



**Universidad
Norbert Wiener**

Universidad Privada Norbert Wiener

Escuela de Posgrado

**Estilos de liderazgo de los coordinadores de
servicio y su relacion con la satisfaccion laboral
del enfermero asistencial. hospital Vitarte – Lima,
2022**

**Tesis para optar el grado académico de Maestro De
Gestion En Salud**

Presentado por:

Calero Orbezo, Yeny Edith

Código ORCID: 0000-0003-0331-4446

Asesor: Dr. Manuel Loayza Alarico

Código ORCID: 0000-0001-5535-2634

Lima – Perú

2022

	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

I

Yo, Yeny Edith Calero Orbezo Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Estilos de liderazgo de los coordinadores de servicio y su relación con la satisfacción laboral del enfermero asistencial. Hospital Vitarte – Lima. 2022" con Código ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0331-4446> Asesorado por el docente: Dr. Manuel Jesús Loayza Alarico Con DNI 10313361 Con ORCID 0000-0001-5535 - 2634 tiene un índice de similitud de (13) (Trece)% con código oid: 14912: 201751576 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

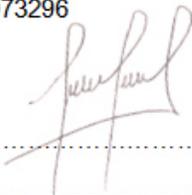
Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el Turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 YENY EDITH CALERO ORBEZO
 DNI: 04073296

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Dr. MANUAL JESUS LOAYZA ALARICO
 DNI: 10313361.

Lima, 29 de enero de 2023

Estilos de liderazgo de los coordinadores de servicio y su relación con la satisfacción laboral del enfermero asistencial. Hospital Vitarte – Lima, 2022.

Línea de Investigación

Salud y bienestar

Asesor: Dr. Manuel Loayza Alarico

Código ORCID: 0000-0001-5535-2634

DEDICATORIA

A nuestro Dios que me brinda
Su protección y sabiduría cada día
Para poder desarrollarme en mi vida
Profesional

A mi esposo y a mis dos tesoros
que son mis hijos por su apoyo incondicional
en esta etapa de mi vida.

A mis queridos padres especialmente
a mi madre por ser mi fortaleza y por
brindarme el apoyo incondicional en todas
las etapas de mi vida

AGRADECIMIENTO

Es importante dentro de esta etapa agradecer a los docentes de la maestría por impartir sus conocimientos para lograr mi desarrollo profesional y de esta manera poder enfrentar nuevos retos.

INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE GENERAL	v
INDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCION	x
RESUMEN	10
INTRODUCCION	12
CAPITULO I: EL PROBLEMA.	13
1.1. Planteamiento del problema	13
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación y viabilidad de la investigación	15
1.5. Limitaciones de la investigación	16
1.5.1. Temporal	16
1.5.2. Espacial	16
1.5.3. Recursos	17
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.2. Bases teóricas.	23
2.2.1. Estilos de liderazgo	23
2.2.2. Satisfacción Laboral	31
2.3. Formulación de hipótesis	36
2.3.1. Hipótesis general	36
2.3.2. Hipótesis específica	36

CAPITULO III: METODOLOGÍA	37
3.1. Método de investigación	37
3.2. Enfoque de la investigación	37
3.3. Tipo de investigación	37
3.4. Diseño de la investigación.....	38
3.5. Población y muestra	38
3.5.1. Población.....	38
3.5.2. Criterios de selección	39
3.5.3. Unidad de análisis	40
3.6. Variables y operacionalización	40
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
3.7.1. Técnica	43
3.7.2. Instrumento.....	43
3.7.3. Validación	45
4.1.1. Confiabilidad.....	45
5.1. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	46
5.2. Aspectos éticos.....	48
CAPITULO IV: RESULTADOS	49
CAPITULO V: DISCUSIONES	57
6.1. Conclusiones	61
6.2. Recomendaciones.....	62
Referencias	63
ANEXOS	69

INDICE DE TABLA

Tabla 1:	Dimensiones de los Estilos de Liderazgo	41
Tabla 2:	Dimensión de la Satisfacción Laboral del Enfermero	42
Tabla 3:	Características generales de los enfermeros que pertenecen al hospital de Vitarte. 2022	49
Tabla 4:	stilos de liderazgo en enfermeras del Hospital de Vitarte. 2022	50
Tabla 5:	Nivel de los estilos de liderazgo del Hospital de Vitarte. 2022	50
Tabla 6:	Satisfacción laboral en enfermeras del Hospital de Vitarte.2022 Nivel de la población encuestada que piensa sobre la satisfacción laboral	51
Tabla 7:	Nivel de estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital de Vitarte.2022	52
Tabla 8:	Nivel de liderazgo y la satisfacción laboral extrínsecas en enfermeras del Hospital de Vitarte.2022	53
Tabla 9:	Nivel de liderazgo y la satisfacción laboral intrínsecas en enfermeras del Hospital de Vitarte.2022	53
Tabla 10:	Estilos de Liderazgo en la dimensión de satisfacción laboral Extrínsecos	54
Tabla 11:	Estilos de Liderazgo en la dimensión de satisfacción laboral Intrínsecos	55
Tabla 12:	Matriz de consistencia	70
Tabla 13:	Cuestionario de estilos de liderazgo	72
Tabla 14:	Escala de satisfacción laboral general	75

INDICE DE FIGURA

Figura 1.	Nivel la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital de Vitarte.2022	51
Figura 2.	Puntaje promedio de satisfacción por componentes de satisfacción extrínseca: Hospital de Vitarte.2022	56
Figura 3.	Puntaje promedio de satisfacción por componentes de satisfacción intrínseca. Hospital de Vitarte.2022	56

RESUMEN

La investigación realizada tiene el objetivo de “Determinar la relación entre los estilos de liderazgo de los coordinadores de servicio y la satisfacción laboral del enfermero asistencial en el hospital Vitarte – Lima, 2022”. En donde la metodología aplicada para esta investigación es un estudio hipotético deductivo, debido a que se realizan observaciones del problema intrínseco. La muestra utilizada en la investigación consta de 144 enfermeras que trabajan en el hospital Vitarte de baja complejidad nivel II-1. Obtenido con los criterios de selección, los cuales se dividen en los criterios de inclusión y criterios de exclusión. Para la adquisición de los datos su uso la encuesta, en donde se realizará en un solo momento mediante el instrumento de los cuestionarios, donde el primero es sobre los tipos de liderazgos (CELID-S) y el segundo es el cuestionario de la escala general de satisfacción, donde se tiene una confiabilidad de 0.75 y 0.89 respectivamente.

ABSTRACT

The research carried out has the objective of "Determining the relationship between the leadership styles of the service coordinators and the job satisfaction of the care nurse at the Vitarte hospital - Lima, 2022". Where the methodology applied for this research is a hypothetical deductive study, because observations of the intrinsic problem are made. The sample used in the research consists of 144 nurses who work at the Vitarte low complexity level II-1 hospital. Obtained with the selection criteria, which are divided into the inclusion criteria and exclusion criteria. For the acquisition of the data, the survey is used, where it will be carried out in a single moment through the instrument of the questionnaires, where the first is about the types of leadership (CELID-S) and the second is the questionnaire of the scale of job satisfaction, where there is a reliability of 0.75 and 0.89 respectively.

INTRODUCCION

Actualmente los profesionales encargados en la rama de la enfermería son considerados como piezas fundamentales que apoyan a la institución en donde se encuentran y ejercen su carrera, ya sea que estos pertenezcan a al rubro público o privado del sector Salud. Por este motivo, los profesionales están conscientes de lo fundamental que es el tener que desarrollar y emplear las habilidades de liderazgos las cuales tienen que ser eficaces para poder demostrar el máximo desempeño de los enfermeros e identificas su rendimiento, el cual se dictara si es óptimo o no.

Es por lo antes mencionado que esta investigación busca el “Determinar la relación entre los estilos de liderazgo de los coordinadores de servicio y la satisfacción laboral del enfermero asistencial en el hospital Vitarte – Lima, 2022”. Es por esto que la investigación analizara si algún tipo o clase de liderazgo que influya en el entorno médico, identificando si se presenta de forma intrínseca en los miembros de jefatura de enfermería siendo si se presenta una variación en la satisfacción laboral que estos enfermeros tienen, ya que los enfermeros requieren del desarrollo de habilidades para poder demostrar un buen desempeño en el ambiente donde trabaja para poder realizar un buen liderazgo

Para poder realizar estas acciones, la investigación es realizada en Hospital de Vitarte – Lima, 2022, en donde se analizarán a los enfermeros para poder realizar las pruebas y lograr identificar el estilo de liderazgo y ver como este afecta a su satisfacción laboral. Para poder realizarlo, se identificará a la población y por técnicas de selección, se logrará identificar la muestra y por medios de la técnicas e instrumentos, se obtendrán los datos que ayudarán a realizar los análisis y obtener el resultado que se desea.

CAPITULO I: EL PROBLEMA.

1.1. Planteamiento del problema

En el tiempo de hoy, a nivel nacional, se tiene registro de que el colegio de enfermeros del Perú se encuentra conformado por 89.000 enfermeros siendo las mujeres la mayor parte con el 90% y los varones con el 10%. Si bien el género no importa la cantidad de enfermeros si, en donde se logra indicar que Por parte de la Organización Panamericana de la Salud nos indica que “el profesional de enfermería representa la fuerza laboral más importante en la salud”, en donde se identifica que este sector es el que más riesgo tiene por parte de la sobre carga laboral¹.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha redactado un informe recopilatorio, este se enfoca en atender las necesidades de dar una valorización y brindar una mejora al trabajo que realizan los profesionales de enfermería dentro de los distintos sistemas en el mundo dentro del rubro sanitario ya que lo que se pretende es que los trabajadores en enfermería desarrolle todo su potencial laboral si se está mejorando en estos cuatro años los aspectos de recursos adecuados², en función a una mejor formación, más colaboración interprofesional y liderazgo en el enfermero³.

Esta dificultad también se observa en los enfermeros de Argentina, en donde 60% de los trabajadores presentan una actividad y este tiene un crecimiento del 43%, quienes han presentado un cambio de manera dañinas y degradadoras que alteran el estado de trabajo, la desigualdad que se presenta en la distribución de cargos perdiendo autonomía, identidad, libertad y capacidad de realización falta de autoestima y liderazgo causando en este grupo profesional insatisfacción laboral^{6,7}.

A nivel de Perú los profesionales de enfermería tienen grandes retos que afrontar dentro de los servicios que se dan al paciente puesto que la problemática que presenta es liderazgo y gestión dos puntos importantes para brindar calidad en el cuidado por ello se menciona que algunas enfermeras jefas únicamente realizan su trabajo de liderar y presentando dificultad en los aspectos de empatía, motivación. Escucha activa, estímulo intelectual, trabajo en equipo, presentando más 60% de estos casos los que presentan una relación directa ^{8,9,10}.

A nivel nacional, en la región lima se tiene el estudio del hospital III emergencia Grau en el que se indica que el liderazgo regular con un 80% de los enfermeros, en el estudio el liderazgo predominante es el transaccional con un 1,19 escala MLQ; le

siguen el Transformacional con 1,1 y el Laissez- Faire con 0,92 ⁹. Para la región Callao en el estudio al hospital Alberto Sabogal Sologuren se tiene una presencia del liderazgo alto transformacional del 69%, en tanto un 81% indica que se tiene el transaccional y un 79% del Laissez Faire; del estudio se desprende que el 59% de sus encuestados se encuentran insatisfechos con su liderazgo; así mismo se tiene una relación directa pero baja entre la satisfacción laboral y sus estilos de liderazgo con valores de 0,270 para el transformacional; 0,220 para el transaccional ; y, 0,202 para el Laissez Faire y su relación con la satisfacción laboral¹⁰.

Según López C., indica que los diferentes estilos de liderazgo se encuentran presente en los jefes de enfermería los cuales son el 65% de los pilares que permiten el funcionamiento del servicio hospitalario, que en función de la opinión de las enfermeras que son considerado medianamente favorables en las características de empatía, las cuales representan el 37% de funda mentalidad, recompensa, motivación y tienen una opinión desfavorable en las características de actividad en equipo, en la capacidad de solucionar problemas, escucha activa, incitamiento intelectual, y demás valores que puedan presentar como jefes dentro de la institución¹¹.

A nivel Local en el hospital de Vitarte se ha observado que existen dificultades de liderazgo entre los jefes la cual es evidenciada en los coordinadores de enfermería quienes no se preocupan por comunicar las metas dispuestas que se deben lograr en el servicio brindado, los jefes de área demuestran dificultades comunicativas para solucionar conflictos que surgen eventualmente entre el personal de enfermería, errores en la toma de decisiones, los jefes no hacen participar a sus subordinados.

Se observa escasa motivación y reconocimiento del trabajo realizado por las enfermeras, esta problemática ocasiona en los enfermeros malestar e incomodidad cuando desarrollan su trabajo puesto que no perciben una retribución afectiva que los incentive a seguir realizando su trabajo o un trabajo más exhaustivo, sino que por lo contrario generan más desidia entre los miembros del equipo laboral.

Por ello podemos decir, que los profesionales de enfermería que se encuentran laburando en los hospitales del Perú, están en continua interrelación con diferentes profesionales y con los pacientes, por lo que es importante que este grupo profesional lleve consigo a cabo en forma continua un apropiado liderazgo mejorando de esta manera el ambiente donde labora y con ello su desempeño.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo de los coordinadores de servicio y la satisfacción laboral del enfermero asistencial en el hospital Vitarte- Lima 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué estilos de liderazgo presentan los coordinadores de servicio según opinión del enfermero asistencial en el hospital Vitarte, - Lima 2022?
- ¿Qué relación existe entre los estilos de Liderazgo de los coordinadores de servicio con la satisfacción extrínseca del enfermero asistencial en el hospital Vitarte, - Lima 2022?
- ¿Qué relación existe entre los estilos de Liderazgo de los coordinadores de servicio con la satisfacción intrínseca del enfermero asistencial en el hospital Vitarte, - Lima 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo de los coordinadores de servicio y la satisfacción laboral del enfermero asistencial en el hospital Vitarte – Lima, 2022

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar los estilos de liderazgo que presentan los coordinadores de servicios según opinión del enfermero asistencial en el hospital Vitarte, Lima 2022.
- Conocer la relación entre los estilos de Liderazgo de los coordinadores de servicio con la satisfacción extrínseca del enfermero asistencial en el hospital Vitarte, - Lima 2022
- Determinar la relación entre los estilos de Liderazgo de los coordinadores de servicio con la satisfacción intrínseca del enfermero asistencial en el hospital Vitarte, Lima 2022.

1.4. Justificación y viabilidad de la investigación

Los profesionales de enfermería para desempeñar una buena administración deben desarrollar habilidades para que se desenvuelvan en el ambiente donde trabajen y con

ello ejerzan el liderazgo realizando contribuciones que no abarcan tan solo al nivel asistencial, sino también tenga prerrogativa a nivel administrativo por su capacidad. La relevancia intrínseca que acarrea este trabajo radica en tener una visualización clara de los diferentes estilos de liderazgo que tienen los coordinadores de los enfermeros manera que sea posible poder ajustarlos a las necesidades de la institución esto realizando el empleo de estrategias que motiven, valoren y generen en los enfermeros sentimientos de responsabilidad con la profesión y con la institución generando de esta manera un ambiente de participación y apoyo todo esto orientado al logro de objetivos, además de la cual esta influenciada con la satisfacción laboral.

Por tanto, por lo desarrollarse en este estudio servirá en la mejora de la prestación de la atención institucional que es brindado ya que es importante que en los líderes predominen conductas que contribuyan a la participación activa y eficiente de los enfermeros con la finalidad de cumplir con la gran tarea que constituye el empoderamiento y la buena satisfacción laboral del enfermero la que se viese reflexionada en la atención de salud brindada a la ciudadanía a la cual toma el cuidado.

1.5. Limitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El desenvolvimiento en la indagación se ejecutó dentro del lapso mensual que se encuentra entre marzo a mayo pertenecientes al año 2022; indagación en el que se establecieron y fueron realizadas las técnicas juntos con los instrumentos, eso para la disponibilidad de tiempo por parte de los enfermeros debido al horario de trabajo que disponen con cual podría participar dentro de la recolecta de la data a estudiar, analizar, describir, inferir y discutir.

1.5.2. Espacial

La precedente indagación presenta una limitante espacial, la cual consiste en la ejecución de la indagación dentro de las instalaciones del hospital Vitarte, en donde se encuentra ubicado en el distrito de Ate Vitarte en la región Lima en el país de Perú.

1.5.3. Recursos

Como parte de los recursos emplearon a los profesionales que brindan el servicio de enfermería que laboran en la modalidad asistencial dentro hospital de Vitarte de baja complejidad II-1.

