



**Universidad
Norbert Wiener**

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

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCION LABORAL DE
LAS ENFERMERAS ASISTENCIALES EN UN HOSPITAL
CASTRENSE LIMA 2022”**

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

**PRESENTADO POR: LIC. YNES ELVA VIZCARDO CASTAÑEDA
COD ORCID : 0000-0003-1182-758**

**ASESORA: MG. ROSA MARIA PRETELL AGUILAR
COD.ORCID:0000-0001-9286-4225**

Lima - Perú

2022

DEDICATORIA:

Este presente trabajo está dedicado: A Dios que siempre en todo momento me bendice y abre caminos en el momento indicado.

A mis amados padres Julio y Elva que siempre me inculcaron el deseo de la superación y me enseñaron que uno siempre debe siempre hacer el bien.

A mis hijos para que entiendan que el conocimiento es lo que los hará derribar barreras en la vida.

AGRADECIMIENTOS:

A mis mentoras porque cada una me motivo a buscar el conocimiento ,a soñar con una Enfermería empoderada, que ocupe el lugar que merece.
A mi esposo por su amor y apoyo incondicional.

ASESORA DE TESIS: MAGISTER. ROSA MARIA PRETELL AGUILAR

Presidente: Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz
Secretario : Mg. Maria Angelica Fuentes Siles
Vocal : Mg. Jeannette Giselle Avila Vargas Machuca

INDICE GENERAL

| | |
|---------------------------------------|----|
| Índice general | 5 |
| Índice de anexos | 7 |
| | |
| CAPITULO I: EL PROBLEMA | |
| 1.1 Planteamiento del problema | 10 |
| 1.2 Formulación del problema | 10 |
| 1.2.1. Problema General | 12 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 12 |
| | |
| 1.3 Objetivos de la investigación | 12 |
| 1.3.1. Objetivo General | 12 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 12 |
| | |
| 1.4 Justificación de la investigación | 13 |
| 1.4.1. Teórica | 13 |
| 1.4.2. Metodológica | 13 |
| 1.4.3. Practica | 14 |
| 1.5 Delimitación de la investigación | 14 |
| 1.5.1. Temporal | 14 |
| 1.5.2. Espacial | 14 |
| 1.5.3. Recursos | 14 |
| | |
| CAPITULO II: MARCO TEORICO | |
| 2.1 Antecedentes | 15 |
| 2.2 Bases Teóricas | 17 |
| 2.3 Formulación de hipótesis | 23 |
| 2.3.1. Hipótesis general | 24 |
| 2.3.2. Hipótesis específicas | 24 |

CAPITULO III: METODOLOGIA

| | | |
|--------|---|----|
| 3.1 | Método de la investigación | 25 |
| 3.2 | Enfoque de la investigación | 25 |
| 3.3 | Tipo de la investigación | 25 |
| 3.4 | Diseño de la investigación | 25 |
| 3.5 | Población, muestra y muestreo | 26 |
| 3.6 | Variables y Operacionalizacion de las variables | 26 |
| 3.7 | Técnicas e instrumentos de recolección | 27 |
| 3.7.1. | Técnica | 27 |
| 3.7.2. | Descripción de instrumentos | 28 |
| 3.7.3. | Validación | 29 |
| 3.7.4. | Confiabilidad | 30 |
| 3.8 | Plan de procesamiento | 30 |
| 3.9 | Aspectos éticos | 31 |

CAPITULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

| | | |
|-----|---------------------------|----|
| 4.1 | Cronograma de Actividades | 32 |
| 4.2 | Presupuesto | 34 |

V.REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

35

ANEXOS

| | |
|--|----|
| Índice de anexos | 39 |
| Anexo 1. Matriz de consistencia | 40 |
| Anexo 2. Matriz de Operacionalizacion de variables | 42 |
| Anexo 3 Instrumento de recolección de datos | 44 |
| Anexo 4. Consentimiento de datos | 52 |

RESUMEN

Objetivo: “ Determinar la relación del estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en las enfermeras asistenciales en un hospital castrense de Lima –Perú 2022”.**Metodología:** Se aplicará el enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y de diseño observacional y de corte transversal. La muestra del estudio será de 80 enfermeras que laboran en los diferentes servicios del hospital castrense. Obtenido de acuerdo a la fórmula de muestreo probabilístico. **Técnicas e instrumentos de recolección de datos:** Se aplicará la encuesta que se dará en un solo momento mediante los instrumentos Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-S) y Escala de Satisfacción laboral SL-SPC, con una confiabilidad de 0.75 y 0.79 respectivamente.

Procedimientos: La recolección de la data se efectuará en un periodo de 2 meses, una vez recogida se procesarán los datos en el sistema Excel para su organización y determinar el nivel de calidad, para finalmente exportar al software SPSS versión 25.0. **Análisis estadístico:** Para la evaluación descriptiva se desarrollarán las tablas de frecuencia, medidas de tendencia central y dispersión y representaciones gráficas.

Palabras clave:

“Estilos de liderazgo”, “Satisfacción laboral”, “Enfermería”.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between leadership style and job satisfaction in care nurses in a military hospital in Lima - Peru 2022. **Methodology:** This study will be of a quantitative approach, of an applied type and of an observational and cross-sectional design. The study sample will be 80 nurses who work in the different services of the military hospital. Obtained according to the probability sampling formula. **Data collection techniques and instruments:** The survey will be applied that will be given in a single moment by means of the Leadership Styles Questionnaire (CELID-S) and the SL-SPC Job Satisfaction Scale, with a reliability of 0.75 and 0.79 respectively.

Procedures: The data collection will be carried out in a period of 2 months, once collected the data will be processed in the Excel system for your organization and determine the quality level, to finally export to the SPSS version 25.0 software. **Statistical analysis:** For the descriptive evaluation, the frequency tables, measures of central tendency and dispersion and graphic representations will be developed.

Keywords:

“Leadership styles”, “Job satisfaction”, “Nursing”

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En dichos tiempos de cambios trascendentales y donde existe una revolución en los paradigmas existe “una inquietud por mejorar el ámbito gremial de los individuos que trabajan o participan de una actividad provechosa en diferentes instituciones del sector público o privado (1).

En un análisis llevado a cabo en por Randstad Works Monitor (2015) 8 territorios presentan que la insatisfacción más alta entre los expertos enfermeros se daba en USA (41%). En el instante de la recogida de datos, un tercio de las enfermeras escocesas e Inglaterra y bastante más de una quinta parte de las estadounidenses planeaban dejar su trabajo (2)

En Estados Unidos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), detectó que solo el 45% de trabajadores permanecen satisfechos con su trabajo y casi el 65% de individuos menores de 25 años no permanecen interesados en su trabajo (3).

