Tengo plena confianza en ella.					
34. Confío en su capacidad para superar					

Anexo 3. Asentimiento informado

INTRODUCCIÓN:

Buenos días / tardes, soy la Licenciada Siguenza Valderrama, Yanelly Soledad, estudiante de la Segunda Especialidad en Enfermería en centro quirúrgico. A continuación, presentamos información y te invitamos a ser parte de esta investigación. Antes de tomar la decisión de participar, si tienes alguna duda puedes consultarme.

PROPOSITO DEL ESTUDIO

Este estudio de indagación intenta Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de las enfermeras de centro quirúrgicos del hospital dos de mayo 2021.

PROCEDIMIENTOS:

Para aplicar la investigación y obtener los resultados, conclusiones necesitamos su participación brindando información. Esta sección ha sido dividida en dos: el primero es una explicación de los procedimientos a realizar y, el segundo una descripción del proceso.

SELECCIÓN DE PARTICIPANTES:

Invitamos a todos los usuarios del servicio a participar en la presente investigación, y se espera que los resultados sirvan para poder mejorar las actividades diarias en su labor.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria. Usted decide si participa o no. Tanto si decide participar como si no, Si cambias de opinión más tarde, igualmente puedes dejar de participar, aunque hayas aceptado antes.

PROCEDIMIENTOS DEL ESTUDIO:

Los instrumentos que se usan para evaluar el estilo de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral que han sido validados para fines del estudio. Para la realización de la presente investigación se ha

solicitado la autorización de la Dirección del establecimiento hospitalario. Se ha coordinado con la jefa de Enfermería del Hospital dos de mayo para las facilidades del caso.

Duración

El proceso completo demorará aproximadamente 20 minutos. La recolección de los datos para la investigación se realizará entre el 20 de diciembre al 08 de enero previa coordinación con usted de fecha y hora.

Beneficios

Es probable que usted no reciba ningún beneficio, pero su participación posiblemente nos ayude a encontrar la solución a la interrogante del estudio. Puede que en esta etapa del estudio no haya ningún beneficio para la sociedad, pero probablemente las generaciones futuras lo hagan.

Reembolsos o compensaciones

Los participantes en la presente investigación no recibirán beneficio directo por el hecho de participar; puesto que los resultados tendrán un interés científico.

Confidencialidad

La información que recopilamos en esta investigación se mantendrá confidencial; es decir, siempre se protegerá el anonimato de los datos, por ningún motivo se revelará o compartirá la identidad de los que participan en la investigación.

Resultados

Los resultados que se obtengan podrán ser consultados a los investigadores de la investigación y se publicarán en un informe de investigación, sin que figure la información personal de los participantes.

Derecho a negarse o retirarse

No es necesario que participe en este estudio si no lo desea, puede dejar de participar en cualquier momento que usted lo decida. Es su decisión y todos sus derechos seguirán siendo respetados.

Persona(s) de contacto

En caso si tiene alguna pregunta, puede hacerla ahora o más tarde, incluso después de que el estudio haya comenzado. Si desea hacer preguntas más tarde, puede contactarse con xxxxxxxx, los números telefónicos son: xxxxxxxx los correos electrónicos son;eeeeeeeee@gmail.com.

Este proyecto fue revisado y aprobado por El Comité Institucional De Ética En Investigación De La Universidad Norbert Wiener, este comité tiene la función de asegurarse que cada participante de la investigación esté protegido de cualquier perjuicio. Si necesita obtener más información sobre el CIEI, puede comunicarse al email institucional: xxxxxxxxxxxxxx. Puede hacerme más preguntas si lo considera necesario sobre cualquier parte de la investigación. ¿Tiene alguna pregunta?

PARTE II: Certificado de asentimiento

He leído la información anterior, o se me ha leído. He tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre ella y las respuestas fueron de mi entera satisfacción. Acepto voluntariamente y doy mi consentimiento para ser parte de la investigación.

Nombre y apellidos:.....

Firma :

Fecha (Día/Mes/Año):

Declaración del investigador/persona que toma el consentimiento

Confirмо que se le ha dado al participante la oportunidad de hacer preguntas sobre la investigación, y todas las preguntas realizadas por el participante fueron respondidas correctamente y lo mejor que he podido. Ratifico que el personal de enfermería no fue presionado para dar su consentimiento, y este consentimiento fue dado libre y voluntariamente.

De igual forma, se ha proporcionado una copia de este FORMATO DE ASENTIMIENTO INFORMADO al participante

Nombre del investigador/persona que ha tomado el consentimiento:

Firma del investigador/persona que ha tomado el consentimiento:

Fecha (Día/Mes/Años):.....