



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA HOSPITAL HIDALGO ATOCHE  
LÓPEZ - CHANCAY, 2022”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y  
ENFERMERÍA**

**PRESENTADO POR:  
CUEVA NICHU, KARINA MILADY**

**ASESORA:  
MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA**

**LIMA – PERÚ  
2022**

**Dedicatoria:**

A mi Padre Celestial por su amor infinito por haberme permitido gozar de salud durante toda la pandemia.

A mi esposo, mi compañero eterno que siempre está apoyándome, motivándome a seguir adelante en mis objetivos y en la elaboración de este proyecto de investigación. Eres mi amor, mi fuerza y mi ilusión deseo una larga vida a tu lado, hasta la eternidad porque eres un hombre especial y maravilloso.

**Karina Cueva Nicho**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis maestros en esta especialidad, personas de gran conocimiento, quienes se esfuerzan por brindarme sabiduría y me ayudan a desarrollar competencias y a cumplir mis objetivos trazados.

A la asesora de mi proyecto de investigación, por la paciencia dedicación, delicadeza, amor y sus orientaciones brindadas, compartiendo sus conocimientos. Mi adorada familia, mi amor eterno mi esposo y mi regalo divino mi hijo por creer en mí y apoyarme en todos mis proyectos.

A ellos ¡Muchas gracias!

**La autora**

**ASESORA:**  
**MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Mg. Werther Fernando Fernandez Rengifo

**SECRETARIO** : Mg. Jeannelly Paola Cabrera Espezua

**VOCAL** : Mg. Miriam Cecilia Bastidas Solis

**INDICE**

<b>INDICE</b> .....	v
<b>CAPITULO I: EL PROBLEMA</b> .....	1
1.1 Planteamiento del problema. ....	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema general: .....	3
1.2.2 Problemas específicos .....	3
1.3 Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general: .....	4
1.3.2 Objetivos específicos:.....	4
1.4 Justificación de la investigación:.....	4
<b>1.4.1 Teórica</b> .....	<b>4</b>
1.5 Delimitaciones de la investigación: .....	5
1.5.1 Temporal.....	5
1.5.2 Espacial.....	5
<b>1.5.3 Recursos</b> .....	<b>5</b>
<b>CAPITULO II MARCO TEORICO</b> .....	6
2.1 Antecedentes de la investigación.....	6
2.2 Bases teóricas.....	8
2.3 Hipótesis .....	12
2.3.1 Hipótesis General: .....	12
2.3.2 Hipotesis Nula: .....	13
2.3.3 Hipotesis específica: .....	13
<b>CAPITULO III METODOLOGÍA</b> .....	14
3.1 Método de la investigación:.....	14
3.2 Enfoque de la Investigación: .....	14
3.3 Tipo de Investigación: .....	14
3.4 Diseño de la Investigación: .....	14
3.5 Población, muestra y Muestreo:.....	14
3.6 Variable y Operacionalización: .....	16
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos: .....	18
3.7.1 Técnica .....	18
3.7.2 Descripción del instrumento :.....	18
3.7.3 Validación de instrumento:.....	19
3.7.4 Confiabilidad del instrumento: .....	<b>20</b>

3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos:.....	20
3.9	Aspectos éticos: .....	20
<b>4</b>	<b>ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b> .....	<b>22</b>
4.1	Cronograma de actividades .....	22
4.2	PRESUPUESTO .....	23
	<b>REFERENCIA BIBIOGRAFICA</b> .....	<b>25</b>
	<b>ANEXOS</b>	

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. **Diseño y Metodología:** El estudio es cuantitativo, de tipo aplicado, observacional, descriptivo, transversal y correlacional. **Población y muestra:** La muestra de estudio es de 68 profesionales de enfermería que trabajan en hospitalización, Urgencias, UCI y cumplen con los criterios de investigación establecidos. **Técnica e instrumentos:** Para la primera variable "Estilos de Liderazgo" se utilizará la Encuesta y como instrumento un cuestionario con escala Likert con tres dimensiones a evaluar: "autoritario", "democrático" y "liberal o laissez faire" y la segunda variable "satisfacción laboral" de la misma forma se utilizará un cuestionario tipo Likert con dos dimensiones a ser evaluada: "factores intrínsecos" y "factores extrínsecos". **Procesamiento y análisis de datos:** Será analizado y procesado a través de estadística descriptiva, datos a través de Spss 23 y Microsoft Excel donde se tabulará las tablas y gráficos correspondientes a ambas variables de investigación.

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

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between leadership styles and job satisfaction of the nursing professional. **Design and Methodology:** The study is quantitative, applied, observational, descriptive, cross-sectional and correlational. **Population and sample:** The study sample is 68 nursing professionals who work in hospitalization, emergency room, ICU and meet the established research criteria. **Technique and instruments:** For the first variable "Leadership Styles" the Survey will be used and as an instrument a questionnaire with a Likert scale with three dimensions to be evaluated: "authoritarian", "democratic" and "liberal or laissez faire" and the second variable "job satisfaction" in the same way a Likert type questionnaire will be used with two dimensions to be evaluated: "intrinsic factors" and "extrinsic factors". **Data processing and analysis:** Será analyzed and processed through descriptive statistics, data through Spss 23 and Microsoft Excel where the tables and graphs corresponding to both research variables are tabulated.

**Keywords:** "Leadership styles ", "job satisfaction", "intrinsic factors", "extrinsic factors".

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema.**

En el año 2020 la “Organización mundial de la salud” declara como el año de la enfermera, donde se hace hincapié a la evolución de la profesión, además se destaca el liderazgo, autonomía en las decisiones que toma el profesional de enfermería en el ámbito de la salud (1).

Los enfermeros somos el eje principal del sistema sanitario y nuestro liderazgo es fundamental dentro del proceso de gestión ya que nos encargamos de organizar, planificar, dirigir, acciones hacia el logro de los objetivos institucionales contribuyendo a una gestión exitosa innovando motivando frente a diversas realidades que se le presenten (2).

Según la campaña del Nursing Now menciona en sus datos y estudios científicos se debe fortalecer el liderazgo en enfermería donde los países adopten políticas y lineamientos a fin de favorecer el liderazgo del profesional de enfermería con el único objetivo de establecer puestos de liderazgo y mejorar las condiciones de trabajo (3).

Según la organización Panamericana de la salud dentro del informe Orientación estratégica para enfermería en la región de las Américas menciona que se debe fortalecer y reconocer el liderazgo de la enfermera, ya que menciona que los profesionales de enfermería identifican una situación de forma integral, identificando el problema principal, evaluando los posibles escenarios y busca las soluciones según sea necesario (4).

Internacionalmente el año 2020 fue un año importante para el reconocimiento de la labor de la enfermera, una oportunidad de dar a conocer el trabajo valioso que realiza no solo en el campo asistencial, sino también como gestoras ejerciendo un

liderazgo que es clave importante en toda organización de salud y por lo tanto es beneficioso para el éxito (5).