En América Latina los trabajadores de salud dedican sus esfuerzos a otros trabajos, ocupando la mayoría de su historia adulta en cualquier otro trabajo de índole de la profesión establece su grado económico y su estabilidad emocional, incluso para la felicidad, debido a que el trabajo otorga un sentido de identidad, sugiere lo cual es el individuo optimización el estado de autoestima y el sentido de pertenencia (4).

La satisfacción laboral es un aspecto que fue extensamente estudiado y se define como el "nivel de placer que el empleado recibe de su trabajo" (5). La existencia del personal de salud ha cobrado relevancia, por eso las brechas e inequidades en los procesos de administración, podría decidir si los especialistas están satisfechos o no, estamos midiendo la naturaleza de la entidad y de sus instancias (6). Desde lo anterior, la satisfacción laboral se entiende como un elemento determinante de la calidad de la atención, y un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las vivencias laborales del individuo, (7).

En el Perú ,según una infografía nos permitió tener una visión acerca de la Satisfacción Gremial 2016, a través de una encuesta desarrollada por el grupo Haciendo un trabajo.com, donde 76% de participantes no está satisfecho en su trabajo, el 22% sugiere que su trabajo no le genera un reto y el 20% muestra que no cuenta con buen clima laboral, y 19% sugiere que su líder no es un jefe ideal (8).

La American Organización of Nurse Executives (AONE) instituye como atributo importante al Liderazgo ,la participación persistente en el desarrollo de proyectos sanitarios, en sus diferentes espacios de acción: asistencial, educativo, administrativo e investigación, representando la cabeza de una organización por medio de destrezas que articulan recursos que se enfocan en el

óptimo funcionamiento de los recursos en el campo que se desempeñan” (9). Sin la articulación de dichos recursos no existe dirección en la organización, por consiguiente no puede haber buenos resultados.

En la actualidad en esta coyuntura de enfermedad pandémica que nos ha tocado vivir las dirigentes de enfermería hacen un papel importante en dar cuidados fundamentales ante una eventualidad que origino un veloz crecimiento de servicios, y que tienen la posibilidad de agobiar sus competencias servibles y la estabilidad de los nosocomios y el sistema de salud generalmente. La función de trabajo en grupo, la administración de emociones y el respeto a las elecciones administrativas que se han tomado hace viable que podamos hacer frente los desafíos que la enfermedad pandémica nos pone en primera línea y hace viable que podamos enfrentar y que la orientación del liderazgo se de en forma serena y ordenada de forma que el personal pese a todo se sienta secundado y haga su trabajo con satisfacción. Se resalta la importancia de este la gestión para contribuya con el desarrollo de emociones positivas en los procesos organizacionales, sobre todo de aquellas que forman parte importante de la inteligencia emocional (10).

En un Hospital castrense de Lima donde el personal de Enfermería es la columna vertebral del sistema hospitalario, aún hay inconformidad por parte del personal de enfermeras asistenciales hacia el liderazgo aplicado por las jefaturas hay un liderazgo vertical y servible aun pese a la aplicación del nuevo modelo de gerencia, falta romper paradigmas que solo lo que realizan es producir desmotivación ,insatisfacción y desorden en el manejo no hay igualdad en la programación de turnos, hay lideres evitadores que recargan el trabajo, lo que se ve reflejado en malestar del personal ,ausentismo laboral, licencias prolongadas ,renuncias inesperadas que están afectando la calidad y eficiencia del servicio y cuidado del paciente, es por esto que nace la preocupación de hacer este trabajo.

2. Formulación del problema

2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo percibido y la satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en un hospital castrense de Lima –Perú 2022?

2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en un hospital castrense de Lima – Perú 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en un hospital castrense de Lima – Perú 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo evitador y la satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en un hospital castrense de Lima –Perú, 2022?

3. Objetivos de la Investigación

3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales.

3.2 Objetivos Específicos

3.2.1. Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales.

3.2.2. Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales.

3.2.3. Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo evitador y la

satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales.

4. Justificación de la investigación

4.1. Teórica

En lo referente a la justificación teórica, nos dará un enfoque sobre las teorías de liderazgo sus características y aspectos relevantes en relación con la satisfacción laboral y la aplicación de ellos determinará su pertinencia y valida su aplicación en el contexto identificado. Se revisan los aspectos de liderazgo en el sector hospitalario y su influencia en las enfermeras para la atención de los servicios de salud, destinados a la propuesta de soluciones a través de aportes operativos(7).

4.2. Metodológica

En este trabajo se encaminará el tipo de diseño correlacional que involucra la relación entre el liderazgo y satisfacción laboral bajo métodos científicos, con la aplicación de un instrumento válido y confiable, que medirán las 2 variables propuestas y cuyos resultados aportarán herramientas de trabajo para evidenciar su relación, lo cual nos permitirá que en la práctica nos ayudara a establecer y ejercer un liderazgo adecuado en los profesionales.

4.3. Práctica

Los resultados obtenidos y el logro de los objetivos propuestos, nos permitirá conocer como percibirá el personal de enfermeras de un hospital castrense, el estilo de liderazgo ejercido y cómo influye en la satisfacción laboral, ya que es sabido que en las entidades de corte castrense las normas son de corte vertical y escalonada, sin percatarse del impacto que genera en el personal a su cargo. Este trabajo nos permitirá ofrecer alternativas que contribuirán en la toma de decisiones, en resaltar los beneficios de un liderazgo horizontal, asertivo mediante una propuesta teórica – práctica en el fortalecimiento de liderazgo eficaz, que contribuirá a reflexionar a las enfermeras asistenciales en optimizar su desempeño elevando su cuidado y asegurando una atención de calidad.

Estos resultados serán elevados al Departamento de Enfermería de la entidad castrense con el fin de que evalúen el problema y formulen intervenciones de acuerdo a los resultados, ya que son las jefas de unidad y supervisoras quienes aplican el liderazgo ,esto sentaría precedentes en otras instituciones castrenses que visualizarían un tipo de gestión más horizontal que se preocupe por el manejo laboral del personal de Enfermeras, que les

permitiría potenciar sus habilidades y competencias que se verá reflejado en su satisfacción laboral.

También este estudio pretende evidenciar el papel del gestor enfermero en el Colectivo de Enfermería Nacional, que, al aplicar un liderazgo eficaz, proactivo, empoderador, con un adecuado manejo de conflictos generados por estilo de liderazgo inadecuados, nos denotara las habilidades que ha de poseer la gestora enfermera en los diferentes niveles de gestión y su grado de desarrollo. La poca producción de investigación en este campo, no permite que exista un modelo estandarizado de competencias, lo cual daría realce a la profesión y se visibilice nuestras habilidades e impulse la carrera a un nivel directivo.