Los instrumentos capacitados para poder recolectar los datos, utilizados para las variables fueron el cuestionario CELID S, el cual permitió medir el tipo de liderazgo y la escala general de satisfacción siendo el cuestionario adaptado por Castro, Nader y Casullo ¹¹ además es utilizado en Perú por parte del autor Quenta, R. Silva K. ¹¹; en tanto la escala fue adaptado por Pérez Bilbao y utilizado en Perú por Quenta, R. Silva K. ¹¹.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Bracamonte y Gonzales. (2022) en su investigación tuvieron como objetivo “*Identificar que conexión presenta el liderazgo ante la satisfacción de la persona en el momento de realizar las labores, esto dentro un hospital que este ubicado en Buenos Aires*”. Realizó un estudio descriptivo el cual presenta un corte transversal y el diseño de investigación empleado es observacional; mediante la técnica de la encuesta que estudió una muestra no probabilística que se conformó por 73 de los enfermeros. En el estudio se emplearon los instrumentos de cuestionario y fue validado por el estadístico de Cronbach con un resultado de 0.65, dándolo como confiable el cuestionario al mismo tiempo se encuentran validados por la revisión de 3 jueces expertos. Se encontró como resultado de la investigación que el 58,9% de la muestra identifica el liderazgo de tipo democrático en tanto el 71,2% identifica el transaccional, de estos estilos de liderazgos identificados un 83,6% están satisfechos con los estilos de liderazgos que se emplean en su centro de labores; el valor de la prueba Chi cuadrado fue de 15,0 y una significancia de 0,2414. El estudio concluye que en función de los resultados encontrados por el autor que no se halló la influencia de la variable de liderazgo sobre la de satisfacción laboral⁷.

Ángel y Peña. (2021) en su investigación tuvieron como objetivo “*Indagar el grado de afecto que manifiestan los enfermeros ante el liderazgo*”. Realizó un estudio descriptivo y el diseño empleado es observacional; mediante la técnica de la observación de una muestra no probabilística que estuvo conformada con 30 de los enfermeros con un año de experiencia laboral. Para el estudio se emplearon los instrumentos de ficha revisión bibliográfica y la ficha de observación. Ambos instrumentos presentaron buena validez y confiabilidad. En los resultados se identifica que el uso de la plataforma digital del hospital reduce el tiempo de espera de los pacientes. Se concluye que el liderazgo en enfermería dentro de todo aspecto al momento de realizar su práctica se tiene que llevar al máximo su potencial, en la que se forme redes tanto como relaciones sólidas que

lleven al final a tener un grado de excelencia al ejercer la profesión de enfermería⁵.

Moura, et al., (2020) en su investigación tuvieron como objetivo “*Examinar el grado de relación existente por parte del liderazgo identificado que manifiestan los coordinadores de enfermería, junto a la satisfacción presente en la ejecución de las labores*”. Realizó un estudio descriptivo el cual presenta un corte correlacional y su diseño empleado es observacional; mediante la técnica de la encuesta estudió una muestra no probabilística que se conformó por 155 técnicos o asistentes enfermeros. Para el estudio se empleó los instrumentos un cuestionario y Job Satisfacción Survey. Los instrumentos empleados en el estudio se encuentran en validez por la evaluación de alfa de Cronbach, siendo 0,911 como resultado del artefacto evaluado de la autopercepción y 0,92 para el Survey. Como resultado se obtuvo que el análisis de Spearman sobre el liderazgo y satisfacción laboral presenta un coeficiente de 0.835, tanto como que su significancia correspondiente es de 0.001. Se concluye a partir del estudio que se encontró la influencia directa del liderazgo sobre la satisfacción laboral implícita en la atención móvil de atención de emergencia³.

Almeida. (2020) en su investigación tuvieron como objetivo “*Evaluar la correlación entre la práctica del Coaching de Liderazgo ejercida por los coordinadores de enfermería y la satisfacción laboral*”. Realizó un estudio descriptivo de alcance correlacional; mediante la técnica de la encuesta estudió una muestra no probabilística de 155 técnicos de enfermería. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario de percepción de Técnicos el cual tuvo una valoración por medio del alfa de Cronbach con un resultado de 0.911; la cual indica que el instrumento es confiable. En los resultados obtenidos se puede identificar que el 62.04% de la población indica estar vinculada con el estatuto, siendo esta la gran mayoría. Se llegó a la conclusión que el ejercicio del Coaching de liderazgo tiene una relación con la satisfacción laboral, teniendo un p-valor igual a 0.001 y un coeficiente de Spearman igual a -0.835 ¹⁴.

Laica y Lima. (2018) en su investigación tuvieron como objetivo “*Identificar la existencia de una relación por parte del liderazgo que presentan el personal de la sede y el desempeño demostrado en la ejecución de sus tareas*”. Realizó un estudio descriptivo el cual presenta un corte correlacional, sus datos de tipo cuantitativa y el diseño empleado es no experimental; mediante la técnica de la encuesta estudió una muestra no probabilística que estuvo conformada por 525 funcionarios administrativos de enfermería. Para el estudio se empleó los instrumentos cuestionarios fuer validado con el estadístico de Cronbach dando una valides de 0.51, por lo cual es aceptable. Como resultado se obtuvo que el 69,3% percibía un liderazgo burocrático, en tanto un 21,4% percibía un liderazgo democrático y un 9,3% percibía un liderazgo paternalista; se encontró a tras vez de la evaluación de chi cuadrado con una significancia mayor a 0,05.²

De Arco, (2018) en su investigación tuvieron como objetivo “*Determinar si existe una evidencia que este publicada en el rango de 2011 a 2017, que rol ocupan la enfermería en el sistema de la salud*”. Realizó un estudio descriptivo; mediante la técnica de revisión bibliográfica estudió una muestra probabilística que estuvo conformada por un total de 50 artículos cuya fuente de los archivos son artículos publicados en revistas los cuales fueron extraídos de Scielo, PubMed, Science Direct y LILACS, la cuales fueron ejecutadas de forma aleatoria. El instrumento presento buena validez y confiabilidad. Como resultado se obtuvo que papel que cumple el enfermero dentro del medio hospitalario es el de velar por un cuidado focalizado de la persona y como se desenvuelve con el medio con el que interactúa, esto concordando con el 39% de los artículos que esta relacionados con esto, siendo la mayoría. Se concluye que en función a la trascendencia que se muestra en el papel que cumplen los profesionales dentro de los sistemas que velan intrínsecamente por la salud, la percepción entonces por parte de la población es que no siempre presenta un impacto sobre su entorno de trabajo⁴.

Antecedentes Nacional

Huamán, (2018) en su investigación tuvieron como objetivo “*Indagar y explicar el comportamiento que genera el liderazgo, el cual es manifestado por las enfermeras jefes, esto dependiendo de su forma de observación de los profesionales*”. Realizó un estudio prospectivo y correlacional, tipo transversal y el diseño es observacional; mediante la técnica de la encuesta estudió una muestra no probabilística que se conformó por un total de 82 profesionales de la enfermería. Para el estudio se empleó los instrumentos una guía y la escala. Los instrumentos se encuentran validados por 4 expertos y presentan a su vez una confiabilidad del 0,892; la cual es interpretada como buena. Como resultado se obtuvo que el 57,3% de profesionales estudiados percibieron un liderazgo favorable; los datos estadísticos son $X^2=27,829$ con una significancia correspondiente de 0,000. Se concluye que se encontró un impacto que se presenta en el liderazgo sobre el desenvolvimiento de los enfermeros de la institución hospitalaria Hermilio Valdizán para el 2017²¹.

Roca, (2018) en su investigación tuvieron como objetivo “*Determinar qué tipo de liderazgo presentan las enfermeras por parte de las observaciones de los profesionales*”. Realizó un estudio descriptivo, tipo transversal, de datos cuantitativos y como se trata a los datos se menciona que el diseño es no experimental dentro de la investigación; mediante la encuesta estudió una muestra no probabilística que se conforma por 52 enfermeros del hospital Víctor Ramos Guardia. Para el estudio se empleó los instrumentos un cuestionario y la escala tipo Likert modificada. Los instrumentos se encuentran validados por el estadístico de Cronbach, siendo de 0.61. Como resultado se tiene que el 61,5% de profesionales perciben al liderazgo como algo que tiene un impacto medianamente positivo. La conclusión es que el estilo de liderazgo que presentan es percibido mayoritariamente que desempeñan un liderazgo transaccional medianamente favorable¹⁶

Cuba, Minaya y Zumarán. (2019) en su investigación tuvieron como objetivo “*Determinar el impacto generado por los diversos estilos de liderazgos que son manifestados de forma de desempeño al momento de que los colaboradores de la entidad financiera llevan sus labores*”. Realizó un estudio explicativo tipo transversal en función a sus datos cuantitativos y el diseño no experimental; mediante la técnica de la encuesta estudió una muestra probabilística de 450 trabajadores de la municipalidad de Lima. Para la indagación se empleó los instrumentos: Evaluación del desempeño laboral y los Estilos de liderazgo. El instrumento utilizado fue el indicador de desempeño por competencia, el cual está validado por la misma empresa que le presta este servicio, y el otro por los indicadores de desempeño por objetivo, la validez de los instrumentos fueron sometidos por el alfa de Cronbach los cuales indican 0.65 y 0.7. En los resultados obtenidos se indican que existe una relación por parte de los estilos de liderazgo y la evaluación de desempeño laboral, siendo este un valor de p, 0.01. La conclusión es que acerca de la división en el dominio que presenta el desempeño laboral a de converger dentro de la diferencia del desempeño de las actividades sobre el desempeño contextual¹².

Guerrero, (2020) en su investigación tuvieron como objetivo “*Establecer la influencia del estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de empresas de servicio en la ciudad de Guayaqui*”. Realizó un estudio cuantitativo, usando la lógica deductiva; mediante la técnica de encuesta estudió una muestra probabilística de 386 personal trabajador en empresas de servicios. El instrumento son 3 los cuales son el cuestionario MLQ, el cuestionario de componentes de compromiso organizacional OCQ y el cuestionario de satisfacción laboral, las cuales fueron validadas por el alfa de Cronbach, el cual tuvo resultados de 0.92, 0.74 y 0.82 respectivamente. Los resultados indican que el modelo estructural SEM indica por medio del estadístico chi cuadrado que tiene un p-valor > 0.20, con un SRMR y presenta un CFI y un RMSEA, indicando una estructura aceptable. Se llega a la conclusión de que el compromiso organizacional depende de la satisfacción laboral y el estilo de liderazgo transformacional y transaccional

Barros, (2021) en su investigación tuvieron como objetivo “*Imponer que tipo de conexión presentan la calidad de la vida ante la motivación que se ejerce en el cumplimiento de las actividades, esto por parte de los enfermeros*”. Realizó un estudio descriptivo y correlacional, tipo transversal, de datos cuantitativos y el diseño no experimental; mediante la técnica de la encuesta estudió una muestra no probabilística que estuvo conformada por un total de 58 enfermeros que laboran en la clínica Tezza,. Para el estudio se empleó los instrumentos Cuestionario sobre Modos de Vida Sana y Cuestionario sobre Motivación Laboral. Estos instrumentos se encuentran validados por el coeficiente alfa de Cronbach 0,81 y 0,72 respectivamente. Como resultado se obtuvo que por medio del estadístico Tau C de kendaal (0.317) y que es significativa con un valor de (.008). Se concluye que hay argumentos suficientes para afirmar que hay una influencia ejercida de las formas de vida sana que incide en la motivación laboral dentro de un entorno de labores privado¹⁵.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Estilos de liderazgo

2.2.1.1. Liderazgo

Se puede mencionar que es la forma como se influye en otras personas ya se ha motivándoles y comprometiéndoles a participar activamente para que puedan trabajar en equipo cuya finalidad estará supeditada en lograr objetivos que se tiene en común.

El liderazgo suele darse de una persona que tiene un nivel de jerarquía superior a otra persona que presenta un nivel de jerarquía inferior, pero también podemos decir que el liderazgo se puede darse en trabajadores del mismo nivel jerárquico.

El arte de predominar sobre las personas con la finalidad que cumplan con sus deberes, teniendo el entusiasmo para culminar el objetivo impuesto para el bienestar de todos es denominado como liderazgo ²⁸.

El liderazgo consiste en comprometerse para buscar el bienestar de los seguidores que se encuentran a su cuidado y consiste en realizar actividades en grupo para que prosperen los intereses de la organización ¹⁵.

El liderazgo viene a ser algo innato, debido a que uno nace siendo líder. Por tal motivo es lo que diferencia a una persona líder de las demás que no logran serlo, estas vienen a ser el carácter, facción, forma corporal de la persona el intelectual⁹.

El liderazgo se considera de cierta forma un tipo de proceso el cual incorpora el influjo de las personas, grupo u organizaciones y así llegar a agregar las estrategias y cumplir las metas. El comportamiento de una persona ante la dirección de las actividades que posee un grupo para la culminar con los objetivos, es denominado como liderazgo ⁸.

El concepto de liderazgo, es uno de los más controversiales que hay, debido que en el interior de la literatura científica ha ocasionado una gran cantidad de interpretaciones, esto ha ocasionado que varios autores traten el tema ³¹.

Entonces se le logra identificar como la función la cual presenta una persona frente a conjunto de personas y son los que presentan la capacidad elegir la decisión por el bien del conjunto de personas y de la institución donde se encuentra liderando y cuya finalidad es lograr los objetivos planteados en común, quien dirige e influencia en el grupo es conocido como líder¹⁵.

Elton Mayo¹⁶ menciona que “Para que una organización crezca depende del liderazgo de sus dirigentes. Ya que las organizaciones dependen de un líder por ende el liderazgo toma importancia para la supervivencia de la organización”.

2.2.1.2. Líder.

Es el individuo que debe guiar y responsabilizarse de que el grupo se desarrolle de acuerdo a los objetivos que se quiere lograr. El significado de ser líder es que

tiene que demostrar las capacidades de poder cumplir con las actividades, obteniendo un grado alto en la competencia ³¹.

El líder debe ser frente al grupo un individuo sencillo, motivador, estratégico al tomar decisiones, debe de trabajar en equipo donde debe mantener una comunicación efectiva y buenas relaciones interpersonales, el líder es ese individuo que puede alterar sobre el resto del equipo, con el fin de culminar los objetivos planeados en cualquier institución ³¹.

El líder debe ser capaz de luchar por sus principios todo ello será en bien del grupo, por tanto, podemos decir que el líder debe tener cuatro condiciones importantes dentro de una organización; que son compromiso, comunicación, confianza e integridad personal.

2.2.1.3. Características del líder.

- **Responsabilidad:**

Los líderes asumen responsabilidades al tomar decisiones, planificando, tomando la iniciativa en la elaboración de las actividades.

- **Visión:**

El líder elige el rumbo más adecuado para poder alcanzar la meta en la organización.

- **Capacidad de comunicarse:**

Los líderes han de informar sus expectativas de trabajo para organizar el conglomerado de tareas asignadas con los colaboradores.

- **Influencia:**

Se refiere a la habilidad de intervenir sobre otros individuos para poder modificar su forma de pensar y manera de comportarse en la institución.

- **Motivación:**

El líder manifiesta su responsabilidad y también su entusiasmo para laborar con la finalidad de poder lograr algo.

- **Confianza:**

El líder brinda seguridad a sus colaboradores al momento de exponer de manera clara su plan de ejecución.

2.2.1.4. Teorías de Liderazgo de Bernard Bass.

Bernard Bass ha desarrollado trabajos por más de dos décadas para poder comprender los acontecimientos de las organizaciones, centrándose principalmente dentro del aspecto del comportamiento humano en función a sus diferentes organizaciones estructurales. Por ello se hace mención de los consiguientes estilos de liderazgo los cuales son:¹⁶

- transformacional¹⁶
- transaccional ¹⁶
- laissez faire¹⁶

Estilo de liderazgo Laissez-faire.

Este tipo es considerado como la faltante natural y permanente del liderazgo, de manera que en su presencia no hay una elección de decisión, es desordenado, es el más inactivo, no tiene autoridad y las responsabilidades que el asigna son ignoradas por tanto deja que sus colaboradores se desarrollen libremente sin ninguna supervisión este líder no reacciona ni antes ni después que se presenta una situación y/o problema. Es por ello que el liderazgo laissez-faire es considerado como ineficaz ¹⁷.

Liderazgo Laissez faire es conocido por ser demasiado liberal, de ahí donde proviene su nombre de liderazgo Laissez Faire, esta viene a ser una frase que es proveniente del francés el cual significa “dejar hacer”. Se indica que el modelo del líder, normalmente viene a ser una persona carente de agresión. Permite a los seguidores tomar el control de las actividades a realizar, debido a que esta acción es la que deja fluir la información y herramientas requeridas, con esto se logra una eficiente relación en las actividades ³⁰.