Por otro lado, en el Perú, ejercer el liderazgo implica una proyección hacia el futuro, es decir con estrategias a largo plazo, todo líder debe saber comunicar y escuchar a sus colaboradores, el objetivo es que todos los colaboradores comprendan el enfoque perseguido y se comprometan con las metas planteadas (6). La enfermería es la ciencia del cuidado donde se debe ejercer el liderazgo, donde no solo se debe desarrollar relaciones con el paciente y familia sino además se debe desarrollar relaciones interprofesionales (7).

A nivel local no existen estudios sobre liderazgo, un único estudio en el hospital chancay en el año 2021 sobre satisfacción laboral concluyendo un nivel intermedio de satisfacción debido a factores laborales, valoración en el trabajo, y a interacción con el jefe inmediato (8).

El liderazgo debe reunir un conjunto de técnicas que le permitan ser un buen líder, habilidades que le ayuden a direccionar un grupo de trabajo además de alentar a sus integrantes a través de su buena comunicación o de su solidaridad y comprensión. En estos últimos años el profesional de enfermería en estudios sobre satisfacción laboral muestra cifras que se inclinan hacia una insatisfacción, que muchas veces se ve condicionado por diferentes aspectos, una de ellas como factor principal el tipo de liderazgo que se ejerce (9).

En ese sentido si el personal de enfermería se encuentra lo suficientemente identificado motivado con su organización, ejecutara mejor sus labores, por lo tanto, el producto mejorara evidenciándose en lo logros de la organización y mejorara el rendimiento y la eficiencia laboral lo que conllevara a un liderazgo exitoso y a una satisfacción laboral del personal de enfermería (10).

Por lo tanto dentro de este contexto mencionado se plantea el presente proyecto con el único objetivo de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los Profesionales de Enfermería del Hospital Hidalgo Atoche López es decir conocer desde la perspectiva de los Profesionales de Enfermería en cuanto al estilo de liderazgo de los directivos y su repercusión en su satisfacción laboral, permitiendo realizar un diagnóstico in situ para dar comienzo a una serie de medidas, establecer las mejoras y condiciones dentro del entorno de trabajo y que esto contribuya a un liderazgo efectivo.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general:**

¿Existe relación entre los Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Hidalgo Atoche López, Chancay 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

1. ¿Existe relación entre estilos de liderazgo según dimensión autoritaria y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Hidalgo Atoche López, Chancay 2022?
2. ¿Existe relación entre estilos de liderazgo según dimensión democrática y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Hidalgo Atoche López, Chancay 2022?
3. ¿Existe relación entre estilos de liderazgo según dimensión liberal o laissez faire y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Hidalgo Atoche López, Chancay 2022?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general:**

Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

#### **1.3.2 Objetivos específicos:**

1. Identificar la relación que existe entre el estilo de liderazgo según su dimensión autoritaria y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.
2. Estimar la relación que existe entre el estilo de liderazgo según su dimensión democrática y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.
3. Evaluar la relación que existe entre el estilo de liderazgo según su dimensión liberal o laissez faire y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

### **1.4 Justificación de la investigación:**

#### **1.4.1 Teórica**

Este proyecto realiza una síntesis de la información y aportar evidencia científica, junto a las bases teóricas y a las variables de estudio “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Hidalgo Atoche López”, donde se destaca los estilos de liderazgo del líder de enfermería trasciende al personal a su cargo y busque establecer políticas basadas en mejorar la satisfacción laboral.

#### **1.4.2 Metodológica**

Se utiliza el método científico como único valor metodológico en el desarrollo de investigación, el cual permitirá formularse un problema, plantear objetivos, hipótesis que conllevaran a una conclusión en base al problema planteado, Este proyecto es de diseño correlacional, que permitirá establecer como los estilos de liderazgo se

relacionan con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Hidalgo Atoche López.

### **1.4.3 Practica**

Así mismo, este proyecto de investigación servirá de valor relevante practico dentro de la institución donde se busca que el gestor de enfermería del Hospital Hidalgo Atoché López se identifique con un estilo de liderazgo que le permita crear un ambiente positivo, crear herramientas de gestión moderna, una comunicación asertiva donde involucre a los profesionales de enfermería donde pueda estimularlo , ayudarlo y entusiasmarlo a implantar nuevas estrategias, políticas encaminados a la resolución de problemas y al cumplimiento de las metas de la institución , además se evidenciara en los miembros del equipo una satisfacción laboral logrando de esta manera una integración con todo el equipo de trabajo y se verá reflejado en la eficiencia y eficacia del cuidado.

## **1.5 Delimitaciones de la investigación:**

### **1.5.1 Temporal**

El proyecto de investigación se realizará en los meses junio 2021 a Julio 2022.

### **1.5.2 Espacial**

El proyecto de investigación se realizará en el Hospital Hidalgo Atoche López – Chancay

### **1.5.3 Recursos**

Los delimitantes de este proyecto de investigación son:

Para medir los “Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería” se utilizará:

- El cuestionario con escala de valoración tipo Likert
- Materiales de escritorio, recursos informáticos, recurso humano.

## CAPITULO II: MARCO TEORICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### Antecedentes Nacionales:

**Chipa, et. al** (11), en su investigación en el año 2017 en Juliaca, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería” de la Micro Red Santa Adriana Juliaca tiene tres objetivos específicos, es de enfoque tipo descriptivo correlacional no experimental de corte transversal, se utilizó un cuestionario para ambas variables de estudio para la recolección de datos. La muestra fue de 43 enfermeras de las diferentes áreas de trabajo. Se concluyó un nivel de significancia de un 5% donde el liderazgo transaccional tiene relación directa con la satisfacción laboral.

**Cjahuá, et al** (12) en el 2018 en Callao tuvo como objetivo principal su estudio “Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros” del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, la metodología es cuantitativa, descriptiva, correlacional, de corte transversal, utiliza un cuestionario donde se estudia ambas variables, 150 profesionales de enfermería fue la población, se concluyó en la presente que si existe relación directa y baja entre las dos variables estudiadas.

**Villegas,** (13) en el año 2018 en Chiclayo la investigación que ejecuto tuvo como objetivo principal “Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios de Hospitalización Cirugía y procedimientos de un hospital público de Chiclayo”

El estudio fue de enfoque cuantitativo, correlacional, la muestra fue 38 profesionales de enfermería, se utilizó un cuestionario, validado por juicio de expertos

y confiabilidad de 0,687 de alfa de Cronbach, obtuvo la conclusión que existe liderazgo alto y que a nivel de satisfacción laboral es regular.

**Huallpa**, (14) en el año 2022 en Huaraz su estudio tuvo como objetivo principal “Determinar la relación de los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral del profesional de enfermería” del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz .la metodología tubo un enfoque cuantitativo, transversal, correlacional de diseño no experimental, 90 profesionales de enfermería fueron la muestra de estudio y se utilizó el instrumento cuestionario para ambas variables de estudio, se concluyó que los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral .

#### **Antecedentes Internacional:**

Según **Bracamonte**, (15) en el año 2021 en Argentina en un hospital de Buenos Aires en su investigación señalo el cual tuvo como objetivo de estudio “Determinar la relación entre liderazgo y la satisfacción laboral en un hospital de Buenos Aires en el primer semestre del 2021”. Su metodología de diseño descriptivo, transversal, observacional, la muestra de 73 enfermeras de todas las áreas, utiliza un cuestionario, estructurado en tres dimensiones, se concluye No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral del enfermero en un hospital de Buenos Aires.

Según **Specchia et al**, (16) en el año 2021 en Italia en su estudio refiere “Identificar y analizar el conocimiento sobre la correlación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros”. Su metodología fue en base al modelo PICO se realizaron búsqueda en base de datos Pubmed, CINAHL, ingresaron todos los registros publicados hasta el 22 de octubre del 2019, estudios publicados en inglés y en italiano. el estudio se utilizaron registros en Pubmed 5,195 y en CINAHL 4844

reduciendo la selección a 556 demostrando que el 88% mostro correlación significativa entre las dos variables estudiadas.

## 2.2 Bases teóricas

El liderazgo hoy en día es la clave de toda organización, que permite influenciar en el grupo de trabajo en el logro de sus proyecciones a largo plazo planteadas; El Liderazgo es la clave del éxito en el ejercicio de la Alta dirección en cualquier organización de salud ya que contar con una estructura sólida y adecuada genera el bienestar en los miembros del equipo de trabajo , además facilita el logro de los metas establecidas y si el liderazgo es bueno con lleva a una satisfacción laboral en los miembros la organización (17).

### **Definiciones Conceptuales de Liderazgo**

Los estilos de liderazgo para Stoner son el comportamiento que adopta un líder durante el proceso de motivar y encaminar al trabajador e induce al equipo a alcanzar su propósito (18).

Según **Uribe** un líder eficaz es aquel que tiene la capacidad para dirigir los esfuerzos del equipo hacia el logro de objetivos planteados, motivándolos a trabajar con buena disposición y pasión, además un buen líder debe contar con valores dirigidos hacia el bien general de todos, a mantener buenas relaciones interpersonales y aportar con la transformación de la sociedad (19).

Por otro lado, **Chiavenato**, refiere que para lograr nuestros objetivos se requiere un liderazgo con influencia interpersonal que dirija y conduzca en el proceso de comunicación humana, Además, refiere que se debe motivar con entusiasmo en el trabajo (20).

Para **Balderas** el liderazgo es un arte, es un proceso que hace que las personas logren sus metas, ejercidas por la influencia del líder que hace que el esfuerzo sea de manera voluntaria señala tres tipos de líder, el democrático, autocrático y liberal (21).

### **Definición de liderazgo en Enfermería**

Zabalegui define como líder en enfermería a toda persona capaz impulsar, trabajar en equipo, además que debe tener valores personales acompañados de habilidades y competencias que permitan el logro de las metas planteadas (22).

### **Teorías del liderazgo**

**Teorías situacionales del liderazgo:** Hersey y Blanchard en las teorías relacionadas refieren que el líder adopta diferentes estilos de liderazgo según la situación y las necesidades del equipo ,además que existen ciertos criterios como la personalidad del líder, el estilo de dirección, las actitudes e intereses de los miembros del equipo; además un líder dirige en la toma de decisiones, supervisa constantemente, asesora logra estimular al equipo además sabe delegar y se adapta a las circunstancias (23).

### **Dimensiones del liderazgo**

**Dimensión 1: democrático.** Llamado también participativo, permite mayor participación y compromiso del líder en la toma de decisiones, faculta la autoridad, fomenta el trabajo en conjunto de todo su equipo participando activamente en la toma de decisiones que conllevan a la satisfacción en el trabajo y permite el logro de los objetivos trazados (24).

**Dimensión 2: Autoritario.** Sánchez refiere que es caracterizado por dar órdenes. En él se concentra todo el poder y las decisiones las toma él, tiene un estilo dogmático de

postura vertical, unidireccional supervisa a cabalidad el cumplimiento de las actividades supervisándolas constantemente. Y donde todos obedecen las directrices que marca el líder (25)

**Dimensión 3: liberal o laissez faire.** Puede referirse el liderazgo laissez faire como una falta de compromiso con su organización, este tipo de líder evita tomar decisiones, es una persona inactiva y no ejerce una supervisión responsable, este tipo de líder se acostumbra a liberarse de toda responsabilidad deja a sus subordinados en manos de ellos mismos por lo tanto son organizaciones deficientes (26).

#### **Instrumentos para evaluar liderazgo:**

Tenemos:

Bernard Bass y Bruce Avolio desarrollan el modelo Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ Forma 5x corta), conocido como MLQ, instrumento desarrollado por Bernard Bass y Bruce Avolio con el propósito de medir ambas variables del Modelo de Liderazgo de Rango Total. (27).

El cuestionario CELID Forma A, fue desarrollado por Castro Solano Nader consiste en una operacionalización de la teoría de liderazgo de Bass Deriva de la prueba Multifactor Leadership Questionnaire en su versión en la Forma A. (28)

#### **Definición de satisfacción laboral:**

Fritzsche y Parrish refiere a la satisfacción laboral como el momento en que los miembros del equipo les agrada el trabajo que realizan, esto está representado por una respuesta afectiva o emocional hacia su labor, es decir el trabajador se siente satisfecho con sus labores asignadas, sus actitudes son positivas (29).

Locke define a la satisfacción laboral como la respuesta de la experiencia adquirida sobre su labor y sus factores relacionados, lo que se manifiesta en un estado emocional positivo y placentero del individuo (30).

Muñoz refiere que la satisfacción laboral es una sensación positiva que experimenta la persona al ejecutar una labor, se encuentra a gusto en el ambiente donde realiza sus actividades además percibe compensaciones psico-socio-económicas acorde a lo que él cree (31).

Davis y Newstrom opinan que la satisfacción en el trabajo está relacionada con la organización mediante los cuatro niveles de motivación que son: motivación de logro, afiliativa, hacia la competencia hacia el poder

Todo esto hace que el trabajador se comporte de una manera (32).

#### **Definición de satisfacción laboral en enfermería:**

La satisfacción laboral en enfermería, se basa en los objetivos profesionales y a la realización personal, si el entorno es el adecuado se lograrán los objetivos y metas institucionales (33)

#### **Teoría de satisfacción laboral:**

**Teoría de las necesidades Básicas :** De acuerdo a Maslow el ser humano tiene una jerarquía de necesidades por lo que la satisfacción laboral se da cuando el individuo satisface sus necesidades por medio del trabajo y su entorno , estas necesidades básicas son: las necesidades fisiológicas básicas: respirar; dormir; hambre ;sed; casa y otras necesidades, necesidad de seguridad y protección: es decir estar seguros en el entorno , necesidades sociales : necesidad de relacionarse con los demás, Necesidades de aprecio: necesitamos no solo formar parte de un grupo sino también sentirnos apreciados, necesidades de autorrealización: el ser autónomo y alcanzar el logro (34).