5. Delimitaciones de la investigación

5.1 Temporal

El trabajo se realizará en el periodo comprendido entre los meses de Enero a Febrero del 2022.

5.2 Espacial

Este trabajo se realizará en el personal asistencial de enfermeras que presta servicios en un hospital castrense de Lima, departamento de Lima, del Perú.

5.3 Recursos:

Se aplicará dos cuestionarios para medir las variables los cuales serán en forma presencial manteniendo las medidas de bioseguridad y distanciamiento social.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

2.1.1 Antecedentes Internacionales

ALMEIDA (2020), a través de su estudio, cuyo propósito fue “Determinar el grado de relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral”. Para ello el estudio fue correlacional, descriptivo, que contó con una población de 221 especialistas del área de enfermería, sin embargo, la muestra se constituyó en 155 colaboradores, a quienes se les aplicó el cuestionario. En la conclusión de los datos obtenidos en el coeficiente de rho de spearman el valor fue de $r= 0,835$ y $p\text{-valor} = 0,00$ demostrando que existe relación de forma positiva y significativo de los estilos de liderazgo con satisfacción laboral (11).

NASEEM (2018) Atraves de su estudio cuyo propósito fue establecer la relación del liderazgo de los directores y la satisfacción de enfermeras de un Hospital de Pakistan fue un estudio analítico en 211 enfermeras registradas utilizaron la técnica de la encuesta, destacó el liderazgo transformacional. Establece una relación significativa con la satisfacción laboral. Concluyen que un estilo de liderazgo transformador promueve la satisfacción laboral entre las enfermeras (12),

BANDER (2019) atraves de su estudio cuyo propósito fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de las enfermeras en 4 hospitales gubernamentales en Arabia Saudita, fue un estudio cuantitativo correlacional con una muestra 184 enfermeras encuestadas a quienes se le aplico la técnica de la encuesta . Los resultados de este estudio indicaron que en los hospitales percibieron que los gerentes de enfermería mostraban un liderazgo transformacional, comportamiento más que estilos de liderazgo transaccionales y evitador. Estilos de liderazgo transformacional correlacionados positivamente con la satisfacción laboral de las enfermeras (13).

2.1.2 Antecedentes Nacionales.

MENDOZA (2019)En la ciudad de Chachapoyas realizo un estudio de investigación cuyo objetivo “Determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería Hospital Regional Virgen de Fátima” . La muestra estuvo conformada por el 100% de la Población 72 Profesionales de Enfermería en donde el 50% identificaban un liderazgo transaccional y en la satisfacción laboral presentaban 44.4% insatisfechos con la condición laboral. Se concluye que: Hay relación relevante entre las variables estudiadas de las Enfermeras que trabajan en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, porque se confronta la hipótesis alterna.(14)

HUAMAN L, (2018) a través de su trabajo en el enfocó su trabajo en “Determinar del grado de relación entre la satisfacción laboral y diversos estilos de liderazgo”. Tuvo un enfoque cuantitativo no experimental, un estudio correlacional. Para efectos de la población, estuvo conformada por 65 especialistas del área de enfermería, haciendo uso de la encuesta para el recojo de información. Dentro de los resultados, un 20% consideró insatisfacción laboral aguda, un 26,2%, coincidieron en una insatisfacción laboral parcial y un 21,5% manifestaron una insatisfacción laboral medio, y paradójicamente un 32,3% afirmaron presentar un nivel de satisfacción jornal preponderante. Dentro de la dimensión intrínseca un 81,6% coincidió en un nivel de descontento laboral, mientras que el 18,4% expresó una satisfacción en el ámbito laboral bastante significativa. Se concluye que existió una relación de $r_{xy} = 0,470$ positiva pero débil (15).

VARGAS. (2018) En la ciudad de Lambayeque, en un estudio, cuyo objetivo fue “determinar la relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios de un Hospital de Chiclayo”. De tipo cuantitativa-correlacional. La muestra fue de 58 enfermeros y se utilizaron 2 instrumentos, uno media estilo de liderazgo y otra satisfacción laboral ambos con buena validez y confiabilidad. Se evidencia que en el area de hospitalización y procedimientos los resultados son regulares con respecto a la respuesta al trabajo y existen altos índices en relación al líder en su dimensión emotiva. En el servicio de procedimientos los resultados estuvieron: con un 45,5% con una percepción de su guía racional quien acepta ideas, respeta y cree en el grupo. Existe un nivel de confianza del 95% que plantea la existencia de la relación positiva entre las variables estudiada.

2. 2 Bases teóricas

2.2.1. LIDERAZGO

2.2.1.1 Definición de Liderazgo.

Chiavenato refiere que: el liderazgo es “La influencia interpersonal ejercida en una situación, a través del proceso de comunicación humana hacia el logro de uno o diferentes fines específicos” (17).

Evans y Lindsay (2008) afirman que liderazgo “es la habilidad de influir positivamente en la gente y los sistemas provocando una actitud determinada, bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes”. (18).

Rees precisa “que para conseguir el éxito de un grupo debe existir un líder que, a diferencia de un simple gerente, logre que los individuos trabajen conscientemente en proyectos definidos” (19).

Otro criterio de este término lo ofrece “quien refiere que el liderazgo se visualiza como la capacidad de influir en un grupo para lograr el alcance de las metas; no obstante, no todos los líderes son jefes ni todos los jefes son líderes” (21).

2.2.1.2 Teorías de Liderazgo

Hay diversas hipótesis acerca del liderazgo, pero este análisis concuerda con la presunción del liderazgo de Bernard Bass porque es una de las más investigadas por ende nos brinda una visión más completa sobre los aspectos y conductas del líder con elevados estándares de autenticidad y confiabilidad para su investigación (10). Para ello, Bass estructuró sus ideas acerca de la gestión carismática y transformacional de House y Burns. (22). Reconociendo tres estilos de liderazgo: transaccional, transformacional y evitador.

Rees refiere: “Las teorías de los rasgos parten de la premisa de que hay individuos que poseen una característica congénita de personalidad que tienen la posibilidad de ser definidos y usados para identificar líderes potenciales, así como para valorar la eficacia”(19).