El liderazgo Laissez faire es conocido como líder liberal, el cual hace y deja hacer las cosas, esto depende del desempeño de los seguidores, debido a que se cuenta con tal libertad total en la hora de la ejecución de las actividades, presenta la desventaja de que presenta es que, al tomar decisiones, los seguidores no cuentan con experiencia o conocimientos con el cual se logra actuar, impidiendo el tomar acciones ideales gracias a la ausencia del líder ³¹.

Según Bass los líderes que son pertenecientes a la clase laissez faire no tienen influencia alguna sobre sus colaboradores además de ello no conocen las metas planteadas de la organización, este líder tiende a dejar de lado sus obligaciones como supervisor y frecuentemente están cumpliendo la función asistencial en vez de desarrollar las funciones de supervisión¹².

Liderazgo pasivo- evitador (Laissez- Faire):

Este líder no dirige al grupo y tampoco asume alguna responsabilidad, no resuelve problemas ni identifica sus objetivos institucionales no apoya al grupo se relaciona en forma negativa al rendimiento y satisfacción del grupo al que dirige por tanto es considerado como la ausencia de liderazgo¹².

2.2.1.4.1. Estilo de Liderazgo Transaccional

El líder transaccional suele realizar recompensas y/o premios que pueden ser positivos o negativos dependiendo del desempeño de los colaboradores en sus actividades, también podemos mencionar que es un tipo de liderazgo donde el líder realiza premiaciones y/o castigos a los colaboradores 'por los resultados obtenidos, en este estilo de liderazgo el objetivo primordial de los compañeros de trabajo es poder desarrollar las actividades que el líder les asigna y el objetivo primordial del líder es cumplir con estructuras planteadas para que se cumplan los objetivos que fueron planteadas¹².

En el liderazgo transaccional el líder enseña al colaborador que tarea va realizar para recibir la recompensa, si esta no es cumplida como fue indicado entonces el líder realizará acciones correctivas, como es recompensarlo y/o sancionarlo ¹².

Líder y seguidor están de acuerdo con los papeles y obligaciones relacionados, esto con la finalidad de concluir con las tareas designadas y establecer los puntos que el subordinado tiene que culminar para poder cobrar la recompensa pactada en el contrato ³⁰.

En el liderazgo transaccional de Bass menciona dos aspectos que ayudaran en la motivación a los trabajadores estas se conforman por:

Recompensa Contingente:

Aquí el que lidera asigna una función y promete una recompensa cuando es cumplida satisfactoriamente, esta recompensa se puede dar ya se ha mediante una felicitación, un bono, incremento de salario y/o resoluciones¹¹.

Dirección por excepción:

Esta es menos eficaz que la recompensa contingente y puede presentarse de forma activa o pasiva. Dentro de la situación activa, quien lidera supervisa las actividades para poder constatar si hay errores y realizar medidas correctivas y en la forma pasiva el líder espera tranquilamente que el colaborador cometa errores para decidir realizar medidas correctivas esto se da cuando se supervisa a un gran número de seguidores¹¹.

2.2.1.4.2. Estilo de Liderazgo Transformacional.

Bass menciona acerca de los líderes transformacionales intervienen en los cambios de los seguidores esto mediante la sensibilización sobre la importancia de los logros realizados por la buena ejecución de los trabajos asignados consecuentemente a cada persona para el cumplimiento del objetivo¹⁷. Se logra contestar a las diversas situaciones que surge por parte de la Teoría Situacional y la Teoría de Rango Total. Si no se logra ver con claridad, se puede llegar a confundir las dos teorías, esto puede llegar a describirlas de forma igual en los planteamientos

En la teoría sobre el liderazgo Transformacional, este indica que el líder tiene que ser capaz de diferenciar e identificar el estilo de liderazgo apropiado de al contexto y poder tomar acciones que sean los más óptimos a este, debido a que se posee una gran diversidad de conductas.

Se explica que el liderazgo transformacional, es un plan de motivación diferente, debido al efecto de alteración que conlleva el segundo orden que se produce por parte de los seguidores, esto quiere decir que afecta a sus necesidades, valores y actitudes³⁰.

El liderazgo transformacional se caracteriza por buscar el desarrollo y realizar cambios en los colaboradores y en las organizaciones que presentan un líder transformacional se caracteriza por que es motivador fomenta dentro de seguidores a la realización de los objetivos, así como las metas dispuestas por la organización, inspira una transformación positiva en los seguidores se preocupa por las tareas que van a realizar y así se gana el respeto de los demás ¹⁷.

En caso de los líderes transformacionales, estos intentan que los seguidores puedan estar en confianza, sientan admiración, tengan fidelidad y muestren respeto, el cual inspira a los demás para lograr sobrellevar las expectativas que se tienen de ellos. Gracias a esta forma, el líder tiene la probabilidad de transformar a los seguidores, logrando que estos tengan el máximo nivel moral, buscando la aspiración mutua y evitar lo más que se pueda la ambición y el egoísmo ²⁸. Al mismo tiempo se indica que los líderes y los seguidores presentan una relación de requerimiento, metas y valor mutuo, esto se logra describir el liderazgo como el plan por el cual los líderes y seguidores logran un alto nivel moral y de motivación

El liderazgo transformacional consiste en incrementar el interés que tienen sus seguidores, con la finalidad de desarrollar una autoconciencia y poder avanzar más allá del autointerés, esto con la finalidad de preservar el bienestar del grupo, al mismo tiempo ³¹.

El liderazgo transformacional genera cambios importantes y positivos en los seguidores, fomentando la ayuda mutua es decir a velar por los demás y por la organización El liderazgo transformacional se enfoca en cambiar a las demás personas del entorno, en este liderazgo, se promueve cambios por medio de la comunicación, elección de decisión, creatividad e innovación¹⁷.

Según Bass y Avolio los aspectos relacionados sobre motivación desarrolladas en el Liderazgo Transformacional, se manifiestan por medio de un tetra-procesos que se conforman por¹¹:

Carisma o Influencia idealizada:

Aquí se ve como los colaboradores idealizan, respetan y le tienen confianza al líder y están dispuestos asumir riesgos y metas que serán importantes para sus carreras. Los líderes transformacionales presentan conductas y actitudes positivas las cuales son adoptadas como un modelo por sus colaboradores, esto indica el dar una perspectiva y el sentido que tiene la misión, el orgullo, la confianza y el respeto que es otorgado a los trabajadores.

Otras características es que el líder es determinante, consistente y persistente y por tanto no es arbitrario por ello sus colaboradores se identifican con él, este líder comprende y tienen entendimiento sobre los requerimientos, los valores y las esperanzas de sus colaboradores, se presentan habilidosos por medio de las palabras y también son persuasivos¹¹.

Motivación Inspiracional:

Se refiere a la forma que tienen los líderes de motivar, inspirar, trabajar en equipo, fomentan entusiasmo y optimismo creando una comunicación fluida la cual hace que sus colaboradores se sientan comprometidos con la misión y visión de la organización¹⁷.

Esta expresa las expectativas que se tienen, donde se utilizan los símbolos para la expresión de las metas mas fundamentales, logrando así una interpretación mas clara y sencilla de entender ²⁹.

Estimulación Intelectual:

Aquí el líder crea y desarrolla habilidades para la solución de conflictos, así mismo estimula a sus colaboradores para que puedan ser innovadores, y por ende tener la capacidad de reformular los problemas que necesitan ser solucionadas¹¹.

Consideraciones Individualizadas

Esta dimensión trata de la importancia de responder a las necesidades de cada uno de los colaboradores, pero por separado, desarrolla empatía y actúa como entrenador de los colaboradores, el líder trata a sus colaboradores como individuos y los considera importante así mismo se interesa de sus problemas y

se preocupa de que cada uno de los colaboradores esté informado de las cosas que suceden en la organización¹⁷.

El líder da una atención que es adaptada a cada individuo del grupo, esto con el fin de tratar a cada seguidor de forma individual, dando capacitación y consejos debido a la individualidad de cada persona²⁹.

2.2.2. Satisfacción Laboral.

Viene a ser la conducta y la interrelación que tiene la persona sobre su trabajo, también podemos conceptualizar acerca de la satisfacción que es la forma como el trabajador se siente manifestando sensaciones agradables y desagradables; así como donde tienen que poner en práctica las distintas políticas, reglamentos y valores que forman parte de una organización¹¹. Una definición que le da a la satisfacción laboral es que es producida por las acciones tomadas por la persona en su zona de trabajo impuesta por un salario, supervisión, oportunidad de ascenso, entre otros³¹. Existen distintos factores los cuales pueden afectar en la satisfacción laboral como lo es la repetitividad de las acciones y actividades, el abastecimiento, las condiciones que están las zonas laborales y la observación constante.

En caso de la satisfacción en el cumplimiento de las labores que es presentada por las personas al cumplir con sus actividades, es un pilar fundamental que está relacionado con el comportamiento de una organización y su calidad de vida⁹. Por otra parte, la satisfacción laboral es aquella actitud que contienen las personas en la ejecución de sus trabajos, esta no solo está vinculada con la satisfacción de las actividades, sino también abarca la relación e interacción que se presentan con sus compañeros y jefes del trabajo³⁰.

En caso del concepto de satisfacción laboral, este es abordado como un relato emocional de las personas, siendo la actitud que estas presentan como uno de los indicadores de la calidad. Al mismo tiempo, se indica que la satisfacción laboral, viene a ser un estado positivo o placentero, esta viene a ser el resultado de la

percepción subjetiva que se tiene de la experiencia en las labores del resto de individuos ²⁹.

La satisfacción laboral viene a influir en la actitud del trabajador cuando se desenvuelve en sus labores, es por tal motivo que se nace la idea de que la satisfacción laboral se origina del comportamiento que se presenta entre el trabajo real y unas expectativas que se implantan en el trabajo ³¹.

Así mismo podemos decir que Satisfacción laboral se considera un estado psico-emocional positiva, placentera y de interacción que tienen las personas con sus compañeros de trabajo, y con el entorno ya que ahí es donde se encuentra a gusto y resulta ser atractiva y gratificante, por tal sentido una persona que se encuentra insatisfecha presenta actitudes contrarias, esto se evidenciado mediante la experiencia laboral de una persona ¹⁸.

Por todo lo mencionado podemos señalar que satisfacción laboral son comportamientos y actitudes que presenta el colaborador con su centro de trabajo en función a los beneficios, como remuneración, la interrelación con sus colegas de labores, las jefaturas, el estado físico de trabajo y los recursos materiales que deben facilitar el laburo de actividades dentro del trabajo.

A comparación de la satisfacción laboral, se indica que la insatisfacción laboral, se ve manifestada en diversas formas, la primera forma de manifestarse en de la forma constructiva, la segunda forma de que es manifestada es en la manera pasiva. Las actitudes que se pueden evidenciar estas manifestaciones son en el abandono del trabajo, esto se ve reflejado cuando el individuo inicia la indagación de nuevas oportunidades de trabajo. Una vez culminado la indagación de nuevas oportunidades, da inicio al abandonado completo de la puesta ya estipulada ³⁰.

2.2.2.1. Los 14 Factores del desempeño laboral

Los factores que intervienen en el desempeño laboral de toda organización son puntos que una persona dispone al realizar sus actividades. Si estas se ven

complacidas o carentes en el individuo, el desempeño laboral se verá incrementado o disminuido ¹².

- **Condiciones físicas:**
son las cosas que brinda facilidades a los trabajadores.
- **Beneficios laborales y/o remuneración:**
son las retribuciones económicas que se brinda en de acuerdo al trabajo que se está realizando.
- **Políticas administrativas:**
son planes que nos brindan guías y normas en una organización.
- **Relaciones Sociales**
son la Interrelaciones que se tiene con otras personas de la organización y con quienes comparten tareas y/o actividades laborales
- **Desarrollo Personal**
Es la oportunidad que se le presenta al trabajador para mejorar su autorrealización, buscar su desarrollo y superación dentro de su trabajo.
- **Relaciones con la autoridad**
Es la apreciación que tienen los trabajadores acerca de sus jefes y respecto a las actividades que realiza y donde el triunfo y el confort laboral se presenta restringido en función a que si el jefe inmediato lo acepta o en su defecto presenta algún nivel de rechazo hacia el colaborador.
- **Interrelación con sus compañeros de trabajo:**
Es el conjunto de interacción interpersonal que mantiene con sus colegas dentro del entorno de trabajo.
- **Trabajo actual:**
Es el medio designado una tarea y/o actividad donde tiene que hacer uso de sus habilidades, conocimientos y las cuales deben ser realizadas con eficiencia y calidad para que así pueda producir placer y satisfacción en su trabajo
- **Trabajo en general:**
Viene hacer el conocimiento que tiene el trabajador y que lo pone en práctica dentro de la organización en el que trabaja, además se toma en consideración los aspectos de carácter estructural y de organización.

2.2.2.2. La Teoría 2 factores de Herzberg

En esta es indicada acerca de los individuos tienen cualidades diferentes, cada necesidad es independiente la una de la otra además de estar influyendo de distinta manera sobre la conducta que presentan los colaboradores¹⁸. También sostiene que la satisfacción verdadera de las personas en su trabajo proviene de sus acciones en la ejecución de sus labores, de esta manera se puede desenvolver en una labor que tenga más responsabilidad y que pueda percibir su crecimiento como persona⁹.

Factores de motivación factores intrínsecas:

Estos factores vienen a involucrar a los sentimientos individual durante su crecimiento, las recomendaciones profesionales dependen del trabajo a realizar por las personas²⁹.

Estos factores señalan el contenido del puesto, las actividades y deberes a cumplir, esto logra producir un efecto de satisfacción duradera y puede incrementar la productividad, llevándola a un nivel superior a lo esperado.

Por otra parte, los agentes intrínsecos refieren a los factores, estos son representados en la esencia misma de las actividades laborales.

- **Actuación:**
Este factor tiene que ver con lo que se desea lograr.
- **Agradecimiento:**
Aquí se tiene en cuenta el reconocimiento.
- **Ascenso:**
Consiste en ser promovido a un empleo mejor
- **Labor:**
Viene hacer la retribución por el esfuerzo realizado por una actividad y/o tarea dentro de su trabajo
- **Crecimiento personal:**
Es el progreso de la actividad realizada.
- **Compromiso:**
Consiste en aceptar y responder por los actos realizadas.

Factores higiénicos factores extrínsecas:

Estos factores vienen a ser los indicadores que abordan a la persona en su zona laboral, esta entiende el contexto físico y ambiental que el individuo es sometido en el trabajo, también comprende lo que es el salario, los beneficios sociales entre otras.

La teoría indica que los factores extrínsecos solo se capacitan en la prevención de la insatisfacción que se produce en las labores de los trabajadores, lo que indicaría que no es capaz de generar satisfacción ⁹.

Se conforman por elementos que provocan la insatisfacción del trabajador, tiene en cuenta aspectos relacionados con la organización donde laboran y son (20)

- **Estrategias:**
Son directivas establecidas para alcanzar los objetivos
- **Gestión:**
Busca el cumplir con los objetivos organizacionales por medio de la coordinación de las personas.
- **Revisión técnica:**
Consiste en conocer los objetivos institucionales para poder realizar actividades que con lleven al éxito debido a que han sido empleadas de manera eficaz para la función administrativa y de realización de liderazgo.
- **Interacción Interpersonal:**
Es la interacción que se presenta entre los individuos en el que la conducta de los individuos presenta una importancia significativa entre sí mismos y esto lo realizan el supervisor y subordinados de una organización.
- **Jornal:**
Es la contribución económica al trabajador a cambio del cumplimiento de sus funciones.
- **Garantías en el Trabajo:**
Es la reducción y/o eliminación de accidentes de trabajo mediante la aplicación de conocimientos en área teóricas como prácticas acerca de las

medidas de seguridad e implementación de equipamiento de protección debido.

- **Vida Privada:**

Aquí se menciona la manera en cómo vive una persona, por tanto, se tiene presente los periodos de descanso y rotación en el trabajo son considerados como condiciones laborales que son desarrolladas en el trabajo.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación entre los estilos de liderazgo de los coordinadores y la satisfacción laboral del enfermero asistencial en el hospital Vitarte- Lima, 2022.