**Teoría de Herzberg:** denominada también teoría de motivación – higiene, en ella sostiene que el rendimiento del individuo dentro de su trabajo va a depender de la satisfacción que sienta dentro de su entorno laboral. (35)

#### **Dimensiones satisfacción laboral:**

##### **Dimensión 1**

**Factores intrínsecos:** son aquellos factores se refieren al reconocimiento obtenido en el trabajo están relacionadas con las actividades que realiza la persona, a su trabajo en sí; podemos mencionar al reconocimiento, desarrollo personal, factores motivadores del comportamiento de los empleados (36).

##### **Dimensión 2:**

**Factores Extrínsecos:** Son aquellos relacionados con todo lo externo que rodea al trabajador, relacionado con la organización con el trabajo en sí. Es decir, con los beneficios y oportunidades de desarrollo (37).

#### **Instrumentos para evaluar satisfacción laboral:**

Tenemos:

**Cuestionario de satisfacción laboral:** Need Satisfacción Questionnaire de Porter basado en la teoría maslow evalúa las necesidades que sienten los miembros del equipo basado en cinco categorías (38).

## **2.3 Hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis General:**

Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Hidalgo Atoche López, Chancay, 2022

### **2.3.2 Hipotesis Nula:**

No existe relación estadísticamente significativa entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Hidalgo Atoche López, Chancay, 2022

### **2.3.3 Hipotesis específica:**

- Existe relación estadísticamente significativa entre estilos de liderazgo según dimensión autoritaria y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Hidalgo Atoche López, Chancay 2022.
- Existe relación estadísticamente significativa entre estilos de liderazgo según dimensión democrática y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Hidalgo Atoche López, Chancay 2022.
- Existe relación estadísticamente significativa entre estilos de liderazgo según la dimensión liberal o laissez faire y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Hidalgo Atoche López, Chancay 2022.

## CAPITULO III METODOLOGÍA

**3.1 Método de la investigación:** Se utilizará el método deductivo es decir de lo general a conclusiones específicas o particulares (39).

**3.2 Enfoque de la Investigación:** Es cuantitativo, se basa en datos numéricos donde se cuantifica las variables a estudiar, recolectando y analizando los datos obtenidos se utilizará la estadística para determinar el comportamiento de la población (40).

**3.3 Tipo de Investigación:** Este proyecto es de tipo aplicada porque utiliza conocimientos previos, puros o teorías y busca transformarla en conocimiento prácticos (41).

**3.4 Diseño de la Investigación:** El diseño a emplear en la presente investigación corresponde al diseño observacional, descriptivo, de corte transversal porque estudia a la población en estudio en un solo momento y correlacional porque busca la relación existente entre las variables (42).

### **3.5 Población, muestra y Muestreo:**

**La población:** Está formada por profesionales de Enfermería en un total de 90 personas de las diferentes áreas de hospitalización emergencia y UCI que laboran en el Hospital Hidalgo Atoche López Chancay 2022

**Muestra:** Se trabajará con toda la población inmersa, es decir con el total de profesionales de enfermería siendo la muestra 90 personas.

**Criterios de inclusión:** Se incluyeron en el estudio:

- Profesionales de Enfermería: Activo trabajando en las diferentes áreas de Hospitalización, emergencia y UCI.
- Licenciados de Enfermería que firmen el consentimiento informado y acepten participar del estudio.

**Criterios de exclusión:** Se excluirán del estudio:

- Profesional de enfermería con vacaciones, con descanso médico.
- Enfermeros de áreas administrativas, consulta externa y estrategias sanitarias.
- Que no opten por la participación de la investigación.

### 3.6 Variable y Operacionalización:

#### Variable: Estilos de liderazgo

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA (NIVELES DE RANGO)
<b>ESTILOS DE LIDERAZGO</b>	El liderazgo tiene la peculiaridad de contribuir al logro de los objetivos y todo líder es capaz de dirigir a los miembros del equipo, además de poseer cualidades administrativas	Los estilos de liderazgo son los diferentes modelos conductuales durante el proceso de dirigir que perciben los profesionales de enfermería del Hospital Hidalgo Atoche López Chancay, el mismo que será medido a través de un instrumento tipo Likert que identifique las dimensiones: Autoritario, Democrático y liberal o laissez faire.	<b>D1:</b> Dimensión autoritaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impone su autoridad</li> <li>• Decisiones unipersonales</li> <li>• Relación de sumisión</li> </ul>	Ordinal	Deficiente (21 a 37 puntos)
			<b>D2:</b> Dimensión Democrático	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones grupal</li> <li>• Inclusión grupal de las actividades</li> <li>• Responsabilidad grupal</li> </ul>		Regular (38 a 53 puntos)
			<b>D3:</b> Dimensión Liberal o laissez faire	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta compromiso con la organización</li> <li>• Indiferencia ante situaciones</li> <li>• Problemas abordados unilateralmente</li> </ul>		Bueno (54 a 69 puntos)
						Excelente (70 a 84 puntos)

**Variable: Satisfacción Laboral**

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA (NIVELES DE RANGO)
<p><b>SATISFACCION LABORAL</b></p>	<p>La satisfacción laboral es la sensación de placer en el trabajo, es una respuesta emocional y está relacionado con los diversos factores tanto intrínsecos como extrínsecos</p>	<p>la satisfacción laboral es el grado de complacencia de los profesionales de enfermería del Hospital Hidalgo Atoche López Chancay evidencian al ejercer su trabajo, en respuesta al entorno que los rodea y el mismo que será medido a través de un instrumento tipo Likert que identifique las dimensiones: factores intrínsecos y factores extrínsecos.</p>	<p><b>D1:</b> Dimensión Factores intrínsecos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento al trabajo</li> <li>• Responsabilidad</li> </ul>	<p>Ordinal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muy satisfecho (51 a 75 puntos)</li> <li>• Satisfecho (26 a 50 puntos)</li> <li>• Insatisfecho (15 a 25 puntos)</li> </ul>
			<p><b>D2:</b> Dimensión Factores Extrínsecos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspectos relativos a la organización</li> <li>• Remuneración</li> <li>• Condiciones físicas del trabajo</li> </ul>		

### **3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

#### **3.7.1 Técnica de recolección de datos:**

Para la primera variable de investigación “**Estilos de Liderazgo**” la técnica que permitirá inquirir sobre la opinión de los profesionales de enfermería es la técnica de recolección de datos la encuesta (43).

Para la segunda variable en estudio “**Satisfacción laboral**” se utilizará la encuesta con el único fin de adquirir información de la muestra en estudio (44).

#### **3.7.2 Descripción del instrumento de recolección de datos:**

##### **Instrumento para medir la variable Estilos de liderazgo:**

El instrumento a utilizar para encuestar a los profesionales de enfermería del Hospital Hidalgo Atoche López, Chancay, es un cuestionario diseñado por Casales Julio Cesar, en el año 2006 sobre “Estilos de liderazgo” (45), este cuestionario fue modificado y utilizado por la autora Yarcuri Edelisa (46) en Perú en el año 2017 en su investigación titulada “Estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de salud Huancasancos Ayacucho-2017”.