2.2.1.3 Tipos de Liderazgo

Estilo de liderazgo transaccional

Está asentado en los modelos tradicionales, se cimienta en el intercambio, el líder utiliza la recompensa o la sanción a los empleados de acuerdo a su rendimiento; no entrega más y se limita a mantener el desarrollo normal de las acciones en la institución, sin apego a un

enfoque estratégico (20) Este presenta 2 subdimensiones:

- a) Recompensas de contenido, incluido el intercambio de recompensas por esfuerzos; es decir, reconocimiento de logros a través de recompensas por buen desempeño.
- b) Gestión por excepción proactiva, que ocurre cuando se toman acciones correctivas cuando se identifican desviaciones de las normas y estándares establecidos
- c) Gestionar las excepciones negativas, que incluyen intervenir solo si no se respetan los estándares. (23)

Estilo de liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional se centra más en el cambio, e inspira a los seguidores a comprometerse con una visión y metas compartidos en una organización o una unidad, desafiándoles a ser solucionadores innovadores de problemas, y al desarrollo de la capacidad de liderazgo de los seguidores a través de “coaching”. (24).

El liderazgo transformacional implica la interacción del líder con sus colaboradores de forma respetuosa con sus “emociones, valores y objetivos a largo plazo, incluyendo la satisfacción de sus necesidades y tratándoles como seres humanos” (25). Los individuos con esta forma de liderar son los auténticos jefes que estimulan a su personal en forma constante con un punto de vista futurista. (24).

El tipo de liderazgo transformacional presenta los siguientes subdimensiones:

- a) Carisma (influencia idealizada) Demuestra objetividad y razón para trabajar, orgullo, disciplina y amistad. Les da a los miembros un objetivo. Forman un arquetipo que sus compañeros quieren conseguir, que muchos de nuestros trabajadores necesitan desarrollar en cuanto a situaciones
- b) Inspirador: resume sus metas superiores, define en los términos más simples lo que quiere lograr, lo que complementa la posición de todo líder que debe ir de la mano con su trabajo, especialmente cuando es un líder regional.
- c) Estimulación intelectual: Estimular la conciencia, las reacciones y la resolución estratégica de problemas. La perspectiva del jefe motiva a los empleados a poner en práctica sus sugerencias. Pone más presión sobre el rendimiento cognitivo y el pensamiento divergente para lograr los objetivos, una situación en la que todos deben emular, especialmente cuando el equipo líder está en la cima.
- d) Consideración individualizada: atiende a su gente, mantiene un diálogo personal con su gente, habla y orienta. Este tipo de líder interactúa con el líder transaccional en ciertas

características, como el carisma, para persuadirlo a realizar sus propuestas e intereses personales. En este caso, la moral del trabajador se maximiza y su motivación personal se incrementa internamente, aspecto en el que, en estos momentos, necesitan una gran cantidad de funcionarios en nuestra organización. (26)

Estilo de liderazgo evitador:

Este estilo de liderazgo se refiere a un estilo que aporta poco al desarrollo activo de las actividades y se caracteriza por un abandono implícito del liderazgo grupal. Este tipo de gestión tiene muy poca preocupación, frente al grupo o tarea, intenta no interferir con el trabajo del grupo, por lo que constantemente elude la responsabilidad de los resultados obtenidos, y se les da libertad permanente a los miembros. Actuar, tomar decisiones según sus criterios individuales y obligar a los grupos a organizarse según las opiniones de los demás. Es una técnica que no define claramente metas u objetivos y se convierte en un medio ineficaz de resolución de conflictos. (27)

2.2.1.4 Liderazgo en Enfermería

En enfermería, el liderazgo se considera el resultado de una base de conocimientos y un enfoque profesional para resolver problemas en todas las estructuras (departamento, personal, usuarios externos) y en todas las etapas. Diferencias de los procesos de gestión en el área asignada (unidad, servicios, y otros etc.). Una enfermera con trayectoria profesional siempre está a la vanguardia, pero con la globalización cambiante, necesita más esfuerzos debido al cambio constante en los modelos científicos y los procedimientos diarios actualizados. Entonces este proceso influye en que se promueva la mejora de las condiciones, el alcance de las metas relacionada con el cuidado inherente de la profesión y alcance de los objetivos propuestos en los servicios de salud. La enfermera debe tener la capacidad de hacer diagnóstico de sí misma y del medio donde se lleva a cabo el liderazgo, debe poder adaptarse con exactitud a las situaciones de trabajo y adoptar el estilo de liderazgo más conveniente, para esto debe lograr un punto de equilibrio entre el cuidado del paciente y el control administrativo de los servicios manteniendo para ello la calidad, calidez, eficiencia y eficacia(28).

2.2.2 SATISFACCION LABORAL

2.2.2.1. Definición

“La satisfacción laboral se define como un estado placentero o positivo que se da como consecuencia de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales”. Este estado positivo va más allá de las emociones e integra otros conceptos como actitud generalizada hacia el trabajo. “La importancia radica en que, cuando se habla de satisfacción laboral, se habla de actitudes”. (29).

Davis y Newstrom definen que “es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo” (30).

Se ha evidenciado que los empleados satisfechos disfrutan de buena salud y longevidad. “Una fuerza de trabajo satisfecha denotará una disminución de costos en la organización, habrá incremento de la productividad, así como reducción por gastos médicos, seguro de vida, etc. Además, están los beneficios para la sociedad” (31).

2.2.2.2. Teoría factorial de la satisfacción laboral de Herzberg

Estudios refieren que para conseguir la satisfacción en el trabajo el líder es por ello que Herzberg, basó un análisis de satisfacción de necesidades y sus efectos, dando como resultados que: “la motivación derivaba de dos grupos de factores, los primeros referentes a sentimientos positivos hacia el trabajo e identificados con la responsabilidad que conlleva el mismo”, nominando 37 motivadores que casi siempre genera una satisfacción interna. En el segundo grupo de factores, los nomina de mantenimiento, porque no generaban satisfacción, simplemente evitan la insatisfacción, dichos factores eran externos al trabajo relacionados con: normativa de la compañía, dirección, control, relaciones con la supervisión, con los empleados de rango similar, situaciones laborales y salariales, en la vida personal, social y de seguridad. ” Esta expectativa se denomina dinámica “DUAL ”- Motiva y apoya (31).