2.3.2. Hipótesis específica.

- Existe relación entre los estilos de Liderazgo de los coordinadores de servicio con la satisfacción intrínseca del enfermero asistencial en el hospital Vitarte, Lima 2022.
- Existe relación entre los estilos de Liderazgo de los coordinadores de servicio con la satisfacción extrínseca del enfermero asistencial en el hospital Vitarte, Lima 2022

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

En el desenvolvimiento de la indagación se desempeñó un estudio hipotético deductivo, esto se suscitó puesto que la indagación nació de la observación del fenómeno problemático intrínseco del cual se desprendieron por parte de los objetivos, los cuales son abarcados en este estudio y las correspondientes hipótesis antes dispuestas, empezando la deducción de conclusiones a partir de los hechos que se presentaron; lo que desembocó al investigador en un reflexionamiento racional tomando su observación de la realidad; esto sumado al hecho de realizar calificar mesurablemente el tipo de interrelación suscitada entre ambas variables desde el punto de vista crítico ¹⁹.

3.2. Enfoque de la investigación

Dentro de la indagación se adoptó resultados de carácter cuantitativos a partir de que sus variables presentaron una escala de medición y complementa su desarrollo con el empleo de la estadística descriptiva su contraparte en el aspecto inferencial para brindar los correspondientes resultados en función a la data base registrada.

3.3. Tipo de investigación.

La redacción es denominada descriptiva correlacional puesto que se realizó la descripción del fenómeno que se suscita entre las variables, según menciona Huamán ¹⁹, esto se precisa en la realización de la descripción de la variable liderazgo que emitieron los coordinadores de los enfermeros y satisfacción laboral emitida a raíz de la percepción de los enfermeros. Es así que se:

“...describe por un lado el estilo de liderazgo situacional en los profesionales de enfermería ...el grado de satisfacción laboral en los profesionales de enfermería...”¹⁹

Así mismo esta investigación denoto características que están presente en un estudio correlacional en función a se determinó el fenómeno de estudio, esto es denotado por la comprobación del impacto en incidencia entre el liderazgo que se emitieron por

los coordinadores de los enfermeros como a su vez la variable satisfacción laboral emitida por los enfermeros, según lo describe Mamani²⁰.

“...Debido a que se limitó a establecer la relación, entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral...”²⁰

En tanto, la investigación es a su vez considerada de tipo cuantitativo, esto en función a sus indicadores descritos por los datos de representación que brindaron las variables de estudio; esto se describe por medio de la percepción de liderazgo de los enfermeros hacia sus coordinadores y del grado de satisfacción de los enfermeros al realizar su determinado trabajo, esto se vio dispuesto por Huamán²¹.

3.4. Diseño de la investigación

En esta redacción investigatoria se desarrolló una indagación de diseño no experimental debido a no realizarse una interacción con las variables, es decir se realizó una revisión bibliográfica del suceso del medio y un trabajo de observación de interacción de la muestra con el fenómeno del problema que se suscita en su entorno de trabajo.¹³

El carácter del estudio en función al tiempo de ejecución es transversal puesto que en la recopilación de datos de la muestra conformado por los enfermeros se realizó en un tiempo determinado y sin la realización de interrupciones o contratiempos que puedan afectar en menor o mayor medida la obtención de los datos.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

El trabajo investigatorio se realizó con la participación de 155 profesionales de enfermería que trabajan en el hospital de Vitarte de baja complejidad II-1. Como señala el siguiente cuadro

SERVICIO	TOTAL, DE ENFERMEROS Y JEFES
Jefatura del departamento de enfermería	1
Jefa de área	2
Coordinadoras de servicio	8
Cirugía General	15

Consultorios externos	10
Emergencia	51
Ginecología	6
Medicina General	15
Neonatología	17
Pediatría	10
Centro Quirúrgico	20
Total	155

Fuente: Elaboración propia.

Muestra

La muestra en la investigación fueron 144 profesionales de enfermería quienes trabajan en el hospital de Vitarte de baja complejidad II-1, seleccionados de acuerdo a los criterios de selección. Esta represento el 92.9% del total de la población de profesionales de enfermería.

Muestreo

El muestro establecido es el no probabilístico debido a que se ha realizado la selección mediante de la muestra por medio de criterios de selección.

3.5.2. Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Enfermeros asistenciales nombrados y contratados del servicio que trabajan dentro del Hospital Vitarte de baja complejidad II-I.
- Enfermeras asistenciales que confirman su participación en la investigación.

Criterios de exclusión:

- Enfermeras asistenciales que durante el proceso de recopilación de data se encuentran con descanso médico, vacaciones o licencias por diferentes razones.
- Enfermeras asistenciales que trabajan en el hospital Vitarte menos de un año

3.5.3. Unidad de análisis

Está se consideró como una enfermera del servicio de enfermería que trabaja en el hospital Vitarte de baja complejidad nivel II-1 quien cumplió con los criterios de selección.

3.6. Variables y operacionalización

Variable I: Estilos de Liderazgo

Definición Operacional: Son diferentes actitudes y conductas individuales que presentan los supervisores de los diferentes servicios del nosocomio Vitarte para influir en los demás y estas son manifestadas mediante diferentes factores las cuales sirven de guía a los enfermeros asistenciales. Su instrumento presenta una valorización de 1, 2, 3, 4, 5 que son correspondidos a nunca, rara vez, a veces, a menudo, siempre respectivamente. Los resultados permitirán definir el tipo de liderazgo desempeñado y su calificación de bueno, malo o regular; Castro, Nader y Casullo ¹¹.

Tabla 1: Dimensiones de los Estilos de Liderazgo

Dimensión	Indicadores	Item	Escala de medición	Niveles y Rangos (Valor final)
Liderazgo transformacional	1.Carisma o influencia idealizada 2.Motivación inspiracional 3.Estimulación intelectual 4.Consideraciones individualizadas.	<p>Escala del estilo de liderazgo transformacional:</p> <p>1.Carisma o influencia idealizada: incisos 3, 21, 33 y 34</p> <p>2.Motivación inspiracional: incisos 19, 22 y 24</p> <p>3. Estimulación intelectual: incisos 4, 15, 23, 25, 28, 29 y 30</p> <p>4. Consideración individualizada: incisos 13, 14 y 17.</p>	Ordinal	<p>Buen Liderazgo= 113-170</p> <p>Liderazgo Regular = 57-112</p> <p>Mal Liderazgo= 34-56</p>
Liderazgo Transaccional	1.Recompensa contingente 2.Dirección por excepción	<p>Escala del estilo de liderazgo transaccional:</p> <p>1. Recompensa contingente en los incisos: (8, 10, 11,12 y 16).</p> <p>2. Dirección por excepción en los incisos (2, 5, 7, 9, 18 y 26)</p>		
Liderazgo Laissez- Faire	1.Liderazgo pasivo – evitador.	<p>Escala del estilo de liderazgo Laissez- Faire:</p> <p>1. El estilo de liderazgo homónimo en los incisos 1, 6, 20, 27, 31, 32.</p>		

Variable II: Satisfacción Laboral del enfermero

Definición Operacional: Es el rango de conformidad que tienen las enfermeras con lo que vendría a ser un lugar de trabajo, donde se da cumplimiento a las normas reglas y políticas del Hospital Vitarte. Su instrumento presenta una valorización de 1, 2, 3, 4, 5 que son correspondidos a: “muy insatisfecho, moderadamente insatisfecho, no satisfecho ni insatisfecho, moderadamente satisfecho, muy satisfecho”; respectivamente. Los resultados permitirán definir el nivel de satisfacción en complicado, indiferente o no complicado; Castro, Nader y Casullo ¹¹.

Tabla 2: Dimensión de la Satisfacción Laboral del Enfermero

Dimensión	Indicadores	Item	Escala de medición	Niveles y Rangos (Valor final)
Satisfacción Intrínsecos	1.Actuación. 2.Agradecimiento 3.ascenso. 4.Labor 5.Crecimiento personal 6. Compromiso	La escala de factores intrínsecos: incisos 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14.	Ordinal	No complicado= 51-75 Indiferente = 26-50 Complicado = 15-25
Satisfacción Extrínsecos.	1.Estrategia. 2.Gestión. 3.Revisión técnica 4.Interacción interpersonal 5.Jornal 6.Garantías en el trabajo 7. Vida privada	La escala de factores extrínsecos: incisos 1,3,5,7,9,11,13,15.		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Dentro de esta indagación se empleó la técnica de encuestas con lo que se realizó la recolección de datos con lo cual medir las dos variables dispuestas para ello se empleó distintos instrumentos compuestos por el cuestionario CELID S, el cual fue adaptado por Castro, Nader y Casullo ¹¹ para medir los indicadores de las variables sobre los estilos de Liderazgo; asimismo se aplicó en satisfacción laboral, en la cual se hará utilización de la escala general de satisfacción la cual fue adaptado por Pérez Bilbao²¹. La investigación cuenta con una población de 144 que se disponen en servicio de enfermería quienes trabajan en el hospital de Vitarte de baja complejidad II-1

3.7.2. Instrumento

Dentro del estudio se ha empleado el cuestionario la que ha sido elaborada para las dos variables las cuales son:

Cuestionario CELID S

El cuestionario fue adaptado por Castro, Nader y Casullo¹¹, el cual la cual es empleada en el análisis de los estilos de liderazgo en función al aspecto teórico de Bass; esta a su vez es una adaptación de la adaptación española por Morales y Molero (1995) del cuestionario MLQ (Multifactor Leadership Question). En el Perú fue empleada en la investigación de Quenta, R. Silva K. ¹¹,

El instrumento “el cuestionario CELID en la forma S” (superior) se refiere a que el individuo evaluado va a mencionar cuales son las características que percibe acerca su superior ¹¹; el instrumento se compone por un total de 34 incisos, que se distribuye en 3 secciones dimensionales: liderazgo laissez-faire, transaccional, transformacional. Los cuales muestran la siguiente distribución en el instrumento:

- El primero en mención, el pasivo se tiene en cuenta los ítems 1, 6, 20, 27, 31, 32.
- El segundo en mención presenta dos sub dimensiones que son recompensa contingente en los incisos (8, 10, 11,12 y 16). Y dirección por excepción en los incisos (2, 5, 7, 9, 18 y 26)

- El tercer caso presenta cuatro sub dimensiones que son carisma o influencia idealizada los ítems que se considera son (3, 21, 33 y 34) la sub dimensión motivación inspiracional tiene a los incisos (19, 22 y 24), la sub dimensión estimulación intelectual tiene los incisos (4, 15, 23, 25, 28, 29 y 30) y la última sub dimensión consideración individualizada está representada por los ítems (13, 14 y 17) estos aspectos para ser evaluados evaluación.

Para el llenado del instrumento se indica al participante que marque una de las opciones en un periodo de tiempo de 15 minutos; las opciones son 1, 2, 3, 4, 5 que son correspondidos a nunca, rara vez, a veces, a menudo, siempre respectivamente. La evaluación se realiza del total de la escala ordinal conforme a los siguientes niveles: buen liderazgo= 113-170 puntos, liderazgo regular = 57-112 puntos, y, mal liderazgo= 34-56.

Cuestionario de la escala general de satisfacción.

El cuestionario fue adaptado por Pérez Bilbao ²¹ en el año 2006 siendo la original Job Satisfaction esta estuvo elaborada por Warr, Cook y Wall en 1979, quienes basaron su teoría en Frederick Herzberg. Y fue empleada en la investigación de Qunta, R. Silva K. ¹¹, en Perú, Este instrumento cuenta con 15 ítems que va ser valorados por la escala Likert y al final el conteo del total se obtendrá de la sumatoria de los 15 ítems, la cual oscila entre 15 y 75 puntos. Las sub escalas de medición son:

- Intrínsecos donde se va ver los aspectos; la cual está formada por los incisos que son siete (2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14).
- Extrínsecos aquí se desarrolla los aspectos cuyos incisos (1,3,5,7,9,11,13,15) estos dos aspectos para ser evaluados.

Para el llenado del instrumento se indica al participante que marque una de las opciones en un periodo de tiempo de 15 minutos; las opciones son 1, 2, 3, 4, 5 que son respectivamente al intervalo. La evaluación se realiza del total de la escala ordinal conforme a los siguientes niveles: complicado = 51-75, indiferente = 26-50, no complicado = 15-25.

3.7.3. Validación

4. Los instrumentos antes mencionados y dispuestos para realizar su utilización dentro del estudio han sido validados a través del juicio de expertos. Han participado 05 docentes con el grado de doctores y magister quienes han validado al instrumento empleado en el estudio, estos se conforman por el Dr. Iván Ángel Encalada Diaz, Mg. Beatriz Silvia Surichaqui Tiza; Dr. José Coveñas Lalupu; Dr. Quiterio Trujillo Reyna; y Dr. Anwar Yarin Achachagua. Los expertos evaluaron a las variables de estudio y sus instrumentos en los indicadores de pertinencia, relevancia y claridad, indicándose que el estudio cumple con estos tres indicadores; por lo que el conjunto de expertos califica de aplicable a los instrumentos; para mayor detalle observar el anexo 7.

4.1.1. Confiabilidad

- A fin de garantizar su confiabilidad en los instrumentos se realiza la prueba piloto a una sección muestral de la población para determinar el alfa de Cronbach, este piloto será tomado al 10% de la muestra de estudio de 144, siendo un total de 14 miembros de la enfermería quienes serán seleccionados de manera aleatoria, en donde los resultados obtenidos muestran la confiabilidad por medio del estadístico alfa de Cronbach el cual presenta 5 niveles de interpretación como se observa en el anexo N°8.
5. El instrumento Cuestionario CELID S ha sido empleado en esta investigación; por medio del estudio presento un nivel de confiabilidad por medio del coeficiente Alpha de Cronbach de 0.75; esto nos permite afirmar que el instrumento presenta un nivel de confianza muy bueno; por lo cual se puede afirmar que el instrumento de estudio es confiable para aplicarse; esto coincide con lo realizado por Quenta, R. Silva K. ¹¹ quien también encontró un nivel de confianza bueno en el instrumento para emplearse en su estudio.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,750	,743	14

El instrumento de la escala general de satisfacción ha sido empleado en esta investigación; por medio del estudio presento un nivel de confiabilidad por medio del coeficiente Alpha de Cronbach de 0.89; esto nos permite afirmar que el instrumento presenta un nivel de confianza muy bueno; por lo cual se puede afirmar que el instrumento de estudio es confiable para aplicarse; esto coincide con lo realizado por Quenta, R. Silva K. ¹¹ quien también encontró un nivel de confianza bueno en el instrumento para emplearse en su estudio.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,890	,790	14

5.1. Plan de procesamiento y análisis de datos

Para la recolección de los datos, se tuvo que tomar en cuentas los siguientes criterios:

- Selección de los instrumentos oportunos para la medición, el cual deben de estar validados y ser confiables.
- Se aplica el instrumento seleccionado, el cual será ejercido hacia las enfermeras que laboral dentro del hospital Vitarte de baja complejidad nivel II-1.
- La aplicación del instrumento será de forma individual para cada uno de los participantes

- En la culminación de los criterios de recolección de los datos, se elabora de forma tabular, las medidas obtenidas para lograr procesarlas y analizarlas correspondiente mente

En este trabajo de investigación la data que obtendremos primero será revisado y seleccionados con los instrumentos de medición, luego serán insertados en el programa office Microsoft Excel en donde se realizará la generación de gráficos y disposición de los datos estadísticos obtenidos dichos datos serán empleados en el software SPSS para el análisis estadístico inferencial, los programas seleccionados fueron de su uso en la indagación. además, lo recopilado que se obtuvo serán analizados para que posteriormente sean mostrados mediante tablas, así como sus respectivas expresiones dispuestas en figuras gráficas. Para el análisis de datos se ha tenido en cuenta los estadísticos de análisis de correlación, este es el caso del estudio estadístico de Spearman, la cual es empleada si la distribución de la muestra no es normal y en encaso que la distribución de la muestra sea normal, se implementara un análisis correlacional de chi cuadrado. Además se usará chi cuadro porque son variables catagoricas.. Para el estudio de la distribución de la muestra se empleará la prueba de normalidad de kolmogorov-smirnov, la cual es empleada para una muestra superior a los 50 elementos. El nivel de significancia empleada en el estudio es del $\alpha = 0.05$, lo que significa tener un nivel de confianza de 95% presentando respectivamente el margen de error equivalente al 5%. Para el presente estudio se realizó la prueba de normalidad para la muestra de 144 datos de la muestra de los cuestionarios CELID S e instrumento de la escala general de satisfacción, arrojando un valor de significancia de $0.000 < 0,05$; por lo cual se puede afirmar en ambos casos que la distribución de la muestra de estudio es normal como se observa en la siguiente tabla.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Cuestionario CELID S	,476	144	,000
Cuestionario de la escala general de satisfacción.	,449	144	,000

Es con ello que en el estudio se va emplear como prueba estadística al chi cuadrado para el análisis de los datos tanto para los datos del Cuestionario CELID S, como para el cuestionario de la escala general de satisfacción.