El instrumento el cuestionario para Estilos de Liderazgo cuenta con un total de 21 ítems, organizados en 3 dimensiones: **D1**: dimensión autoritaria constituida por 9 ítems (preg del 01 al 09), **D2**: dimensión democrática constituida por 6 ítems (preg del 10 al 15), **D3**: Dimensión liberal o laissez faire constituida por 6 ítems (preg del 16 al 21). Es de escala tipo Likert valorados del 1 al 5 con las siguientes alternativas de respuesta donde Nunca, (2) Rara vez, (3) A veces, (4) A menudo, (5) Siempre. Se empleará la siguiente escala de evaluación determinado según los valores obtenidos: Estilos de liderazgo son: deficiente (21 a 37puntos), Estilos de liderazgo regular (36 a 53 puntos), Estilos de liderazgo bueno (54 a 69 puntos), Estilos de liderazgo excelente (70 a 84 puntos).

### **Instrumento para medir la variable Satisfacción laboral:**

El instrumento a utilizar para determinar la “satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Hidalgo Atoche López, Chancay”, será el cuestionario, instrumento diseñado por Bazán, (47) en el año 2017, este cuestionario de satisfacción laboral fue modificado y utilizado por la autora Sotelo, Ivone (48) en Perú en el año 2021 en su investigación titulada “Estilos de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en centro quirúrgico de un Hospital de Lima, 2021”

Se usa el cuestionario como instrumento para determinar la satisfacción laboral del personal de enfermería, contiene un total de 15 ítems, dividido en 2 dimensiones: **D1:** Factores intrínsecos constituida por 7 ítems (preg del 01 al 07), **D2:** factores Extrínsecos constituida por 8 ítems (preg del 08 al 15); se usa la escala Likert valorados del 1 al 5 con la siguiente alternativa de respuesta donde: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre. Se empleará la siguiente escala de evaluación determinado según los valores obtenidos: Muy satisfecho (51 a 75puntos); satisfecho (26 a 50 puntos); Insatisfecho (15 a 25puntos).

#### **3.7.3 Validación de instrumento:**

**a) Validación de la variable estilos de Liderazgo:** El instrumento que se aplicara para medir estilos de liderazgo es el cuestionario validado por expertos de la Universidad de La Habana en 2006 a través del modelo estadístico denominado ítem total, que consiste en calcular el valor de Pearson resultado mayor a 0.21(46).

**b) Validación de la variable satisfacción laboral:** El instrumento que se aplicara para medir Satisfacción laboral es el cuestionario validado por juicio de expertos en el año 2017, coincidiendo los expertos en pertinencia , relevancia y claridad(47).

### **3.7.4 Confiabilidad del instrumento:**

- a) **Confiabilidad de la variable estilos de liderazgo:** El instrumento para medir la primera variable estilos de liderazgo será un cuestionario confiable mediante coeficiente de alfa de Cronbach, obteniéndose el valor de 0.81 de alta confiabilidad (48).
- b) **Confiabilidad de la variable satisfacción laboral:** El instrumento para medir la variable satisfacción laboral será un cuestionario confiable mediante coeficiente de alfa de Cronbach, obteniéndose el valor de 0.803 de alta confiabilidad (50).

### **3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos:**

Para realizar la recolección de datos se realizará todos los trámites administrativos correspondientes en la dirección ejecutiva y departamento de enfermería del Hospital Hidalgo Atoche López donde se especificará el cronograma para la recolección de datos, los días que se aplicará los instrumentos, el tiempo de ejecución y el consentimiento informado, el tiempo estimado para recolección de datos será de 2 meses para luego pasar a procesar la información.

Esta información va hacer analizada y procesada de manera minuciosa por la estadística descriptiva que analizara los resultados obtenidos en frecuencias, figuras, y la estadística inferencial en la que haya una comprobación de las hipótesis. Los datos procesados a través del Spss 24y Microsoft Excel, se desarrollarán los cálculos estadísticos y será plasmado a través de gráficos y tablas de las variables de estudio.

### **3.9 Aspectos éticos:**

En este proyecto de investigación debe considerarse aspectos y principios bioéticos respetando la confidencialidad de la información de los profesionales de enfermería del Hospital Hidalgo Atoche López, quienes emitieron su consentimiento informado antes de resolver el instrumento. El estudio garantiza la transparencia ante las

comisiones de ética y la comunidad científica utilizando los principios bioéticos de

**Principio de Beneficencia:** Con los resultados se beneficiarán los profesionales de enfermería con el fin de conocer que estilo de liderazgo influye en la satisfacción laboral, así mismo los resultados se darán a conocer a la oficina de recurso humanos y departamento de enfermería.

**Principio de No Maleficencia:** No se debe infligir daño, nada que afecte la integridad física del investigado, será anónimo y se respetara la confidencialidad.

**Principio de Justicia:** Los participantes en el estudio serán tratados con respeto e igualdad.

**Principio de Autonomía:** Se solicitará el consentimiento informado y se respetará la decisión del investigado.

**4 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS**  
**4.1 Cronograma de actividades**

ACTIVIDADES	AÑOS 2021 -2022											
	JUN-21	JUL-21	AGT-21	SET-21	OCT-21	NOV-21	DIC-21	ENE-22	FEB-MAR-22	ABR-MAY-22	JUN-22	JUL-22
<b>INICIO</b>												
Identificación del Problema	■											
Redacción del título	■											
Esquema de proyecto de investigación	■											
Elementos del proyecto	■											
Objetivos de la investigación		■										
Justificación e importancia		■										
<b>DESARROLLO</b>												
Revisión bibliográfica			■									
Elaboración de marco teórico e hipótesis de investigación			■									
Elaboración del enfoque y diseño de investigación			■									
Elaboración de población, muestra				■	■							
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos				■	■							
Procesamiento y Análisis de datos						■						
Aspectos bioéticos y administrativos						■						
Elaboración de anexos						■						
<b>CIERRE</b>												
Redacción del borrador trabajo final							■	■				
Revisión y corrección del borrador del trabajo final								■	■	■		
Transcripción y entrega de trabajo final											■	■
Defensa del trabajo Final											■	■