2.2.8 Dimensiones de la satisfacción laboral

- Condiciones físicas y materiales-Los factores físicos o relacionados con la infraestructura son vistos como un medio para facilitar el desarrollo de las actividades diarias y como un indicador de eficiencia y desempeño. En cuanto a las condiciones se tiene en cuenta la comodidad, y es proporcionada por condiciones de comodidad tales como: ventilación, iluminación, higiene y disposición de la habitación.(23)
- Beneficios laborales. La compensación (sueldos, salarios, beneficios, etc.) es una recompensa que los trabajadores reciben por su trabajo. Los sistemas de remuneración, salario y promoción son de gran importancia como factores influyentes y determinantes de la satisfacción laboral, ya que satisfacen una amplia gama de necesidades fisiológicas del individuo; Son símbolos de "estatus", significan reconocimiento y estabilidad; Proporcionan mayor libertad en la vida de las personas; A través de él se pueden alcanzar otros valores. (32). Por ello, si consideran las retribuciones inadecuadas para el desempeño, surgirá insatisfacción en el trabajo, generando en el trabajador un estado de stress que intentará resolver modificando su actitud que se refleja en la productividad y provoca el deterioro en la calidad de su entorno laboral.
- Políticas administrativas: , coincide que las políticas organizacionales que funcionan como punto de partida para las venideras determinaciones y actuaciones, ayuden a establecer los planes, a concretar la intervención y destacar la acción con la probabilidad de que los funcionarios tomen decisiones similares cuando se presente indistintamente situaciones parecida (33)
- Relaciones sociales. –Se entiende que hay buenas relaciones entre los miembros de la unidad, hay empatía y colaboración y ayuda, participa en las decisiones de su departamento o sección, los colegas de su grupo de trabajo, prestan atención a sus sugerencias, reconocimiento que obtiene por un buen trabajo, la autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo. Es resaltante el mantener un contacto eficaz en la que sea importante la capacidad de entender y la ayuda mutua para vencer falencias, consolidar fortalezas que redunden en la buena convivencia la superación personal de quienes reciben sus servicios. (34).
- Desarrollo personal: Los miembros del equipo están acostumbrados a tener

preferencia por los trabajos que permitan destacar su potencial y a la vez ofrezcan un listado de actividades, libre criterio e información de su rendimiento. Estas peculiaridades harán que la labor signifique un reto para si mismo. Se considera "que un hombre sano está motivado principalmente por sus necesidades de desarrollar y realizar todo su potencial y toda su capacidad". Es decir, el deseo de realizar nuestros anhelos más profundos, hacer realidad lo que somos en realidad, el deseo de ser lo más veraz consigo mismo, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser. (35)

- Desempeño de tareas. - Se define como el grado en que el empleado cumple con los requisitos del puesto, teniendo en cuenta un conjunto de características personales que podemos mencionar entre ellas; Las competencias, capacidades, necesidades y rasgos, junto con otras competencias, interactúan con la naturaleza del trabajo y la organización para producir comportamientos que afectan los resultados. Sin embargo, las organizaciones toman en cuenta otros factores importantes como la percepción de equidad de los empleados, las actitudes y opiniones sobre su trabajo, porque si solo se evalúa el desempeño de los empleados, será muy difícil determinar cómo se evaluará ese desempeño. 'Entonces, cuando se trabaja no se trata solo de, habilidad, conocimiento, etc. Por lo que, para realizar una tarea en particular de manera adecuada, también es necesario involucrar otros conceptos como el interés, la voluntad y la intención de realizarla. (35)

- Relación con la autoridad. - Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y en relación a sus actividades cotidianas siendo otro determinante importante de la satisfacción del empleado en el puesto. Se considera que el éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo al jefe.

El papel de los empleados hacia los demás ha cambiado a lo largo de la historia. Primero somos seres, luego empleados hasta convertirnos en trabajadores, y hoy en día algunas personas nos llaman proveedor, talento, colaborador o dispositivo. Nos hemos convertido en el verdadero espíritu, energía y motor de la productividad y la innovación. La figura jerárquica, la vertical, que prevaleció hasta el siglo pasado, dio paso a la horizontal, a la cuadrícula, a lo interconectado. La estructura jerárquica muestra solo roles y funciones en el grupo; En otras palabras, quien realmente lidera es el equipo (36).

2.3 Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

HG: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de las Enfermeras Asistenciales del Hospital Castrense en el 2022.

H0: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de las Enfermeras Asistenciales del Hospital Castrense en el 2022.

2.3.2 Hipótesis específicas

HE: Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de las Enfermeras Asistenciales del Hospital Castrense en el 2022.

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de las Enfermeras Asistenciales del Hospital Castrense en el 2022.

HE: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de las Enfermeras Asistenciales del Hospital Castrense en el 2022.

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de las Enfermeras Asistenciales del Hospital Castrense en el 2022.

HE: Existe relación significativa entre el liderazgo evitador y la satisfacción laboral de las Enfermeras Asistenciales del Hospital Castrense en el 2022.

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo evitador y la satisfacción laboral de las Enfermeras Asistenciales del Hospital Castrense en el 2022.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

3.1. METODO DE INVESTIGACIÓN

El método a emplearse es Deductivo, porque verificara una característica o fenómeno de un objeto en observación además de analítico debido a que se analizara las variables planteadas (36).

3.2. ENFOQUE

Enfoque cuantitativo, puesto que se empleara el recojo de información para la comprobación de hipótesis y basado en estadística(36).

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio será de tipo aplicada, debido a que tiene como fin resolver un problema práctico y concreto de la realidad y es relacional puesto que busca asociación entre variables a través de las relaciones entre grupos(36).

3.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación será **OBSERVACIONAL- DESCRIPTIVO**, porque se detallará las propiedades de las dos variables en términos de causa-efecto.

.DE CORTE CORRELACIONAL: Porque se analizará 2 variables para ver si están correlacionadas o no(36).

3.5 POBLACION MUESTRA Y MUESTREO

POBLACIÓN: La población de Enfermeras del Hospital Castrense es de 236 que laboran en 21 servicios en forma rotativa y programada mensualmente.

Criterios de inclusión

- Personal de Enfermeras de los servicios de hospitalización del hospital castrense.
- Personal de Enfermeras que estén laborando presencialmente.
- Personal de Enfermeras que firme el consentimiento informado.
-

Criterios de exclusión

- Personal de Enfermeras en licencia o trabajo remoto.
- Personal de Enfermeras que estén laborando en área administrativa.
- Personal de Enfermeras que no firmen el consentimiento informado.

MUESTRA

La muestra, estará conformada por 105 enfermeras asistenciales que prestan servicio en un Hospital Castrense Lima, la cual se consiguió desarrollando la fórmula de muestreo probabilístico con un nivel de confianza de 95% y margen de error de 5%.

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

MUESTREO

La técnica de muestreo es probabilística de tipo aleatorio la cual se aplicará a enfermeras que están laborando en ese momento las cuales estarán en un padrón de código de identificación y serán seleccionados a través de una elección al azar, donde se elegirán 105 códigos, conformando la relación de las enfermeras a aplicar la encuesta.

3.6 VARIABLES Y OPERACIONALIZACION

VARIABLE 1: Estilos de Liderazgo

Definición conceptual de variable: Evans y Lindsay, afirman que “liderazgo es la habilidad de influir positivamente en la gente y los sistemas provocando una actitud determinada, bajo la autoridad de uno a fin de tener un impacto significativo y lograr resultados importantes”. (18).