5.2. Aspectos éticos

Esta indagación desarrollada ha tomado en consideración en primer lugar el consentimiento informado de las enfermeras que van a participar en el estudio así mismo se tendrá en cuenta la confidencialidad de las respuestas brindadas por los participantes, justicia ya que debemos tratar a los asistentes del estudio de investigación por igual y beneficencia porque vamos a informar y publicar lo finalmente hallado al ejecutar el proyecto.

Además, se debe mencionar, que el presente proyecto fue aprobado por el comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener.

CAPITULO IV: RESULTADOS

La muestra para el presente estudio fue de 144 enfermeras trabajando dentro del servicio de enfermería del hospital de Vitarte de baja complejidad II-1, las cuales tuvieron las siguientes características:

Tabla 3: Características generales de los enfermeros que pertenecen al hospital de Vitarte. 2022

Características	N°	%
Genero		
Masculino	25	17.4
Femenino	119	82.6
Edad		
Menor 30 años	21	14.6
30 a 50 años	110	76.4
Mayor a 50 años	13	9.0
Tiempo laborando		
1 a 10 años	41	28.5
11 a 20 años	39	27.1
21 a 30	55	38.2
> 31 años	9	6.3
Servicio		
Cirugía General	15	10.4
Consultorios Externos	10	6.9
Emergencia	51	35.4
Ginecología	6	4.2
Medicina General	15	10.4
Neonatología	17	12.0
Pediatría	10	6.9
Central Quirúrgico	20	13.8

Fuente: Elaboración propia basado en el instrumento de recolección del personal de enfermería.

Con referencia a los resultados de estilos de liderazgo encontrados con el cuestionario CELID S, en la tabla 4 se observa que el estilo transaccional fue el más frecuente con un 97.9% muy por encima de los tipos de liderazgo transformacional y de Laisszes Faire que en conjunto fue de un 2.1%

Tabla 4: Estilos de liderazgo en enfermeras del Hospital de Vitarte. 2022

Estilos de Liderazgo	N°	%
Transformacional	2	1.4
Transaccional	141	97.9
Laisszes Faire	1	0.7
Total	144	100

Con referencia a los resultados de los niveles de estilos de liderazgo encontrados con el cuestionario CELID S, en la tabla 5 es observable en la distribución poblacional que se presenta el estilo transaccional, con un liderazgo regular con mayor frecuencia, siendo un total del 90.3%, seguido de un buen liderazgo, siendo el 7.6%. Al mismo tiempo, la población que presenta el liderazgo transformacional y Laissez Faire, presentan un liderazgo regular, siendo el 2.1%.

Tabla 5: Nivel de los estilos de liderazgo del Hospital de Vitarte. 2022

Satisfacción Laboral	Estilos de liderazgo							
	Transformacional		Transaccional		Laissez Faire		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Buen Liderazgo	-	-	11	7.6	-	-	11	7.6
Liderazgo Regular	2	1.4	130	90.3	1	0.7	133	92.4
Mal Liderazgo	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	2	1.4	141	97.9	1	0.7	144	100.0

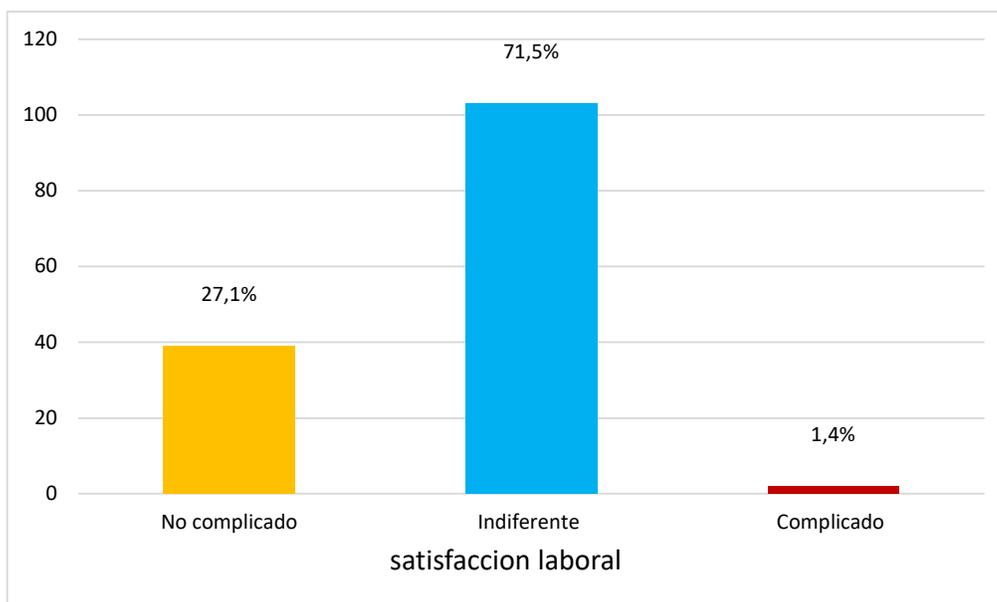
Con referencia a los resultados de estilos de liderazgo encontrados con el cuestionario de la escala general de satisfacción, en la tabla 6 se observa que la población manifiesta estar indiferente con la satisfacción laboral, siendo esta la más frecuente con un 71.5%, seguido de una satisfacción no complicado, siendo el 27.1% y la menor parte de la población, manifiesta una satisfacción laboral complicada, siendo esta el 1.4%.

Tabla 6: Satisfacción laboral en enfermeras del Hospital de Vitarte.2022 Nivel de la población encuestada que piensa sobre la satisfacción laboral

Satisfacción laboral	N°	%
No complicado	39	27.1
Indiferente	103	71.5
Complicado	2	1.4
Total	144	100

En la Figura 1, se consideran los resultados aplicando el instrumento del cuestionario de la escala general de satisfacción. Se puede observar que el 1.4% (2/144) presento una satisfacción complicada, seguido de un 71.5% (103/144) presento una satisfacción indiferente, seguido por satisfacción laboral no complicada con un 27.1% (39/144).

Figura 1. Nivel la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital de Vitarte.2022



En la Tabla 7, se observa el cruce de las variables de satisfacción laboral y de estilos de liderazgo de las enfermeras de Vitarte durante el año 2022. Se observo que el liderazgo transaccional y la satisfacción indiferente presento un 70.8% y el liderazgo transaccional con la satisfacción laboral muy complicadas es de 25.7%. Al mismo tiempo se indica que la población que presenta el estilo de liderazgo Laissez Faire, se encuentra indiferente por parte de la satisfacción laboral. Al mismo tiempo se

puede observar que se presenta un X^2 , obteniendo como resultado de $X^2 = 5.833$, $GL = 4$, $P = 0.014 < 0.05$. Debido a X^2 es mayor a 0 indica una relación positiva y debido a que P es inferior a 0.05 se comprueba una relación, confirmando de esta forma la correlación por los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral.

Tabla 7: Nivel de estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en enfermeras del Hospital de Vitarte.2022

Satisfacción Laboral	Estilos de liderazgo						Total	
	Transformacional		Transaccional		Laissez Faire			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
No complicado	2	1.4	37	25.7	-	-	39	27.1
Indiferente	-	-	102	70.8	1	0.7	130	71.5
Complicado	-	-	2	1.4	-	-	2	1.4
Total	2	1.4	141	97.9	1	0.7	144	100.0

$X^2 = 5.833$, $GL = 4$, $P = 0.014 < 0.05$

nota: la tabla 7 muestra los resultados de la correlación por parte de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, en donde el $x^2 = 5.833$ indicando una relación positiva y un p valor igual a 0.014, indicando una relación

En la Tabla 8, se observa el nivel de liderazgo de las enfermeras de Vitarte durante el año 2022. Se identificó que de la población encuestada que presentan un liderazgo regular, el 18.75% tiene una satisfacción extrínseca indiferente y que el 71.53% de la población presenta una satisfacción extrínseca complicada. También se observa que de la población encuestada que presenta un buen liderazgo, el 4.17% indica una satisfacción extrínseca indiferente y que el 5.56% de indica una satisfacción extrínseca complicada.

Tabla 8: Nivel de liderazgo y la satisfacción laboral extrínsecas en enfermeras del Hospital de Vitarte.2022

Satisfacción extrínseca	Estilos de liderazgo						Total	
	Buen Liderazgo		Liderazgo Regular		Mal Liderazgo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
No complicado	-	-	-	-	-	-	-	-
Indiferente	6	4.17	27	18.75	-	-	33	22.92
Complicado	8	5.56	103	71.53	-	-	111	77.08
Total	14	9.72	130	90.28	-	-	144	100.0

Dentro de la Tabla 9, es observable el nivel de liderazgo de las enfermeras de Vitarte durante el año 2022. Se identifico que de la población encuestada que presentan un liderazgo regular, el 23.61% tiene una satisfacción intrínseca indiferente y que el 66.67% de la población presenta una satisfacción intrínseca complicada. También se observa que de la población encuestada que presenta un buen liderazgo, el 2.08% indica una satisfacción intrínseca indiferente y que el 7.64% de indica una satisfacción intrínseca no complicada.

Tabla 9: Nivel de liderazgo y la satisfacción laboral intrínsecas en enfermeras del Hospital de Vitarte.2022

Satisfacción intrínseca	Estilos de liderazgo						Total	
	Buen Liderazgo		Liderazgo Regular		Mal Liderazgo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
No complicado	-	-	-	-	-	-	-	-
Indiferente	3	2.08	34	23.61	-	-	37	25.69
Complicado	11	7.64	96	66.67	-	-	107	74.31
Total	14	9.72	130	90.28	-	-	144	100.0

En la tabla 10 se logra observar que, por parte de la población encuestada que presenta el estilo de liderazgo transformacional, el 0.7% manifiesta sentirse indiferente con la satisfacción laboral de los factores extrínsecos y el 0.7% manifiesta una satisfacción extrínseca complicada. También se indica que la

población encuestada que presenta el estilo de liderazgo transaccional, el 3.5% presenta una satisfacción laboral de los factores extrínsecos no complicado, el 36.8% esta indiferente ante la satisfacción laboral de los factores extrínsecos y el 57.6% presenta una satisfacción laboral extrínseca complicada. Al mismo tiempo se indica que la población que presenta el estilo de liderazgo Laissez Faire, el 0.7% indican una satisfacción laboral de los factores extrínsecos complicada. Al mismo tiempo se puede observar que se presenta una relación por parte de los estilos de liderazgos ante la satisfacción laboral de los factores extrínsecos. Para haber llegado a esta idea se tiene que por medio de constatación de la hipótesis se implementó la prueba del Ji cuadrado, obteniendo como resultado de $X^2 = 8.776$, $GL= 4$, $P= 0.045 < 0.05$. Debido a X^2 es mayor a 0 indica una relación positiva y debido a que P es inferior a 0.05 se comprueba una relación, confirmando de esta forma una relación por los estilos de liderazgo y la satisfacción Extrínseca.

Tabla 10:Estilos de Liderazgo en la dimensión de satisfacción laboral Extrínsecos

Satisfacción laboral/ Factores Extrínsecos	Estilos de liderazgo						Total	
	Transformacional		Transaccional		Laissez Faire			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	f _i	%
No complicado	0	0	5	3.5	0	0	5	3.5
Indiferente	1	0.7	53	36.8	0	0	54	37.5
Complicado	1	0.7	83	57.6	1	0.7	85	59
Total	2	1	141	98	1	1	144	100

$$X^2 = 8.776, GL= 4, P= 0.045 < 0.05$$

nota: la tabla 10 muestra los resultados de la correlación por parte de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, en donde el $x^2 = 8.776$ indicando una relación positiva y un p valor igual a 0.045, indicando una relaciona

En la tabla 11 se logra observar que, por parte de la población encuestada que presenta el estilo de liderazgo transformacional, el 0.7% manifiesta sentirse indiferente con la satisfacción laboral de los factores intrínsecos y el 0.7% manifiesta una satisfacción intrínseca complicada. También se indica que la población encuestada que presenta el estilo de liderazgo transaccional, el 2.8% presenta una satisfacción laboral de los factores intrínsecos no complicado, el 22.2%

esta indiferente ante la satisfacción laboral de los factores intrínsecos y el 72.9% presenta una satisfacción laboral intrínseca complicada. Al mismo tiempo se indica que la población que presenta el estilo de liderazgo Laissez Faire, el 0.7% indican una satisfacción laboral de los factores intrínsecos complicada. Al mismo tiempo se puede observar que se presenta una relación por parte de los estilos de liderazgos ante la satisfacción laboral de los factores intrínsecos. Para haber llegado a esta idea se tiene que por medio de constatación de la hipótesis se implementó la prueba del Ji cuadrado, obteniendo como resultado de $X^2 = 12.058$, $GL = 4$, $P = 0.047 < 0.05$. Debido a X^2 es mayor a 0 indica una relación positiva y debido a que P es inferior a 0.05 se comprueba una relación, confirmando de esta forma una relación por los estilos de liderazgo y la satisfacción Intrínseca.

Tabla 11: Estilos de Liderazgo en la dimensión de satisfacción laboral Intrínsecos

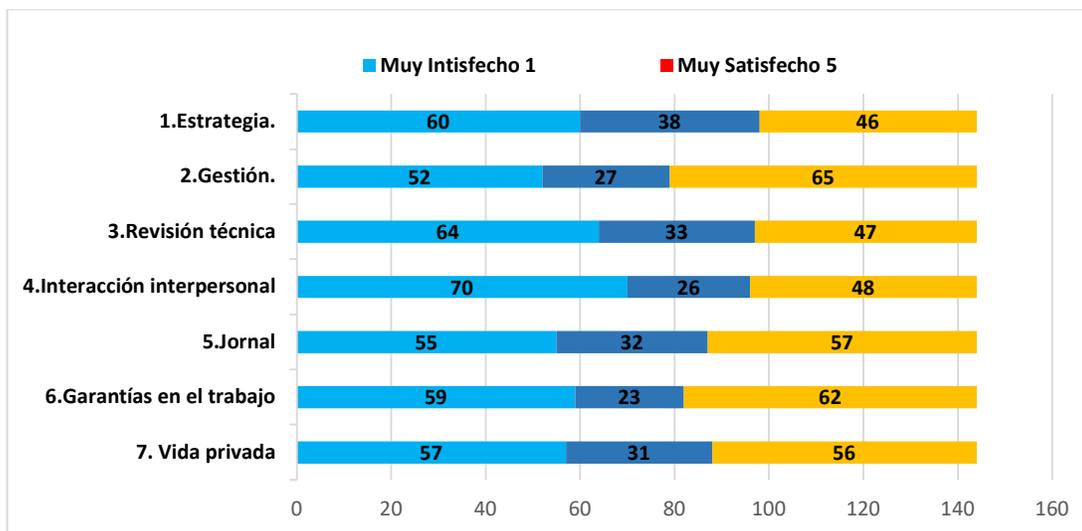
Satisfacción laboral/ Factores Intrínsecos	Estilos de liderazgo							
	Transformacional				Laissez Faire			
	Transformacional		Transaccional		Laissez Faire		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
No complicado	0	0.0	4	2.8	0	0.0	4	2.8
Indiferente	1	0.7	32	22.2	0	0.0	33	22.9
Complicado	1	0.7	105	72.9	1	0.7	107	74.3
Total	2	1	141	98	1	1	144	100

$$X^2 = 12.058, GL = 4, P = 0.047 < 0.05$$

nota: la tabla 11 muestra los resultados de la correlación por parte de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, en donde el $x^2 = 12.058$ indicando una relación positiva y un p valor igual a 0.047, indicando una relación

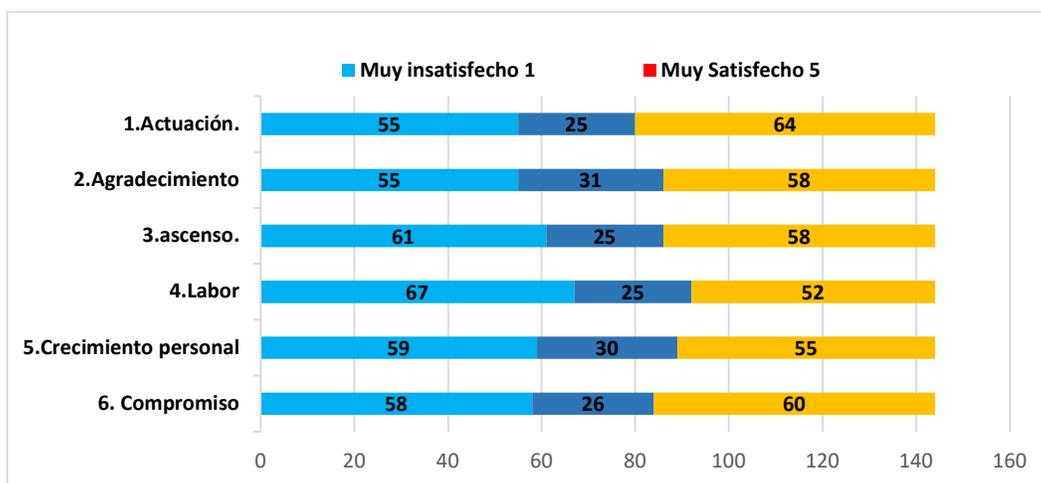
En la figura 2 se logra observar las dimensiones de satisfacción extrínsecas, en donde se logra observar que (60/144) parte de la población encuestada indica estar insatisfechas con las estrategias. Por otra parte, se indica que (65/144) encuestados, presentan sentirse muy satisfechos con la dimensión gestión. En caso de las revisiones técnicas (64/144) indican estar insatisfechas. La dimensión de interacción interpersonal, el (70/144) indican sentirse muy insatisfechos. En caso de la dimensión jornal, el (57/144) indican sentirse muy satisfechos. Por parte de las garantías en el trabajo, el (62/144) de la población indican sentirse muy satisfecho y que en caso de la dimensión vida privada, el (31/144) indican sentirse indiferentes.