Actividades cumplidas



Actividades por cumplir



## 4.2 PRESUPUESTO

PRESUPUESTO														
	JUN 21	JUL 21	AGO 21	SET 21	OCT 21	NOV 21	DIC 21	ENE 21	FEB 21	MAR 22	ABR 22	MAY 22	JUN 22	TOTAL
<b>EQUIPOS</b>														
Laptop	3500.00													3500.00
USB	30.00													30.00
<b>UTILES DE ESCRITORIO</b>														
Bolígrafo	3.00													3.00
Hojas bond	36.00													36.00
<b>SERVICIOS</b>														
Internet	180.00	180.00	180.00	180.00							180.00			900.00
Telefónica móvil	50.00	50.00	50.00	50.00							50.00			250.00
Fotocopias	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00								180.00
Impresiones							20.00	20.00			150.00			190.00
Espiralado											8.00			8.00
Movilidad	20.00	20.00	20.00	20.00							20.00			100.00
Alimentos	15.00	15.00	15.00	15.00							15.00			75.00
<b>RECURSO HUMANO</b>														
Digitador											400.00			400.00
Estadístico											750.00			750.00
Imprevistos											200.00			200.00
<b>TOTAL</b>	<b>3864.00</b>	<b>295.00</b>	<b>265.00</b>	<b>265.00</b>							<b>1773.00</b>			<b>6727.00</b>

<b>RESUMEN PRESUPUESTO</b>	
<b>EQUIPOS</b>	3530
<b>UTILES DE ESCRITORIO</b>	39.00
<b>SERVICIOS</b>	1808.00
<b>RECURSOS HUMANOS</b>	1350.00
<b>TOTAL</b>	6727.00

## REFERENCIA BIBIOGRAFICA

1. Consejo internacional de Enfermeras. Enfermería: Una voz para liderar. [Internet ]. 2022 .Disponible en : [https://www.icn.ch/system/files/2022-05/ICN\\_IND\\_Toolkit\\_2022-ES-final\\_low%20res.pdf](https://www.icn.ch/system/files/2022-05/ICN_IND_Toolkit_2022-ES-final_low%20res.pdf)
2. Barria R. Liderazgo en enfermería y el liderazgo mas allá de la enfermería. Rev. cuid Arte [internet]. 2020; 9(18) 48-56. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2020/cuie2018g.pdf>
3. Organización Mundial de la Salud .La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Internet ]. 2020 [consultado el 7 de abril 2020 ]. Disponible en : <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
4. Villarruel A. Liderazgo en enfermería ¡Es hora de dar un paso al frente! Rev. Enfermem Univ. [Internet].2021;18(1):1-4. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2021.1.1156>
5. Kennedy A. The International Council of Nurses: leadership in the world of nursing, metas. Rev metas de Enfermería. [ internet]. 2020; 23(1) 3-6. Disponible en: <https://doi.org/10.35667/MetasEnf.2019.23.1003081532>
6. Resolución Directoral. publicado en Lima, Nª100-2017-DE-HSJL-IGSS-MINSA (07 de febrero de 2017). [https://www.hospitalsjl.gob.pe/ArchivosDescarga/Enfermeria/2017/MANUAL\\_SUPE\\_RVISION\\_ENFERMERIA2017.pdf](https://www.hospitalsjl.gob.pe/ArchivosDescarga/Enfermeria/2017/MANUAL_SUPE_RVISION_ENFERMERIA2017.pdf)
7. Marcelo M. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Minsa de la amistad Perú- Corea Santa Rosa II, Piura ,2018. [Tesis para optar el grado

- de licenciada en enfermería]. Piura: universidad Nacional de Piura ,2018. Disponible en : <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1144>
8. Cortez D, Marquina K. Satisfacción laboral y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Chancay y SBS DR Hidalgo Atoche López, Chancay,2021. [Tesis para optar el grado de licenciada en enfermería]. Chancay :Universidad Cesar Vallejo ,2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74586/Cortez\\_TDM-Marquina\\_VKT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74586/Cortez_TDM-Marquina_VKT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  9. Mendoza E. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Virgen de Fátima, Chachapoyas,2019. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gerencia y Gestion en servicios de salud]. Chachapoyas : Universidad Nacional Toribio rodriguez de Mendoza , 2019. Disponible en: <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/1964>
  10. Alemán J. Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua,2017[Tesis para optar el grado de Maestro en en administracion en salud].Managua:Disponible en : <https://repositorio.unan.edu.ni/7917/1/t960.pdf>
  11. Chipa M, Choque R. Estilos de Liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de la Micro Red Danta Adriana, Juliaca,2017. [Tesis para optar el grado de licenciada en enfermería]. Juliaca :Universidad Peruana Union ,2017. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/904>
  12. Cjahuá Z, López R. Estilos de Liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Alberto sabogal Sologuren Essalud-Callao, 2018. [Tesis para optar el grado de Maestro de Gerencia en salud]. Callao :Universidad Nacional del Callao ,2018. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3555>

13. Villegas J. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeros de los servicios de hospitalización cirugía y procedimientos de un hospital Público, Chiclayo, 2018 [Tesis para optar el grado de Maestro en Gerencia de servicios de salud]. Chiclayo: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12893/7583>
14. Huallpa D. Estilos de Liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2018. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión y Gerencia en los servicios de salud]. Juliaca: Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo, 2018. Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4892>
15. Bracamonte L, González J. Rev Científica Arbitrada de la Fundación Mente Clara, [Internet.]. 2022; V (7): 265 Disponible en: <https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>
16. Specchia M, Cozzolino M. Leadership styles and Nurse Job satisfaction. Results of a systematic review. Rev Internacional Journal of Environmental Research and public Health. [internet]. 18: 1552. Disponible en: <https://www.mdpi.com/journal/ijerph>
17. Ríos, G. Liderazgo como clave del éxito de la alta gerencia, Bogotá, 2010 [Tesis para optar el grado de magister en alta gerencia]. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10654/3694>
18. Ramírez, M. Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales, Rev Ciencias sociales [internet]. 2012; 18(1):89-98. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28022785007.pdf>
19. Aguirre G. El liderazgo de los gerentes de las pymes de Machala. Rev Universidad y sociedad [internet]. 2017; 9(1):1187-195. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000100027](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000100027)

20. Preciado A. El liderazgo en l gestión de la empresa informativa. Rev Ciencias estratégicas [internet].2008;16 (19): 79-96. disponible en: <https://www.redalyc.org/comocitar.oe?id=151312831006>
21. Guerrero S. Una reflexión sobre la autonomía y el liderazgo en enfermería. Rev aquichan [internet] 2015;15(1):129-140. Disponible en: <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/3511/html>
22. Zabalegui A.A propósito del liderazgo en enfermería. Rev Nursing [internet] 2018;35(1). Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-nursing-20-articulo-a-proposito-del-liderazgo-enfermeria-S0212538218300013>
23. Sánchez E .40 años de la teoría del liderazgo situacional. Rev latinoamericana psicol [internet] 2010; 42(1):25-39. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-05342010000100003](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342010000100003)
24. Villalva M. El Liderazgo democrático: una aproximación conceptual. INNOVA research Journal. [internet] 2017; 2(4): 155-162. Disponible en: [file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-ElLiderazgoDemocratico-5922017%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-ElLiderazgoDemocratico-5922017%20(6).pdf)
25. Purizaca D. Liderazgo democrático o participativo. Rev Cuaderno empresarial [internet] 2015;1(1): 57-65. Disponible en: [file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/854-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1112-1-10-20180524%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/854-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1112-1-10-20180524%20(1).pdf)
26. Pacsi Y. Liderazgo laissez faire. Rev RIVA [Internet]. 2015; 1(1). Disponible en: <https://doi.org/10.17162/riva.v1i1.849>
27. Vega L, Zavala G. Adaptación del cuestionario multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5x corta). [tesis para optar el título de psicólogo] Chile: universidad de Chile, 2004. Disponible en:

[https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106405/vega\\_c.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106405/vega_c.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

28. Castro A. Estilos de liderazgo, inteligencia y conocimiento tácito. Rev anales de psicología [internet] 2007 ;23(2): 216-225. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723206.pdf>
29. Pujol J, Dabos G. Satisfacción laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Rev EG.2018;34(146):3-18. disponible en: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
30. Vallellano M. La satisfacción laboral en profesionales asistenciales, Madrid,2019 [tesis para optar el grado Doctoral]. España: Universidad Complutense de Madrid ,2019, Disponible en: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59695/1/T41873.pdf>
31. Caballero K. El concepto de satisfacción en el trabajo. Rev de revistas científicas [internet]. 2002;6 (1-2):1-10. Disponible en: <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=56751267012>
32. Chiang M. Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. Rev Cortaduria y administración [internet].2013;58(2): 39-60 .Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0186104213712099?token=B4500D6C82B9CEF7CA1FED6E20B2DE2B0DDF8692B5C3CBA9DF4C3E88D9760A82184B391370839B7F4E3AFDF5E5E7EEB7&originRegion=us-east-1&originCreation=20220426001051>
33. Hernández Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Emferm.univ [internet].2012;9(1): 7-15. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632012000100002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100002)

34. Lima V. Validación de la teoría de la motivación humana de Abraham Maslow. La paz ,2020 [tesis para optar el grado Doctoral]. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés, 2020. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25171/T-2744.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
35. Marín H, Maritza P. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Rev Horiz Med. [internet].2017; 17(4):42-52. Disponible en: <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
36. López C. satisfacción laboral factores intrínsecos y extrínsecos del trabajador. Rev Vincula Tegica [internet].2021;7(2):1142-1152. Disponible en: <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-170>
37. Nieto E. Variables críticas en satisfacción laboral. Rev ORP Journal. [internet].2016;6. Disponible en: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-VariablesCriticasEnLaSatisfaccionLaboral-5556750.pdf>
38. Pierson D, Archambault F. Una Validación cruzada del cuestionario de necesidades de Poder. Rev Medición educativa y Psicológica [Internet] 1985 ;45(3): 683-688. Disponible en: <https://doi.org/10.1177%2F001316448504500329>
39. Baena P. Metodología de la investigación [internet]. México: patria Retrieved from.2018[revisado 2018-consultado2022]. Disponible en: [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
40. Muñoz. Metodología de la investigación. [internet]. México: Editor el Progreso. 2015 [revisado 2018-consultado2022]. Disponible en: <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>

41. Lozada J. La investigación aplicada: definición, propiedad intelectual Científica. Rev divulgación científica [internet].2014;3(1):47-50. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
42. Gallardo E. Metodología de la investigación [internet]. Huancayo: Universidad Continental ,2017. [revisado 2017-consultado2022]. Disponible en: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
43. Hernández S, Ávila D. Técnica e instrumentos de recolección de datos. Boletín científico de las ciencias administrativas del ICEA. Rev científica [internet]. México;9(17):51-53. Disponible en: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/issue/archive>
44. Cisneros J, Guevara A. técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan la investigación científica en tiempos de pandemia. [internet]. Ecuador; 8(1): 1165'1185.disponible en: <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
45. Casales J. Cuestionario para la medición del Estilo de liderazgo .Rev Cubana [internet].La Habana ; 6(1).Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v16n1/09.pdf>
46. Yarcuri e. “Estilos de liderazgo y desempeño laboral de trabajadores del Centro de salud Huancasancos”, Ayacucho,2017. [ Tesis para obtener el grado de maestro em ciencias de la salud ]. Ayacucho: Unicersidad Cesar vallejo ,2017. Disponible en : <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2991407>
47. Bazán M. Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales asistenciales del departamento de Medicina Física y rehabilitación del Hospital cayetano Heredia. Lima 2017. [tesis para obtener el grado de maestro en Gestion].Universidad Cesar

vallejo, 20017.Disponible en:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15075>

48. Sotelo I. “Estilos de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2021”. [Tesis para obtener el grado de especialista en centro quirurgico].Lima:Universidad Nolbert wiener , 2021.Disponible en:

[http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/5803/T061\\_46053841\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/5803/T061_46053841_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**ANEXO**  
**ANEXO N°1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DISEÑO METODOLOGICO</b>
<p><b>GENERAL</b> ¿Existe relación entre los Estilos de liderazgo y Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Hidalgo Atoche López, Chancay 2022?</p>	<p><b>GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p>	<p><b>GENERAL</b> Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Hidalgo Atoche López, Chancay, 2022 <b>NULA</b> No existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Hidalgo Atoche López, Chancay, 2022</p>	<p><b>V1:</b> <b>Estilo de liderazgo</b>  Dimensiones: <b>D1:</b> Autoritario <b>D2:</b> Democrático <b>D3:</b> Liberal o laissez faire</p> <p><b>V2:</b> <b>Satisfacción laboral</b>  Dimensiones: <b>D1:</b> Factores intrínsecos <b>D2:</b> Factores extrínsecos</p>	<p><b>Método de investigación</b> ✓ Método Deductivo</p> <p><b>Enfoque de la investigación:</b> ✓ Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación</b> ✓ Nivel Aplicada</p> <p><b>Diseño de Investigación</b> ✓ Observacional ✓ Descriptivo ✓ Transversal ✓ correlacional</p> <p><b>Población y muestra</b> 90 profesionales de Enfermería de las diferentes áreas de hospitalización emergencia y UCI que laboran en el Hospital Hidalgo Atoche López Chancay 2022</p> <p>Muestra: 90 profesionales de enfermería</p> <p><b>Instrumentos:</b> ✓ Cuestionario de estilos de liderazgo, ✓ Cuestionario de satisfacción laboral</p>
<p><b>ESPECIFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Existe relación entre los estilos de liderazgo según dimensión autoritaria de y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Hidalgo Atoche López, Chancay 2022?</li> <li>¿Existe relación entre los estilos de liderazgo según dimensión democrática de y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Hidalgo Atoche López, Chancay 2022?</li> <li>¿Existe relación entre los estilos de liderazgo según dimensión liberal o laissez faire y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Hidalgo Atoche López, Chancay 2022?</li> </ol>	<p><b>ESPECIFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Identificar la relación que existe entre los estilos de liderazgo según su dimensión autoritaria y satisfacción laboral del profesional de enfermería.</li> <li>Estimar la relación que existe entre los estilos de liderazgo según dimensión democrática y satisfacción laboral del profesional de enfermería.</li> <li>Evaluar la relación que existe entre los estilos de liderazgo según dimensión liberal o laissez faire y satisfacción laboral del profesional de enfermería.</li> </ol>	<p><b>ESPECIFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo según dimensión autoritaria y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Dr. Hidalgo Atoche López, Chancay 2022.</li> <li>Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo según dimensión democrática y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Hidalgo Atoche López, Chancay 2022</li> <li>Existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo según la dimensión liberal o laissez faire y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Hidalgo Atoche López, Chancay 2022.</li> </ol>		