Definición operacional de variable: Habilidad para influir en forma positiva en el personal de Enfermería de un hospital castrense de Lima, hacia el éxito en la consecución de metas y

objetivos organizacionales el cual será evaluado a través de cuestionario CELID, donde se evaluará el tipo de liderazgo transformacional, transaccional y evitador.

VARIABLE 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual de variable: Es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo (30).

Definición operacional de variable: Es un conjunto de emociones favorables que es percibido por las enfermeras de un hospital castrense de Lima, como consecuencia de la valoración del trabajo y de las experiencias laborales, el cual será evaluado por la Escala de satisfacción laboral SL-SPC, en donde se evaluará Condiciones físicas y/o Materiales, Beneficios laborales y/o Remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas; Relación con la autoridad.

3.7 TECNICAS E INSTRUMENTOS

En el presente estudio se utilizará técnicas e instrumentos que se detalla por variables:

Variable 1: Estilos de Liderazgo

Se utilizará la técnica de la encuesta aplicando como instrumento el Cuestionario de Estilos de liderazgo (CELID-S).

Variable 2: Satisfacción Laboral

Se utilizará la técnica de la encuesta aplicando como instrumento el Cuestionario de escala de satisfacción laboral (SL-SPC)

3.7.1 DESCRIPCION DE INSTRUMENTOS

El instrumento que se aplicará en el presente estudio son dos:

3.7.1.1 INSTRUMENTO PARA MEDIR VARIABLE 1: LIDERAZGO

Se utilizará para el estudio: el cuestionario de Castro, Nader y Casullo en una versión argentina adaptada (15). Destaca el estilo de liderazgo. Contiene 34 ítems y 3 dimensiones se aplica en forma individual o grupal.

Está estructurado para una puntuación de 1 a 5 donde el individuo responderá cuán continuamente su jefe presenta la conducta o actitud señalada en el ítem (1= nunca, 2 = rara

vez, 3 = a veces, 4 = a menudo y 5 = siempre).

La valoración está dada entre puntajes de 170 y 34 puntos, siendo el que alcance el mayor puntaje la identificación de un liderazgo transformacional, que sería lo ideal.

3.7.1.2 INSTRUMENTO PARA MEDIR VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL

El instrumento a utilizar es validado y fiable, fácil de responder, fue estandarizada en Perú - Lima por la psicóloga Sonia Palma Carrillo (16) El instrumento es un cuestionario tipo Likert, basado en el propuesto de las determinantes de satisfacción en el trabajo.

La finalidad es medir el nivel de satisfacción laboral y está conformada de 36 ítems asociado a siete factores.

Para la valoración de este instrumento se darán puntajes que oscilarán entre 180- 36 puntos siendo el acumulo del mayor puntaje el nivel de satisfecho en el ámbito laboral.

3.7.2 VALIDACIÓN

1)Variable Estilos de Liderazgo- Cuestionario Celid-S

El cuestionario Celid fue una adaptación argentina hecha por Castro, Nader y Casullo(2004) es una operacionalización de la teoría de Bass, deriva de la prueba MLQ(Multifactor Leadership Questionnaire)en su versión española (Morales y Molero).La prueba posee validez de criterio al comparar la medición del instrumento con criterios externos Cada resultado alcanzado es transformado a percentiles para reconocer los estilos de liderazgo de los investigadores Plata y colaboradores (20). Este instrumento fue validado en el país de Argentina- Buenos Aires en el año 2014. El cuestionario CELID arroja una idea acerca de los estilos de liderazgo.

2)Variable Satisfacción Laboral-Cuestionario Escala SL -SPC

El instrumento de satisfacción laboral fue validado por Sonia Palma Carrillo en Lima. Se realizó la validación de la claridad de los enunciados; así como la validación estadística utilizando Alfa de Cronbach cuyo valor 0.79, lo que indica que la información que se obtendrá con este instrumento es confiable, es decir, su uso repetido obtendrá resultados similares. El

instrumento ha sido aplicado en otras investigaciones, teniendo como referencia a Chávez Ríos K. es su investigación titulada “Organizacional y satisfacción laboral de las Enfermeras en el servicio de cirugía Hospital Víctor lazarte Echegaray - Trujillo, 2015” Se estimó la validez del constructor y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la escala SL-SPC, La validez es de 0.05.(15)

3.7.3. CONFIABILIDAD

1)Variable Estilos de Liderazgo- Cuestionario Celid-S

El coeficiente Alpha de Cronbach fue de 0.75 lo que permite estimar la confiabilidad.

2)Variable Satisfacción Laboral-Cuestionario Escala SL -SPC

El coeficiente Alfa de Cronbach ítem puntaje total permitió estimar la confiabilidad. La confiabilidad obtenida es de 0.79.

3.8. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

Autorización y coordinación para el relevamiento de la data

Para poder iniciar la aplicación del proyecto, como primer paso se procederá a presentarlo al Comité de Ética de la institución Universitaria Norbert Wiener.

Una vez autorizado se procederá a gestionar la autorización a través de una solicitud dirigida a la Dirección del Hospital Castrense, viabilizando la obtención de los permisos. Con el fin de realizar la encuesta en forma presencial manteniendo los niveles de bioseguridad y distanciamiento social.

Aplicación de instrumento(s) recolección de datos

El proceso de recolección se realizará durante los meses de noviembre y diciembre 2021. Se cubrirá el íntegro de los turnos rotativos de acuerdo a programación. Con cada enfermero encuestado se tomará un promedio de 20 minutos a fin de poder absolver sus interrogantes en cada ítem. Se tratará de que al momento de la encuesta se respete las medidas de distanciamiento social dada la situación de pandemia que atravesamos. Si hubiera alguna limitación por la forma presencial se utilizará encuestas virtuales a través del WhatsApp o correo electrónico, estableciendo para ello una comunicación telefónica para brindar la

asistencia y orientación del llenado.

Análisis de datos

Para ello se utilizará el coeficiente de correlación o de Spearman con el fin de establecer la covariación entre los estilos de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral. En donde se presentaran de manera descriptiva en cuadros y gráficos, tanto con valores absolutos y porcentuales y se hará la estadística inferencial presentando tablas y gráfico de barras. Para ello se utilizaron los programas Microsoft Excel del paquete office de Microsoft Corporation y el SPSS versión 26.0, desarrollado en la Universidad de Chicago.

3.9 Aspectos éticos

Para el desarrollo de la investigación, se ha tenido que considerar los principios de bioéticos a fin de salvaguardar la confidencialidad de los participantes.

Principio de Justicia: Se realizará una aplicación en base al derecho igualitario sin ningún tipo de discriminación.

Principio de Autonomía: Se respetará la voluntad del encuestado de participar en el estudio sin coacción, teniendo para ello su consentimiento informado.