Figura 2. Puntaje promedio de satisfacción por componentes de satisfacción extrínseca: Hospital de Vitarte.2022



En la figura 3 se logra observar las dimensiones de satisfacción intrínsecas, en donde se logra observar que (64/144) parte de la población encuestada indica estar muy satisfecho con la actuación. Por otra parte, se indica que (58/144) encuestados, presentan sentirse muy satisfechos con la dimensión agradecimiento. En caso del ascenso, el (61/144) indican estar muy insatisfechas. La dimensión de labor, el (67/144) indican sentirse muy insatisfechos. En caso de la dimensión crecimiento personal, el (59/144) indican sentirse muy insatisfechos. Por parte de la dimensión compromiso, el (6/144) de la población indican sentirse muy satisfecho.

Figura 3. Puntaje promedio de satisfacción por componentes de satisfacción intrínseca. Hospital de Vitarte.2022



CAPITULO V: DISCUSIONES

En la gestión de los servicios de salud, la satisfacción de los usuarios internos es uno de los pilares que se deben implementar para la entrega de servicios de salud con calidad. Es así que, en el servicio de enfermería, los coordinadores de servicios deben tomar decisiones en forma permanente basado en un tipo de liderazgo.

Por parte de Cjahuá y López observaron en su estudio que el estilo de liderazgo predominante en un 81% del total de la población encuestada fue el liderazgo transaccional y el estilo de liderazgo Laissez Faires fue 19% este estudio se realizó dentro del hospital Alberto Sabogal, tienen coincidencia con la población de mi estudio⁹. Por otro lado, según Laica, observo en su estudio que el estilo de liderazgo que más predomina es el liderazgo burocrático, siendo este el 69% de toda su población encuestada, por otra parte, el estilo de liderazgo transformador presentado por su población encuestada fue de 0%¹⁴. Por otro lado, Mendoza y Tejada en su estudio que fue realizado en el hospital regional Virgen de Fátima, indican en sus datos que la mayor parte de su población presentan el liderazgo transaccional como estilo predominante, siendo este el 50% y siendo esta la mayor parte de toda su población encuestada, luego le sigue el estilo transformacional, siendo este el 41,7% de toda su población y para finalizar, está el estilo Laissez Faire, siendo este el 8,3% de toda la población, teniendo de esta forma un parecido con los resultados obtenidos³². Presentando los resultados obtenidos por parte de estos autores se logra manifestar una incoherencia por parte de los resultados, dejando que los estilos de liderazgo predominantes son distintas en cada lugar, se puede deducir que la respuesta de esto es lógica debido al lugar de las pruebas realizadas, concordando que si existe un liderazgo que sobresale del resto y otros que no se presentan en gran medida.

Contando con los resultados obtenidos por Almeida, Bernardes, Pazetto y Marosil, indicamos que la satisfacción laboral obtuvo una relación positiva con los estilos de liderazgo, siendo un r igual a 0.835, lo cual lo confirma y a su vez tenemos un p valor igual a 0; por parte de la satisfacción laboral se dividieron en nueve categorías, teniendo entre las nueve categorías un r igual a 0.761 por la mayor parte y por parte de la menor se obtuvo un r igual a 0.001. Teniendo en cuenta también a Quenta y Silva, nos indica que el 5.88% de su población encuestada presenta un estilo de liderazgo Laissez Faire, que el 74.51% de su población

presentan un liderazgo Transaccional y que en caso de la población que presenta el estilo de liderazgo transaccional, son un total del 19.61%. En donde se puede encontrar con este caso una similitud con los resultados obtenidos en la tabla 4. Al mismo tiempo nos indica que por parte de la satisfacción laboral de su población encuestada, el 3.27% indican estar moderadamente satisfecha, el 32.03% de su población manifiestan estar ni satisfechas ni insatisfechas, en caso de la población que se encuentra moderadamente satisfecha, esta son un total del 52.94% y que la población que se encuentra muy satisfechas, el 11.76% de la población es la que se siente con esta opción. Estos resultados coinciden con el caso de la tabla 6, en donde se observa que la satisfacción laboral no está complicada a gran medida.

Teniendo en cuenta a Cuba, Minaya y Zumarán en donde nos indican en sus resultados obtenidos nos indican que por parte del estilo de liderazgo transformacional, el cual fue dividido en 3 dimensiones, sus dimensiones presentan una relación positiva con la satisfacción laboral, siendo esta un r_s mayor a 0.8 e indicando un p valor menor a 0.05; Al mismo tiempo nos indica que el estilo de liderazgo transaccional, el cual se dividió en dos dimensiones, presentan una relación positiva con la satisfacción laboral, siendo un r_s igual a 0.75 por una de sus dimensiones y la otra sacando un r_s igual a 0.47, indicando un p valor menor a 0.05 por ambas dimensiones; y también se indica por parte del estilo de liderazgo Laissez faire el cual no presenta una relación con la satisfacción laboral, teniendo un resultado de r_s igual a -0.26. Concordando con Quenta y Silva, nos indican en sus resultados que los estilos de liderazgo presentan una relación con la satisfacción laboral, en donde el estilo de liderazgo Laissez faire presenta una satisfacción laboral ni satisfecha ni insatisfecha por la mayor parte de su población; al mismo tiempo, por parte del estilo de liderazgo transaccional, presenta una satisfacción laboral moderadamente satisfecha, siendo esta la mayor parte de su población encuestada; y por parte del estilo de liderazgo transformacional, se presenta una satisfacción laboral moderadamente satisfecha, siendo esta la mayor parte de la población encuestada que piensa esto; con estos resultados se logra indicar que la correlación que presenta los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral es de una relación positiva al ser X^2 igual a 21.82 y confirmando esto con un p valor igual a 0.001. Se logra concordar que ambos autores coinciden con que la mayoría de su población presentan un estilo de liderazgo transformacional a comparación de los resultados obtenidos en la tabla 4, en donde el liderazgo que más resalta es el liderazgo transaccional.

. Teniendo en cuenta a Palomino en su investigación realizada en el centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora”, Observando los datos extraídos, se logra identificar que la mayor parte de su población la cual indica un liderazgo bajo, el 15% presenta una satisfacción media. Al mismo tiempo, la población que presenta un liderazgo medio, el 8.3% presenta una satisfacción laboral baja, el 6.7% presenta una satisfacción laboral media y el 9.2% presenta una satisfacción laboral alta. También, nos indica que la población que tiene un alto liderazgo, el 8.3% presenta una satisfacción baja, el 23.3% presenta una satisfacción media y el 68.3% presenta una satisfacción alta³³. Teniendo en cuenta a Susanibar en su investigación realizada en el Centro de Salud Paramonga, nos indica que su población encuestada, el 55.1% presenta una buena satisfacción laboral intrínseca, el 6.1% presenta una satisfacción laboral intrínseca deficiente y el 38.8% presenta una satisfacción laboral regular. Al mismo tiempo nos indica que su población encuestada, el 49% presenta una buena satisfacción extrínseca y el 51% presenta una satisfacción extrínseca regular³⁴.

Teniendo en cuenta a Zuta, nos indica en su investigación realizada en el Hospital II Vitarte indica en sus resultados que la satisfacción con el clima laboral es desfavorable, siendo el 19.2% de su población encuestada que piensa esto. La mayor parte de la población encuestada indica sentirse indiferente en caso de la satisfacción en el clima laboral, siendo esta el 56.9%, es caso de la población que opina que la satisfacción en el clima laboral es favorable es del 30.8% y que la menor parte de la población encuestada indica sentirse muy favorable con respecto a la satisfacción del clima laboral. Comparando con los resultados de Cecilia, en donde su investigación fue llevada a cabo en un Hospital Nacional de Lima. Nos indica que la mayoría de su población encuestada presenta una satisfacción laboral media, siendo el 60.4%, también se logra observar que el 14.2% de su población manifiestan tener una satisfacción laboral baja y la parte de la población que presenta una satisfacción alta es del 25.4%. Concordando con ambos autores, se pudo observar que la satisfacción laboral de la población no identifica tener una satisfacción laboral complicada a gran medida, y en donde la mayor parte de la población indican estar indiferente con la satisfacción laboral

Teniendo en cuenta a Palomino, nos indica en sus dimensiones de satisfacción laboral que en la dimensión condiciones físicas, la mayor parte de su población indica una satisfacción media, siendo el 50%, por parte de la dimensión beneficios laborales, la mayoría de la población encuestada presentan una satisfacción media y alta respectivamente. Con respecto

a la dimensión de la política administrativa, la mayor parte de la población encuestada indica tener una satisfacción media, en caso de la dimensión relaciones sociales, la mayor parte de la población indica una satisfacción media. Observando la dimensión desempeño de tareas, la menor parte de la población indica una satisfacción baja y la dimensión relación con la autoridad, la menor parte de la población indica tener una satisfacción baja. Identificando los análisis de ambos autores, se puede observar que la mayor parte de la población presentan unas respuestas positivas a comparación de las respuestas obtenidas en las figuras 2 y 3, en donde se observa que la mayoría de la población encuestada indica estar insatisfechas con la satisfacción laboral.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones.

- Se comprobó la existencia de la relación directa de los estilos de liderazgo de los coordinadores y la satisfacción laboral del enfermero asistencial en el hospital Vitarte- Lima, 2022, debido a que en la prueba de contraste se obtuvo como resultado un nivel de correlación de $X^2 = 5.833$ y $p = 0.014 < 0.05$, el cual permite rechazar la hipótesis nula y afirmar lo planteado en la hipótesis general.
- Se determinó que existe una relación directa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción intrínseca laboral del enfermero asistencial en el hospital Vitarte- Lima, 2022, debido a que en la prueba de contraste se obtuvo como resultado un nivel de correlación de chi cuadrado de $X^2 = 12.058$ y $p = 0.047 < 0.05$, el cual permite rechazar la hipótesis nula y afirmar la relación entre estas dos variables. Las principales dimensiones intrínseca de la satisfacción que estuvieron muy satisfecho son: la dimensión de actuación, la dimensión de agradecimiento, la dimensión de compromiso y los más insatisfechos fueron; las dimensiones de ascenso, de labor y de crecimiento personal
- Se comprobó la existencia de la relación directa de los estilos de liderazgo de los coordinadores y la satisfacción extrínseca laboral del enfermero asistencial en el hospital Vitarte- Lima, 2022, debido a que obtuvo como resultado un nivel de $X^2 = 8.776$ y $p = 0.045 < 0.05$, el cual permite rechazar la hipótesis nula y afirmar que la relación entre estas dos variables. Las principales dimensiones extrínseca de la satisfacción que estuvieron muy satisfecho son: la dimensión de gestión, la dimensión jornal y la dimensión garantías en el trabajo y los más insatisfechos fueron; las dimensiones de Estrategia, de revisión técnica, interacción interpersonal y de vida privada

6.2 Recomendaciones.

- En el Hospital Vitarte en el servicio de enfermería se deben iniciar procesos de educación continua en temas de habilidades blandas que fortalezcan el liderazgo en los procesos de gestión en salud. Se debe establecer un programa de cursos bimensuales para generar capacidades en el personal de enfermería.
- En el Hospital de Vitarte en el servicio de enfermería se debe elaborar una guía que, de las pautas para la selección de coordinadores de servicio basado en la meritocracia, habilidades blandas que permitan identificar coordinadores con rasgos de liderazgo transformacional que permite un mejor compromiso con la mejora del servicio y de esta manera lograr mejoras en los niveles de satisfacción laboral de los enfermeros.
- Con los resultados encontrados en la investigación deben elaborarse un plan de acción, identificando por cada variable y dimensiones las brechas encontradas y colocar las acciones y actividades a desarrollar, planificado en un cronograma de Gantt y responsables. Este instrumento deberá ser evaluado trimestralmente para ver sus avances, logros o dificultades en el cumplimiento de sus actividades.
- En el Hospital de Vitarte se debe establecer dentro del área de docencia e investigación, la programación de capacitaciones orientadas a mejorar las actividades de negociación, mejora del tiempo y mejora continua de la calidad.

Referencias

1. Zegarra M, Arias Y, Nuñez C, Mannarelli M, Figueroa E, Rodriguez P., Diagnóstico de la enfermería en el Perú. Perú, Colegio de Enfermeros del Perú, 2021.
2. Si la OMS lo dice [Internet]. Redacción Médica. 2016 [citado el 19 de noviembre del 2021]. Disponible en: <https://www.redaccionmedica.com/opinion/si-la-oms-lo-dice-7273>
3. Laica V. El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador. 2018.
4. Moura A, Bernardes A, Marosti C, Barboza A. Liderazgo y satisfacción laboral en el contexto del Servicio Móvil de Atención de Emergencia. RLAE, 2020; 28(1-8).
5. De Arco, Suarez ZK. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Univ salud, 2018;20(2):171. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>
6. Peña A, Ángel A. Apreciación que tienen los profesionales de enfermería sobre el liderazgo de la profesión estudiantes Ana María Angel Guzmán; 2021. Disponible en: <https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/4035/INVESTIGACION%20APRECIACION%20QUE%20TIENEN%20LOS%20PROFESIONALES%20DE%20ENFERMERIA%20SOBRE%20EL%20LIDERAZGO%20DE%20LA%20PROFESION.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
7. Aspiazu E. Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. Trab soc. 2017;(28):11–35. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712017000100002
8. Bracamonte LM, Gonzalez-Argote J, Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. Rev cient arbitr Fund MenteCl. 2022; 7(0). Disponible en: <https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/265/465>

9. Ccota M. Percepción del personal profesional de enfermería sobre el estilo de liderazgo de las enfermeras coordinadoras en el hospital iii emergencias Grau, Lima – 2019. [Perú]: Universidad Norbert Wiener; 2020.
10. Cjahua Z, y Lopez R. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Essalud-Callao 2018. [Perú]: Universidad Nacional del Callao; 2019.
11. Huaman K, Comportamiento de Liderazgo de las Enfermeras jefes Según Percepción de los Profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización, Hospital Regional Hermilio Valdizán. 2022; Disponible en: http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1427/T047_76386928_T.pdf?sequence=1
12. López C. Evidencias Sobre la Relación de los Estilos de Liderazgo de Enfermería en la Satisfacción Laboral. [Perú]: Uni. Nor. 2018; URL disponible en <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/1970>
13. Cuba J., Minaya N. & Zumarán A. El Rol Predictivo de los Estilos de Liderazgo Sobre el Desempeño Laboral de los Colaboradores de una Entidad Financiera en el Perú. [Perú]: Uni. Pacífico 2022; Disponible en: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2500/Jackeline_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Quenta R, Silva Q, Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en Enfermeras del Hospital Honorio Delgado Arequipa – 2016. [Perú]: 2018; URL disponible en <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1805/ENquvara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Almeida A, Bernardes A, Pazetto A, Marosil C, Silvia C y Barboza A, Liderazgo y satisfacción laboral en el contexto del Servicio Móvil de Atención de Emergencia. Revista Latino-Americana de Enfermeagem, 2020; 28. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3455.3260>.
16. Barros R. & Valencia M. Estilos de vida saludable y motivación laboral de los enfermeros de una Clínica Privada, [Perú]: Uni. Rica. Palma 2019; Disponible en: http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4461/M-ENF-T030_09703617_M%20%20%20BARROS%20CAQUI%20RAQUEL%20CRISTINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. Roca D, Estilo de Liderazgo de Enfermería desde la Percepción de los Profesionales de Enfermería. Hospital Víctor Ramos Guardia. [Perú]: USP 2018; Disponible en: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8836/Tesis_59974.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Huitron A, Liderazgo y como ser un líder en los nuevos mercados. [internet] 2013 [Citado el 19 de noviembre del 2018]; disponible desde <https://www.gestiopolis.com/liderazgo-y-como-ser-un-lider-en-los-nuevos-mercados/>
19. Liderazgo según Bernard Bass. 2013 [internet] Revisado el 20 de noviembre del 2018; URL disponible desde <https://es.scribd.com/doc/187067598/LIDERAZGO-SEGUN-BERNARD-BASS-IMPRIMIR>
20. Gutiérrez F, Estilo de Liderazgo en los Docentes de Nivel Secundario de la Red Educativa N° 06 en la Región Callao [Tesis de maestría]. [Perú]; Universidad San Ignacio de Loyola 2010; URL disponible desde <https://docplayer.es/55513885-Estilos-de-liderazgo-en-los-docentes-de-nivel-secundario-de-la-red-educativa-n-06-en-la-region-callao.html>
21. Neira G, Salinas F, . [Perú]; UPCH 2017; disponible desde http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1330/Satisfaccion_NeiraCente%20Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Huamán C, Liderazgo Situacional y Satisfacción Laboral en los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional de Lima. [Perú]; UPCH 2019; Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8442/Liderazgo_HuamanCrispin_Cecilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. [=y](#)
24. Mamani L, Estilos de Dirección y Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno – 2018. [Perú]: Uni. Nac. Alti. 2018; Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16666/Mamani_Mamani_Lizeth_Edith.pdf?sequence=1
25. Pérez J, Fidalgo M, NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. [España]; Ministerio de trabajo y asuntos sociales España 2018; URL disponible