## ANEXO No 2

## CUESTIONARIO

## “ESTILOS DE LIDERAZGO” (48)

## INSTRUCCIONES:

Apreciado profesional de enfermería de nuestro Hospital Hidalgo Atoche López – Chancay, solicito a Ud. me permita ejecutar el siguiente cuestionario cuyo título es “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Hidalgo Atoche López – Chancay 2022” permitiéndome identificar el estilo de liderazgo que se ejerce en su área de trabajo, para lo cual debe marcar con una “X” la alternativa que Ud. considere. Este cuestionario es reservado y anónimo. Por favor responder marcando un “X” la alternativa que Ud. considere. Marque en: (1) Nunca; (2) Rara vez; (3) A veces; (4) A menudo y (5) Siempre.

No	ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>“AUTORITARIO”</b>						
1	<i>Refiere las orientaciones como si se tratara de ordenes (en forma impositiva)</i>					
2	<i>En las discusiones trata de imponer sus opiniones</i>					
3	<i>En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas</i>					
4	<i>Es tenaz con sus subordinados que cometen algún error</i>					
5	<i>Manda con Mano dura</i>					
6	<i>Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan</i>					
7	<i>Determina por sí solo la forma en que deben desarrollarse las tareas</i>					
8	<i>Se niega a cambiar su opinión cuando los demás miembros están en desacuerdo con el</i>					
9	<i>Se atribuye toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones.</i>					

<b>"DEMOCRATICO"</b>					
<b>10</b>	<i>Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas en discusiones del grupo y no personalmente</i>				
<b>11</b>	<i>Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo</i>				
<b>12</b>	<i>Al tomar las decisiones procura que se lleve a cabo por voluntad del grupo</i>				
<b>13</b>	<i>Incluye en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del grupo</i>				
<b>14</b>	<i>Comparte las tareas y responsabilidades de la institución con todo el grupo</i>				
<b>15</b>	<i>Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución</i>				
<b>"LIBERAL O LAISSEZ FAIRES"</b>					
<b>16</b>	<i>Las decisiones relativas al trabajo son tomadas sin compromiso</i>				
<b>17</b>	<i>Los problemas no son abordados en el grupo</i>				
<b>18</b>	<i>No propone sugerencias para realizar algún cambio en las actividades del servicio</i>				
<b>19</b>	<i>poco interés a las actividades de los miembros del grupo</i>				
<b>20</b>	<i>Se limita para la formación del equipo de trabajo en las actividades cotidianas</i>				
<b>21</b>	<i>Realiza los cambios innecesarios en el servicio para lograr la máxima calidad en la atención a los pacientes</i>				

## CUESTIONARIO

### “SATISFACCION LABORAL” (50)

#### INSTRUCCIONES:

Agradezco su participación en la ejecución de este cuestionario titulado: “Estilos de liderazgo y Satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Hidalgo Atoche López – Chancay 2022” es de forma anónimo y confidencial. Le agradeceré responder marcando con un “X” la alternativa que Ud. considere. Indique (1) Casi Nunca; (2) A veces; (3) Casi siempre; (4) Siempre.

No	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>“FACTORES INTRINSECOS”</b>						
1	<i>Usted percibe libertad para elegir tu propio método de trabajo</i>					
2	<i>Usted percibe que su trabajo está bien hecho y reconocido por sus compañeros de trabajo</i>					
3	<i>Usted percibe que es el responsable por el trabajo que te asignan</i>					
4	<i>Usted pone en manifiesto toda la posibilidad de utilizar competencias profesionales</i>					
5	<i>Usted tiene las posibilidades de poder socializar su metodología de trabajo</i>					
6	<i>Usted esta presto a las sugerencias que te hacen para la mejora continua</i>					
7	<i>Usted puede realizar varias funciones en su trabajo sin contratiempos</i>					
<b>“FACTORES EXTRINSECOS”</b>						
8	<i>Usted se siente satisfecho con las condiciones físicas de tu trabajo (Equipos, infraestructura, ventilación, acceso)</i>					
9	<i>Usted se siente satisfecho con tus compañeros de trabajo que tiene en el momento</i>					
10	<i>Usted se siente satisfecho con el trabajo que realiza su jefe de servicio</i>					
11	<i>Usted se siente satisfecho con la remuneración que percibe</i>					
12	<i>Usted se siente satisfecho con las relaciones interpersonales con los directivos, los técnicos y profesionales del servicio.</i>					

<b>13</b>	<i>Usted se siente satisfecho con el modo en el que el jefe de tu servicio realiza su gestión</i>					
<b>14</b>	<i>Usted se siente satisfecho con la programación del horario de turnos o guardias hospitalarias</i>					
<b>15</b>	<i>Usted se siente satisfecho con la condición laboral que te brinda los directivos el hospital</i>					

**Anexo 3:****CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Se le hace participe de esta investigación a realizar. Leer y comprender cada ítem que se indica.

**Título del proyecto:** Estilos de liderazgo y Satisfacción laboral del profesional de enfermería Hospital Dr. Hidalgo Atoche López -Chancay-2022

Nombre de la investigadora: Lic. Karina Milady Cueva Nicho

Objetivo del estudio: “Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y Satisfacción laboral del profesional de enfermería”.

**Beneficios por participar:** Tendrá la oportunidad de conocer los resultados finales, recibirá cartillas trípticos relacionados al proyecto de investigación Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería Hospital Dr. Hidalgo Atoche López -Chancay-2022

**Inconvenientes y riesgos:** No existe, solo debe responder el cuestionario y marcar la alternativa que Ud. considere.

**Costo por participar:** No estipula costo alguno.

**Confidencialidad:** la información que Ud. brinda es totalmente confidencial y anónimo.

**Consultas posteriores:** Si tuviera alguna duda o pregunta acerca de la investigación, puede dirigirse a mi persona Lic. Karina Milady Cueva Nicho autora del proyecto (teléfono celular N.º 953733499 o al email: milady1109@hotmail.com

**Contacto con el Comité de Ética:** Si se siente vulnerada respecto a su privacidad, puede dirigirse al Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, email: comité\_etica@uw.edu.pe.

**Participación voluntaria:** Su participación en el estudio es voluntaria.

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO** Declaro que he leído y comprendido, los cuestionarios de la investigación, no he sido influenciado ni coaccionado en alterar alguna de las respuestas a marcar y finalmente acepto voluntariamente ser partícipe de este estudio para la presente investigación.

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

No de teléfono: \_\_\_\_\_

Correo electrónico: \_\_\_\_\_