Principio de Beneficencia: Se aplicará el presente estudio buscando el bien común, comprometiéndome a entregar los resultados a las autoridades del hospital a fin de buscar mejoras para el grupo ocupacional en estudio.

Principio de No Maleficencia: Se hará de conocimiento del encuestado que no pondremos en peligro su integridad, ni situación laboral manteniendo la confidencialidad de los datos recabados

CAPITULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

| CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------|---|---|---|---------------|---|---|---------------|---|---|---|---------------|---|---|---|---------------|---|---|---|---------------|---|---|---|----------------|---|---|---|-----------------|---|---|---|----------------|---|---|---|----------------|--|--|--|--|
| ACTIVIDADES | AÑO: 2021-2022 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | JUL 21 | | | | AGO 21 | | | SET 21 | | | | OCT 21 | | | | NOV 21 | | | | DIC 21 | | | | ENERO22 | | | | FEBRE 22 | | | | MARZO22 | | | | ABRIL22 | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | | |
| Identificación del problema | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisión bibliográfica relacionado al tema | | | | | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Redacción de la situación problemática, formulación del problema de investigación | | | | | | X | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Planteamiento y redacción de los objetivos de estudio | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollo de la justificación de la investigación | | | | | | | | | | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Delimitación e identificación de limitantes en el estudio | | | | | | | | | | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisión bibliográfica de antecedentes y marco teórico | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración del enfoque y diseño de investigación | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de población y muestra | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de técnicas e instrumentos de recolección de datos | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Elaboración de métodos de análisis de información | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Diseño de los aspectos administrativos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollo de la sección anexos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | | | | | | | | | | | |
| Dictamen favorable del proyecto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | | | | | | | | | | | |
| Elaboración del informe final | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | X | X | X | | | | | | | | | |
| Exposición oral del proyecto de investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | X | | | | |

4.2 RECURSOS FINANCIEROS

| MATERIALES | NOVIEMBRE | DICIEMBRE | S/. |
|-------------------|------------------|------------------|-------------|
| COMPUTADORA | 2500 | | 2500 |
| USB | 40 | | 40 |
| INTERNET | 200 | 300 | 500 |
| LAPICEROS | 6 | 9 | 15 |
| HOJAS BOND A-4 | 30 | 30 | 60 |
| TEXTOS | 50 | | 80 |
| FOTOCOPIAS | 40 | 40 | 80 |
| IMPRESIONES | | | 80 |
| ESPIRALADOS | | 30 | 30 |
| TRANSPORTE | | | 200 |
| ALIMENTACIÓN | | | 100 |
| DIGITADORA | 150 | | 150 |
| IMPREVISTOS | 200 | 200 | 400 |
| TOTAL | 3166 | 609 | 4775 |

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

1. Alcántara G y Rivas. Factores motivacional intrínsecos que promueve la satisfacción laboral del personal de Enfermería. Portales Médicos. [Internet] Citado [10 Nov 2020] Recuperado <http://www.revista-portales-édicos.com> 2015.
2. Organización Mundial de la Salud. Las Enfermeras una fuerza para el cambio, eficaces en cuidados. [Internet] 2015. Citado [8 de octubre 2010] recuperado: <http://files.sld.cul.socuentfiles/2015/04.spl.pdf>.Pag.10
3. Ministerio de Salud. Encuesta de satisfacción del personal de salud [Internet]. 2002 citado [8 de julio de 2017]. Disponible en :[://bit.ly/2aXHIsO](http://bit.ly/2aXHIsO).
4. Andrade J. Satisfacción laboral en trabajadores administrativos y operativos de la empresa ECOMAX [Internet] 2018 UNMSM [citado 8 de octubre de 2020]. Disponible en: <http://bit.ly/2u27GJ9>.
5. Pablos G. Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres [Internet] 2016. Universidad de Extremadura. [citado 7 de diciembre de 2020]. Disponible en: <http://bit.ly/2ApwPS9>.
6. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana; 2006.pag 298.7ma Edición
7. Organización Mundial de la Salud. Las Enfermeras una fuerza para el cambio, eficaces en cuidados. [Internet] Citado 10 de nov 2020. Recuperado: <http://files.sld.cul.socuentfiles/2015/04.spl.pdf>.Pag.10.
8. Trabajando.com [Internet] [Citado 10 de junio de 2016]. Disponible en: <https://www.trabajando.pe/contenido/noticia/1465598477/Satisfaccion-Laboral-en-Peru>
9. Boletín Oficial del Estado. Crisis Sanitaria COVID-19. Selección y ordenación. Madrid: Editorial BOE. [Internet] [Citado 15 Abr 2020]. Disponible en: <http://www.ajfv.es/wp-content/uploads/2020/03/BOE-Recopilatorio-leyes-Crisis-Sanitaria-COVID-19.pdf>
10. López, E., Pulido, M., Berrios, P. y Augusto,. ¿Es el liderazgo transformacional un predictor de la inteligencia emocional grupal en los contextos laborales?[Internet][Citado el 10 de Noviembre 2021]. Revista De Psicología Social, 32(3), 513-38. doi:10.1080/02134748.2017.1352170

11. Almeida A, Bernardes A, Pazetto A. Liderazgo y satisfacción laboral en el contexto del Servicio Móvil de Atención de Emergencia. Latino-Am. Enfermagem. 2020. [Internet][citado el 10 de abril]Disponible:
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/BD6KR7tqRfXbSnkPqsHsb6x/abstract/?lang=es>.
12. Naseem, S., Afzal, M., Sehar, S., & Gilani, S. A. (2018). Relationship between Leadership Styles of Nurse Managers and Staff Nurses Job Satisfaction in Public Hospital of Punjab, Pakistan. *International Journal of Social Sciences and Management*, 5(3), 201-208.
<https://doi.org/10.3126/ijssm.v5i3.20611>
13. Bander Albagawi,(2019) Leadership styles of nurse managers and job satisfaccion in amont government hospitals in Hail City [Internet][citado el 11de abril 2021]Disponible :<http://Doi:10.19044/esj.2019.v15n3p254> .
14. Mendoza. Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería del Hospital Virgen de Fátima de Chachapoyas 2019. UNTRM [Internet]citado el 8 de Noviembre del 2021 .Disponible en : repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/
15. Huamán L. Relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en enfermeras que laboran en el hospital provincial docente Belén Lambayeque 2017 Pimentel : [Tesis de Licenciatura]. Universidad Señor de Sipán; 2018.
16. Vargas, J Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de los servicios de hospitalización cirugía y procedimientos de un hospital público Chiclayo 2018. UNPRG [Internet][Citado 16 de Noviembre 2020] Disponible : <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/7583>.
17. Idalberto Chiavenato. Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill, 2011.Pg 195.
18. Evans, J. y Lindsay, W. (2008). Administración y control de calidad. México, D.F. Cengage Learning. Mexico 2015..Pag 639.9na Edición.ISBN: 13-978-1-285-06943-3
19. El liderazgo en los grupos de trabajo. Panorama DF México.2005.185pag.
20. Enríquez Carrizales. Influencia del liderazgo personal en la percepción del desempeño

laboral de los Enfermeros Asistenciales del Instituto Nacional del Niño de San Borja 2018.UCV [internet][Citado 12 de julio 2019]. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12566/Enriquez_CY.pdf?sequence=