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf

26. Gonzales J. & Paredes M. Estilo de Liderazgo en jefes de Servicios de Enfermería y Su Relación con la Satisfacción Laboral del Enfermero, [Tesis de titulación], [Perú]; Universidad Particular de Chiclayo 2018; Disponible en: http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/152/1/T044_27676135%20-%20T044_41986529.pdf
27. Moreno J, & Padilla Y. Tipos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en el personal del Hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD – La Oroya, 2018. [Tesis de titulación], [Perú]; Universidad Peruana los Andes 2018; Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/729/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
28. Cruz Y, Estilos de Liderazgo en Profesionales de Enfermería que Laboran en el Hospital Antonio Lorena- Cusco, [Tesis de titulación], [Perú]; Universidad Andina del Cusco 2019; Disponible en: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3312/Yadhira_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. Barría R, Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería. 2020(48-56) CUIDARTE. [internet] Revisado 17 mayo 2022; Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2020/cuie2018g.pdf>
30. Zuta N, Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vitarte, 2019. [Tesis de maestría], [Perú]: Universidad Peruana Unión 2020.
31. Cutipa N, Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en los estudiantes de los programas de especialización en enfermería de la Escuela de Posgrado de una universidad privada de Lima. Octubre, 2017. [Tesis de maestría]. [Perú]: Universidad Peruana Unión: 2018.
32. Campos, G. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima – 2018. [Tesis de magister]. [Perú]; Universidad Nacional Mayor de San Marcos: 2020.

33. Halanocca S, Palomino L, Rupay K, La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud. [Tesis de maestría]. [Perú]: Universidad ESAN: 2019.
34. Mendoza, B, Tejada S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2019. [Tesis de maestría]. Perú: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas: 2019.
35. Palomino S, Estilos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de las Fuerzas Armadas. Lima 2018. [Tesis de titulación]. [Perú]: Universidad César Vallejo: 2019.
36. Susanibar L. Estilo de liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de salud Paramonga, 2021. [Tesis de maestría]. [Perú]: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión: 2022.
37. Guerrero M. Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de empresas de servicio – Guayaquil. [Tesis de doctorado]. Perú: Universidad César Vallejo; 2020.
38. Lizcano N. Relación entre estilos de liderazgo y engagement: caso de estudio. [Tesis de maestría]. Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana; 2020.
39. Soria M. Relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de satisfacción laboral en los empleados de una empresa de servicios en Ambato. [Tesis de titulación]. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2018.
40. Erazo P, Álvarez C y Serna H. Relaciones entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral del profesional docente. Rev. Espacios. 2018; 39(51):10
41. Valencia A. Estilo de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes de ii.ee del distrito de los Olivos, Lima. Rev. UNAS, 2019; 7(9); 1-17.
42. Castillo A, y Santa Cruz J. Relación de los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en la empresa servicios automotrices del NORTE S.R.L, Cajamarca 2020. [Tesis de titulación]. Perú: Universidad Privada del Norte; 2020.
43. Quiroz J. Liderazgo y la satisfacción del colaborador en el Grifo Petrocaña de Chiclayo, año 2015. [Tesis de titulación]. Perú: Universidad Señor de Sipán; 2018.

44. Rosales V. Estilos de liderazgo de los directivos y satisfacción laboral del personal administrativo en un instituto superior. [Tesis de titulación]. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola; 2020
45. Gómez A. Liderazgo de servicio y su relación con la confianza organizacional de una universidad del sur del Perú, 2020. [Tesis de titulación]. Perú: Universidad de Piura; 2020.
46. Cabrera O. Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. SCT. 2022; 2(54): 1-10.
47. Alcántara M. Liderazgo de la enfermera jefe y la motivación del personal de enfermería-Red de Cajamarca. [Tesis de maestría]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2019

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 12: Matriz de consistencia

Título: “ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS COORDINADORES DE SERVICIO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO ASISTENCIAL. EN EL HOSPITAL VITARTE – LIMA, 2019.”									
Autor: Yeny Edith Calero Orbezo									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre los estilos de liderazgo de los coordinadores de Servicio y la satisfacción laboral del enfermero asistencial en el hospital Vitarte-Lima, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: – ¿Qué estilos de liderazgo presentan las coordinadoras de servicio según opinión del enfermero asistencial en el hospital Vitarte - Lima, 2022? – ¿Qué relación existe entre los estilos de Liderazgo de los coordinadores de servicio con la satisfacción extrínseca del enfermero asistencial en el Hospital Vitarte, - Lima, 2022? – ¿Qué relación existe entre los estilos de Liderazgo de los coordinadores de servicio con la satisfacción intrínseca del enfermero asistencial en el Hospital Vitarte, - Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo de los coordinadores y la satisfacción laboral del enfermero asistencial en el Hospital Vitarte – Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: – Identificar los estilos de liderazgo que presentan las coordinadoras de servicio según opinión del enfermero asistencial en el hospital Vitarte – Lima 2022 – Identificar la relación entre los estilos de Liderazgo de los coordinadores de servicio con la satisfacción extrínseca del enfermero asistencial en el hospital vitarte, Lima 2022. – Identificar la relación entre los estilos de Liderazgo de los coordinadores de servicio con la satisfacción intrínseca del enfermero asistencial en el hospital vitarte, Lima 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre los estilos de liderazgo de los coordinadores y la satisfacción laboral del enfermero asistencial en el Hospital Vitarte – Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas. – El estilo de liderazgo que predomina en las coordinadoras es el estilo transaccional – Existe relación entre los estilos de Liderazgo de los coordinadores de servicio con la satisfacción extrínseca del enfermero asistencial en el hospital vitarte, Lima 2022. – Existe relación entre los estilos de Liderazgo de los coordinadores de servicio con la satisfacción intrínseca del enfermero asistencial en el hospital vitarte, Lima 2022.</p>	Variable 1: Estilos de Liderazgo			Ordinal	<p>– Nunca :1 Punto. – Rara vez: 2 puntos – A veces: 3 Puntos – A menudo: 4 Puntos – Siempre: 5 Puntos Liderazgo transformacional de 125 – 170 puntos</p> <p>Liderazgo transaccional de 79 a 124 puntos Liderazgo Laissez-Faire de 34 – 78 puntos</p>		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems			Niveles o rangos	
			Liderazgo Transformacional	– Carisma.	34			Ordinal	<p>– Nunca :1 Punto. – Rara vez: 2 puntos – A veces: 3 Puntos – A menudo: 4 Puntos – Siempre: 5 Puntos Liderazgo transformacional de 125 – 170 puntos</p> <p>Liderazgo transaccional de 79 a 124 puntos Liderazgo Laissez-Faire de 34 – 78 puntos</p>
				– Motivación inspiracional	4				
				– Estimulación intelectual.	4, 15, 23, 25, 28, 29, 30				
– Consideraciones individualizadas.	13, 14, 17								
Liderazgo Transaccional	– Recompensa contingente	12, 16							

				– Dirección por excepción	2, 5, 7, 18, 26			
			Liderazgo Laissez- Faire	– Liderazgo pasivo - evitador	7, 31, 32			
			Variable 2: Satisfacción Laboral					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos	
			Extrínsecos	– Estrategias. – Gestión. – Revisión técnica interpersonal – Jornal – Garantías en el trabajo – Vida personal	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15	Ordinal	– No complicado 8 - 23 P – Indiferente 24 – 31P – Complicado 32 – 40 P – No complicado 7 - 20 P – Indiferente 21 – 27P – Complicado 28 – 35	
			Intrínsecos	– Actuación. – Agradecimiento – Ascenso. – Labor. – Crecimiento personal – Compromiso	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14			
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar			
Tipo: es cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional Alcance: correlacional. Diseño y método: Diseño no experimental y de corte transversal Método: Descriptivo	Población y Muestro: La población está conformada por 144 enfermeras asistenciales del servicio de enfermería que trabajan en el hospital Vitarte de baja complejidad nivel II-1 para los cuales se tuvo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión Tamaño de Muestra: 144 enfermeras asistencial	Variable 1: Estilos de Liderazgo. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Castro, Nader y Casullo por Quenta Valdez Rosa y Silva Barreda Kelly Año: 2017 Monitoreo: Transversal Ámbito de Aplicación: Hospital Vitarte Forma de Administración: Encuesta individualizada Variable 2: Satisfacción Laboral Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Pérez Bilbao y aplicado por Quenta Valdez Rosa y Silva Barreda Kelly Año: 2017 Monitoreo: Transversal Ámbito de Aplicación: Hospital Vitarte Forma de Administración: Encuesta Individualizada			DESCRIPTIVA: – Frecuencia – Porcentaje INFERENCIAL: – Prueba no paramétrica – Chi cuadrada			

Anexo N° 2 Instrumento 1

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID-S)

En las próximas paginas se muestra un conjunto de incisos que afirman una temática que abarca a los liderazgos y su repercusión en las actividades; haga el favor de llenar el cuestionario subsiguiente en función a la escala mostrada la cual esta supedita a la frecuencia del coordinador de servicio demuestra en su conducta al interactuar con su personal, para lo cual debe leer minuciosamente cada cuestión y realizar el marcado con un aspa (X) para cada elemento correspondiente al cual crea usted conveniente.

Datos generales

1. EDAD:

2. SEXO: MASCULINO () FEMENINO ()

3. ESTADO CIVIL: Soltero ___ Casado ___ Viudo ___ Divorciado ___

4. FORMACION PROFESIONAL:

Licenciado ___ especialidad ___ Magister ___ Doctorado ___ Otros ___

5. SERVICIO DONDE LABORA: _____

6. CONDICION LABORAL: NOMBRADO () CONTRATADO ()

7. TIEMPO DE LABOR EN EL SERVICIO:

1 año – 10 años () 11 años – 20 años ()

21 años – 30 años () 31 años a más ()

Tabla 13: Cuestionario de estilos de liderazgo

	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
Liderazgo transformacional	1	2	3	4	5
1. Me siento orgulloso(a) de trabajar con ella.					
2. Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar					
3. Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					
4. Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
5. Me hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.					
6. Está dispuesta a instruirme o enseñarme siempre que lo necesite.					
7. Nos da charlas para motivarnos					
8. Cuenta con mi respeto					
9. Potencia mi motivación de éxito.					

10. Trata de que vea los problemas como una oportunidad para aprender.					
11. Trata de desarrollar nuevas formas para motivarme					
12. Me hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva					
13. Impulsa la utilización de la inteligencia para superarlos obstáculos.					
14. Me pide que fundamente mis opiniones con argumentos sólidos.					
15. Me da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.					
16. Tengo plena confianza en ella.					
17. Confío en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					
Liderazgo Transaccional					
18. No trata de cambiar lo que hago mientras las cosas salgan bien					
19. Evita involucrarse en mi trabajo					
20. Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles.					
21. Me da lo que quiero a cambio de recibir su apoyo.					
22. Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
23. Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que haga y lo que puedo obtener por mi propio esfuerzo.					
24. Siempre que sea necesario, puedo negociar con ella, lo que obtendré a cambio de mi trabajo.					
25. Me hace saber que puedo lograr lo que quiero, si trabajo conforme lo pactado con ella.					
26. Trata de que obtenga lo que deseo a cambio de mi cooperación.					
27. No trata de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.					
28. Deja que siga haciendo mi trabajo como siempre lo he hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio.					
Liderazgo Laissez- Faire					
29. Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento.					
30. No dice donde se encuentra en algunas ocasiones.					
31. Evita tomar decisiones					
32. Es difícil de encontrarla cuando surge un problema.					
33. Evita decirme como se tienen que hacer las cosas					
34. Es probable que esté ausente cuando se la necesita.					

Para cada frecuencia dispuesta en el cuestionario recibirá un número para medir en unidades.

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

Luego de realizada la aplicación del instrumento se realizará la sumatoria de las anotaciones a los cual se tendrá a disposición los siguientes rangos que permitirán indicar a qué tipo de liderazgo de presenta.

- laissez faire de 34 – 78 punto
- transaccional de 79 – 124 punto
- transformacional de 125 – 170 punto

Anexo N° 3 Instrumento 2

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL GENERAL

En las próximas paginas se muestra un conjunto de incisos que afirman una temática que abarca la satisfacción laboral; haga el favor de llenar el cuestionario subsiguiente en función a la escala mostrada la cual esta supedita al nivel de satisfacción laboral en el trabajo, para lo cual debe leer minuciosamente cada cuestión y realizar el marcado con un aspa (X) para cada elemento correspondiente al cual crea usted conveniente.

Tabla 14: Escala de satisfacción laboral general

	Muy insatisfecho	Moderadame nte insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadame nte satisfecho	Muy satisfecho
Satisfacción Extrínsecos.	1	2	3	4	5
2. Libertad para elegir su propio método de trabajo.					
4. Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho.					
6. Responsabilidad que se le ha asignado.					
8. La posibilidad de utilizar sus capacidades.					
10. Sus posibilidades de ascender					
12. La atención que se presta a las sugerencias que hace.					
14. La variedad de tareas que realiza en su trabajo.					
Satisfacción Intrínsecos					
1. Condiciones físicas del trabajo.					
3. Sus compañeros de trabajo					
5. Su superior inmediato.					
7. Su salario					
9. Relaciones entre dirección y trabajadores de la organización.					
11. El modo en que su organización es administrada.					
13. Su horario de trabajo.					
15. Su estabilidad en el empleo.					

Para cada frecuencia dispuesta en el cuestionario recibirá un número para medir en unidades.:

- Muy satisfecho: 5 punto.
- Moderadamente insatisfecho: 4 punto
- Ni satisfecho, ni insatisfecho: 3 punto
- Moderadamente insatisfecho: 2 punto
- Muy insatisfecho: 1 punto

Según el llenado del cuestionario se presentan tres intervalos de clasificación en función al resultado obtenido de la adicción de las cuestiones.

- Persona muy no complicada de 15-30 punto
- Persona indiferente de 31- 45 punto.
- Persona muy complicada de 46 - 75 punto

Para esta indagación y empleo del instrumento se regirá en base a los siguientes intervalos, en la cual se van adicionar los valores de cada inciso del cuestionario.

Factores Intrínsecos:

- Individuo muy no complicado de 7-20 punto.
- Individuo indiferente de 21-27 punto.
- Individuo muy complicado 28 - 35 punto.

Factores Extrínsecos:

- Individuo muy no complicado de 8-23 punto.
- Individuo indiferente de 24 - 31 punto.
- Individuo muy complicado 32 - 40 punto.

Anexo N° 4: Aprobación del Comité de Ética.



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

Lima, 08 de setiembre de 2022

Investigador(a):
Yeny Edith Calero Orbezo
Exp. N° 2035-2022

Cordiales saludos, en conformidad con el proyecto presentado al Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, titulado: "**Estilos de liderazgo de los coordinadores de servicio y su relación con la satisfacción laboral del enfermero asistencial. hospital vitarte-lima, 2022**" – versión 2, el cual tiene como investigador principal **Yeny Edith Calero Orbezo**.

Al respecto se informa lo siguiente:

El Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, en sesión virtual ha acordado la **APROBACIÓN DEL PROYECTO** de investigación, para lo cual se indica lo siguiente:

1. La vigencia de esta aprobación es de un año a partir de la emisión de este documento.
2. Toda enmienda o adenda que requiera el Protocolo debe ser presentado al CIEI y no podrá implementarla sin la debida aprobación.
3. Debe presentar 01 informe de avance cumplidos los 6 meses y el informe final debe ser presentado al año de aprobación.
4. Los trámites para su renovación deberán iniciarse 30 días antes de su vencimiento juntamente con el informe de avance correspondiente.

Sin otro particular, quedo de Ud.,

Atentamente



Yenny Marisol Bellido Fuentes
Presidenta del CIEI- UPNW

Anexo N° 5 Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores : Calero Orbezo, Yeny Edith

Título : ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS COORDINADORES DE SERVICIO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO ASISTENCIAL. HOSPITAL VITARTE-LIMA, 2022

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: "ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS COORDINADORES DE SERVICIO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO ASISTENCIAL. HOSPITAL VITARTE-LIMA, 2022". Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, **Calero Orbezo, Yeny Edith**. El propósito de este estudio es determinar la relación entre los estilos de liderazgo de los coordinadores de servicio y la satisfacción laboral del enfermero asistencial en el hospital Vitarte – Lima, 2019. Su ejecución ayudará/permitirá a afirmar si Existe relación entre los estilos de liderazgo de los coordinadores y la satisfacción laboral del enfermero asistencial en el hospital Vitarte- Lima, 2022

Procedimientos:

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Llenar el cuestionario CELID S realizando el marcado las opciones dispuestas para cada uno de los incisos.
- Llenar el cuestionario de la escala general de satisfacción realizando el marcado las opciones dispuestas para cada uno de los incisos.

La encuesta puede demorar unos 30 minutos y deberá tomar en cuenta que deberá leer cada inciso del instrumento y responder en función a la escala según su criterio. Los resultados de la encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos:

Su participación en el estudio puede tener el siguiente riesgo, en el caso de que se llegue a suscitar alguna emergencia de carácter mayor o que requiera necesariamente de su presencia inmediata dentro de su puesto de trabajo del cual no podría estar facultado en actuar o acudir inmediatamente esto debido a su falta de conocer la misma situación; puesto que en este lapso de tiempo de alrededor de 30 min antes mencionado; el cual usted está brindando sus apreciaciones, usted deberá de estar completamente enfocado en el llenado de los cuestionarios que forman parte de la encuesta y permanecer en el lugar de la realización de la encuesta.

Beneficios:

Usted se beneficiará a través de la realización de los cuestionarios de la encuesta en que tendrá en su conocimiento el tipo de liderazgo que se está manejando dentro de su área de trabajo, demostrado por sus jefas coordinadoras hacia sus trabajadores, es decir, las enfermeras asistenciales en el hospital Vitarte- Lima, 2019. Esto puede realizarse por medio de la realización del estudio en el que se conocerá el tipo de relación que existe entre el tipo de liderazgo de las coordinadoras y su relación sobre el desempeño laboral de las enfermeras asistenciales. De forma que conociendo los resultados generales de los cuestionarios de la encuesta y por medio del uso de software para el análisis de los datos recopilados podremos afirmar el tipo de liderazgo que se presenta y su implicancia en el desempeño de forma que se incentive a las coordinadoras a mejorar su forma de liderazgo y que a su vez las enfermeras puedan mejorar su desempeño laboral por medio del dialogo y una gestión adecuada de las actividades asignadas.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente:

Si usted se siente incómodo durante el marcado de los cuestionarios, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con la investigadora Calero Orbezo, Yeny Edith por medio del cel: 999 000 467 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, Email: comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante:**Nombres****DNI:**



Investigador: Principal**Nombres Calero Orbezo, Yeny Edith****DNI: 04073296**

Anexo N° 6 Carta de aprobación para la recolección de los datos



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital
Vitarte



PERÚ

Ministerio
de Salud

HOSPITAL DE EMERGENCIAS
ATE VITARTE

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA

La que suscribe

Lic. Esp. Norma Simón Quito

Jefe del Departamento de Enfermería

Hospital Vitarte – Hospital de Emergencia Ate Vitarte

Deja constancia que la servidora

CALERO ORBEZO YENY EDITH

Enfermera asistencial del servicio de neonatología del Hospital Vitarte, ha presentado al Departamento de Enfermería su proyecto de investigación "Estilos de Liderazgo de los Coordinadores de Servicio y su Relación con la Satisfacción Laboral del Enfermero Asistencial Hospital Vitarte – Lima 2022", habiendo sido aprobado el proyecto de investigación por la Universidad Norbert Wiener; con la finalidad de optar el Grado de Maestra en Gestión de Salud; el misma que el departamento de Enfermería da opinión favorable.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente, sin tener valor en contra del estado



 Siempre
con el pueblo

Anexo 7: Juicios de expertos

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS COORDINADORES DE SERVICIO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO ASISTENCIAL EN EL HOSPITAL VITARTE – LIMA, 2022.”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Variable 1: Estilos de Liderazgo							
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo Transformacional	Si	No	Si	No	Si	No	
	Carisma	X		X		X		
	Motivación inspiracional	X		X		X		
	Estimulación intelectual	X		X		X		
	Consideraciones individualizadas.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Liderazgo Transaccional	Si	No	Si	No	Si	No	
	Recompensa contingente	X		X		X		
	Dirección por excepción	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo Laissez- Faire	Si	No	Si	No	Si	No	
	Liderazgo pasivo - evitador	X		X		X		
	Variable 2: Satisfacción Laboral							
	DIMENSIÓN 1: Extrínsecos	Si	No	Si	No	Si	No	
	- Estrategias.	X		X		X		
	- Gestión.							
	- Revisión técnica							
	- Interacción interpersonal							
	- Jornal							
	- Garantías en el trabajo							
	- Vida personal							
	DIMENSIÓN 2: Intrínsecos	Si	No	Si	No	Si	No	
	- Actuación.	X		X		X		
	- Agradecimiento							

- Ascenso.							
- Labor.							
- Crecimiento personal							
Compromiso							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es el adecuado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dr. Anwar Yarin Achachagua

DNI: 41133522

Especialidad del Validador: Doctor en Educación

05 de diciembre del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS COORDINADORES DE SERVICIO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO ASISTENCIAL EN EL HOSPITAL VITARTE – LIMA, 2022.”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Variable 1: Estilos de Liderazgo							
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo Transformacional	Si	No	Si	No	Si	No	
	Carisma	X		X		X		
	Motivación inspiracional	X		X		X		
	Estimulación intelectual	X		X		X		
	Consideraciones individualizadas.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Liderazgo Transaccional	Si	No	Si	No	Si	No	
	Recompensa contingente	X		X		X		
	Dirección por excepción	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo Laissez- Faire	Si	No	Si	No	Si	No	
	Liderazgo pasivo - evitador	X		X		X		
	Variable 2: Satisfacción Laboral							
	DIMENSIÓN 1: Extrínsecos	Si	No	Si	No	Si	No	
	- Estrategias.							
	- Gestión.							
	- Revisión técnica							
	- Interacción interpersonal	X		X		X		
	- Jornal							
	- Garantías en el trabajo							
	- Vida personal							
	DIMENSIÓN 2: Intrínsecos	Si	No	Si	No	Si	No	
	- Actuación.							
	- Agradecimiento	X		X		X		
	- Ascenso.							

- Labor.									
- Crecimiento personal									
- Compromiso									

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es el adecuado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dr. José Coveñas Lalupu

DNI: 06087619

Especialidad del Validador: Doctor en Educación

05 de diciembre del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS COORDINADORES DE SERVICIO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO ASISTENCIAL EN EL HOSPITAL VITARTE – LIMA, 2022.”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Variable 1: Estilos de Liderazgo							
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo Transformacional	Si	No	Si	No	Si	No	
	Carisma	X		X		X		
	Motivación inspiracional	X		X		X		
	Estimulación intelectual	X		X		X		
	Consideraciones individualizadas.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Liderazgo Transaccional	Si	No	Si	No	Si	No	
	Recompensa contingente	X		X		X		
	Dirección por excepción	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo Laissez- Faire	Si	No	Si	No	Si	No	
	Liderazgo pasivo - evitador	X		X		X		
	Variable 2: Satisfacción Laboral							
	DIMENSIÓN 1: Extrínsecos	Si	No	Si	No	Si	No	
	- Estrategias.	X		X		X		
	- Gestión.							
	- Revisión técnica							
	- Interacción interpersonal							
	- Jornal							
	- Garantías en el trabajo							
	- Vida personal							
	DIMENSIÓN 2: Intrínsecos	Si	No	Si	No	Si	No	
	- Actuación.	X		X		X		
	- Agradecimiento							
	- Ascenso.							

- Labor.								
- Crecimiento personal								
- Compromiso								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es el adecuado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Mg. Beatriz Silvia Surichaqui Tiza

DNI:43511229

Especialidad del Validador: Mg. en Administración

05 de diciembre del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS COORDINADORES DE SERVICIO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO ASISTENCIAL EN EL HOSPITAL VITARTE – LIMA, 2022.”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Variable 1: Estilos de Liderazgo							
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo Transformacional	Si	No	Si	No	Si	No	
	Carisma	X		X		X		
	Motivación inspiracional	X		X		X		
	Estimulación intelectual	X		X		X		
	Consideraciones individualizadas.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Liderazgo Transaccional	Si	No	Si	No	Si	No	
	Recompensa contingente	X		X		X		
	Dirección por excepción	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo Laissez- Faire	Si	No	Si	No	Si	No	
	Liderazgo pasivo - evitador	X		X		X		
	Variable 2: Satisfacción Laboral							
	DIMENSIÓN 1: Extrínsecos	Si	No	Si	No	Si	No	
	- Estrategias.	X		X		X		
	- Gestión.							
	- Revisión técnica							
	- Interacción interpersonal							
	- Jornal							
	- Garantías en el trabajo							
	- Vida personal							
	DIMENSIÓN 2: Intrínsecos	Si	No	Si	No	Si	No	
	- Actuación.	X		X		X		
	- Agradecimiento							
	- Ascenso.							

- Labor.									
- Crecimiento personal									
- Compromiso									

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es el adecuado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dr. Iván Ángel Encalada Diaz

DNI: 25779339

Especialidad del Validador: Doctor en Educación

05 de diciembre del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS COORDINADORES DE SERVICIO Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO ASISTENCIAL EN EL HOSPITAL VITARTE – LIMA, 2022.”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
	Variable 1: Estilos de Liderazgo							
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo Transformacional	Si	No	Si	No	Si	No	
	Carisma	X		X		X		
	Motivación inspiracional	X		X		X		
	Estimulación intelectual	X		X		X		
	Consideraciones individualizadas.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Liderazgo Transaccional	Si	No	Si	No	Si	No	
	Recompensa contingente	X		X		X		
	Dirección por excepción	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo Laissez- Faire	Si	No	Si	No	Si	No	
	Liderazgo pasivo - evitador	X		X		X		
	Variable 2: Satisfacción Laboral							
	DIMENSIÓN 1: Extrínsecos	Si	No	Si	No	Si	No	
	- Estrategias.	X		X		X		
	- Gestión.							
	- Revisión técnica							
	- Interacción interpersonal							
	- Jornal							
	- Garantías en el trabajo							
	- Vida personal							
	DIMENSIÓN 2: Intrínsecos	Si	No	Si	No	Si	No	
	- Actuación.	X		X		X		
	- Agradecimiento							
	- Ascenso.							

- Labor.								
- Crecimiento personal								
- Compromiso								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es el adecuado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Quiterio Trujillo Reyna

DNI:07969436

Especialidad del Validador: Doctor en Educación

05 de diciembre del 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

ANEXO N°8. Análisis de coeficiente de Alfa de Cronbach para la determinación de la confiabilidad de los instrumentos

Para medir la fiabilidad del test y su consistencia interna, se emplea el coeficiente alfa de Cronbach para determinar la herramienta adecuada y poder medir la variable en estudio, de tal manera que se reduzca el error, tenga estabilidad en el tiempo y se dé una misma postura entre los expertos. Para el presente estudio se emplearon dos encuestas teniendo en cuenta lo siguiente:

Confiabilidad de los instrumentos

Coeficiente	Nivel
[0, 0.3]	Deficiente
[0.3, 0.5]	Regular
[0.5, 0.7]	Bueno
[0.7, 0.9]	Muy bueno
[0.9, 1]	Excelente

Estadísticas de fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	Número de elementos	Nivel de confiabilidad
Estilos de liderazgo	0,750	14	Muy bueno
Satisfacción laboral	0,890	14	Muy bueno

Del resultado anterior se alcanzó un nivel de confiabilidad muy buena con un coeficiente de Alfa de Cronbach = 0,750 para el instrumento de estilo de liderazgo; asimismo, se alcanzó un nivel de confiabilidad Muy buena con un coeficiente de Alfa de Cronbach = 0,890 para el instrumento de satisfacción laboral.

Anexo 9: Base de datos de prueba piloto

Base de datos del estudio piloto

Estilo de liderazgo

Cuestionario CELID S

Ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
1	2	4	5	1	3	4	2	5	2	5	4	3	3	2	3	5	4	3	5	5	3	1	3	2	1	5	5	1	1	3	2	5	3	3
2	4	3	2	4	1	3	1	5	5	5	2	3	4	1	1	2	3	5	3	3	2	5	2	5	5	1	2	1	5	1	2	4	2	5
3	3	1	5	3	3	2	1	3	5	5	5	3	5	4	4	4	2	3	2	2	4	3	2	5	4	4	5	4	4	5	3	1	2	1
4	2	5	1	2	3	4	4	2	2	1	5	4	2	2	5	4	1	2	5	2	3	1	3	3	1	4	5	2	4	2	4	2	3	3
5	3	1	3	3	2	4	3	1	2	3	1	5	4	2	1	3	1	5	4	1	5	3	3	4	1	2	3	3	3	1	5	4	3	5
6	3	3	1	3	3	1	4	3	2	2	2	3	1	2	5	1	5	3	5	5	4	5	5	2	4	5	4	2	3	5	3	5	3	4
7	5	4	2	5	5	4	5	3	2	1	3	2	2	2	1	4	5	4	5	4	3	1	4	4	3	1	3	5	2	2	5	5	3	1
8	2	1	3	1	4	3	4	1	2	5	5	5	2	5	2	1	2	4	5	2	4	3	4	3	5	2	5	3	2	1	2	5	5	5
9	4	2	5	5	2	4	4	4	1	2	5	5	1	4	5	1	3	2	2	2	1	2	5	5	4	2	2	2	1	1	4	1	1	2
10	1	1	4	2	5	4	5	3	3	3	1	1	2	3	2	5	1	2	2	2	4	2	3	3	3	3	5	5	3	4	1	2	5	1
11	4	3	2	3	3	3	1	5	4	5	3	4	3	2	1	1	4	5	4	5	1	1	3	1	5	5	1	5	2	2	3	5	5	2
12	2	5	4	3	3	3	2	1	3	5	3	5	1	1	3	1	3	1	3	2	3	2	2	4	2	4	2	2	1	3	5	1	5	1
13	4	5	1	5	4	4	4	2	1	1	3	1	1	3	2	4	4	5	1	1	1	2	4	4	4	3	4	2	3	1	1	5	5	1
14	3	1	4	5	3	3	1	2	3	3	3	5	3	2	4	1	1	4	3	4	2	1	1	4	3	1	3	4	5	5	1	5	2	3

Satisfacción laboral

Cuestionario de la Escala General de Satisfacción

Ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	1	3	1	4	2	2	4	3	3	2	3	4	4	4
2	3	1	1	2	5	3	3	1	4	4	2	2	4	2	5
3	5	1	4	2	5	4	1	5	4	5	5	5	5	5	1
4	3	1	5	5	4	1	3	1	2	1	3	4	1	4	4
5	4	1	4	1	1	3	2	2	4	4	5	2	5	5	5
6	1	1	2	5	4	2	3	2	4	3	5	3	4	1	3
7	5	1	4	5	1	3	3	4	4	1	3	1	1	5	4
8	3	1	4	4	5	2	2	2	4	5	4	2	3	3	4
9	3	1	2	5	3	3	2	4	3	5	1	3	3	3	5
10	2	1	4	5	2	4	1	4	3	1	4	4	3	4	4
11	3	1	5	3	1	5	1	2	2	3	4	2	2	3	3
12	2	1	2	3	5	1	2	5	1	3	1	3	5	5	2
13	3	1	5	3	5	3	1	2	4	3	1	2	5	2	2
14	3	1	1	4	1	4	2	4	2	2	4	5	1	3	4