21. Zambrano. Estilos de liderazgo de los profesionales de enfermería en el área preventivo profesionales de los establecimientos. Red Huánuco. UDC .2016. [Internet] [Citado el 23 de agosto 2018]. Disponible en <http://repositorio UDC. http://200.37.135.58/handle/123456789/483?show=full>.
22. Suarez. Estresores y satisfacción laboral del personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos del principado de Asturias . Universidad De Oviedo España. [Internet]. [citado el 3 de octubre 2018]. http://FM_Silvia%20Su%E1rez%20D%EDaz.pdf;jessionid=6D21927598CF712A1D944C62D41F4B35.
23. Robbins, S. y Judge, T. Comportamiento organizacional. (13.a Ed.). México: Pearson. 2009. Pag 413. ISBN:978-607-442-098-2413-4
24. Bass, & Riggo. Manual de liderazgo: Teoría, investigaciones y aplicaciones gerenciales New York. 2009 [Internet]. [Citado : 8 de noviembre 2021] En: European Journal of Work and Organizational Psychology, 8 (1), 9-13. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01900699408524907?src=recsys>
25. Northouse, P: Liderazgo: Teoría y práctica (5th ed.). Thousand Oaks, 2010 CA: Sage. Pg 304. ISBN: 978_141_297_448_821412974887
26. Cardona .Liderazgo Relacional. Documento de Investigación N°412. Universidad de Navarra .España.[Internet]. [Citado 9 de noviembre del 2021]. Disponible en: http://media.iese.edu/research/pdfs/DI_0412.pdf.
27. Vignoli, M., Mariani, M. G., Guglielmi, D., & Violante, F. S. (2018). Leadership styles and self-efficacy in determining transfer intentions of safety training. Journal of Workplace Learning, 30(1), 65-76. doi.org/10.1108/JWL-01-2017-0001
28. Kron T, Durbin E. Liderazgo y Administración en Enfermería. 5ta ed. México: Interamericana; c1989. Pag 143. [Internet]. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/contenido/5548.PDF>

29. Quintana, L. Motivación, Satisfacción laboral, liderazgo y su Relación con la Calidad del Servicio. Revista Cubana de Medicina Militar [Internet] Citado: 30 enero 2019. Disponible en:<http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138->
30. Davis, K. & Newstrom. Comportamiento humano en el trabajo 11^a. Edición. México: McGraw-Hill.(2013)Pg.218 ISBN: 978_607_150613_9
31. Alba A, et al. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General de México. Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc[Internet]. 2021[Citado 10 de Enero 2020]; 16(3): 155- 60.Disponible en : <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2008/eim083e.pdf>.
32. Cavalcante. Satisfacción laboral de Directores de Centros secundarios Univ Autónoma Barcelona. Brasil. 2004[Internet]. [Citado el 7 de noviembre] 2021.<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf>.
33. Zelada V. "Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del centro de salud conde de la vega baja Lima". 2014:[Citado 8 noviembre 2021]. UNMSM Disponible:<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/>.
34. Chiang, M., Salazar, M., Martín, M., y Núñez, A. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Una comparación entre Hospitales públicos de alta y baja complejidad. Maracay, Venezuela. Salud de los trabajadores.2011.[Internet]. [Citado 11 de Noviembre 2021].Disponible: <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839297002.pdf>.
35. Palma, S. Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de Lima metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología, [Internet].[citado 11 de Noviembre 2021]. Disponible: <https://www.monografias.com/trabajos16/escala-satisfaccion-laboral/escala-satisfaccion-laboral.shtml>.
36. Celis La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela.2006 [Interne].[citado el 11 de Noviembre2021]. Disponible en: [tps://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf).
37. Serrano. Clima organizacional y compromiso misional en un grupo de colegios en

Chile.Rev Internacional de estudios. Año 14, N0 2, 69-91[Internet]. [Citado 11 de
Noviembre 2021]. Disponible: [file:///C:/Users/Downloads/147-
Texto%20del%20art%C3%ADculo-542-1-10-20200227.pdf](file:///C:/Users/Downloads/147-Texto%20del%20art%C3%ADculo-542-1-10-20200227.pdf).

38. HernandezR,FernandezC,BaptistaP.Metodologia de la investigación.6ta
Edicion.Mexico.McGraw Hill.2014.

ANEXOS

Anexo: 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

| FORMULACION DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES | DISEÑO METODOLOGICO |
|---|--|---|--|--|
| <p>General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo percibido y la satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en un hospital castrense de Lima –Perú 2021?</p> | <p>General: Determinar la relación del estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en las enfermeras asistenciales en un hospital castrense.</p> | <p>General:</p> <p>HG: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de las Enfermeras Asistenciales del Hospital Castrense en el 2021</p> | <p>Variable 1 Estilos de liderazgo.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Liderazgo Transformacional Liderazgo Transaccional Liderazgo evitador</p> | <p>METODO DE INVESTIGACION: Deductivo</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACION Aplicada</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION. Observacional- Descriptiva, de corte correlacional.</p> |
| <p>Específicos:</p> <p>Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en un hospital castrense de Lima –Perú, 2021.</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en un hospital castrense de Lima –Perú, 2021?</p> <p>Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo evitador y la satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en un hospital castrense de Lima –Perú, 2021?</p> | <p>Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre el estilo de liderazgo transformacional de las enfermeras asistenciales en un hospital castrense.</p> <p>Determinar la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en un hospital castrense.</p> <p>Determinar la relación entre el estilo de liderazgo evitador y la satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en un hospital castrense.</p> | <p>Específicas:</p> <p>HE1:Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de las Enfermeras en un hospital castrense.</p> <p>HE2:Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de las Enfermeras Asistenciales en un hospital castrense.</p> <p>HE3:Existe relación significativa entre el liderazgo evitador y la satisfacción laboral de las Enfermeras Asistenciales en un hospital castrense.</p> | <p align="center">VS</p> <p>Variable2 Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Condiciones físicas Beneficios laborales Políticas administrativas Relaciones sociales Desarrollo personal Desempeño de tareas Relacion con la autoridad</p> | <p>POBLACION Y MUESTRA La población es de 236 enfermeros y la muestra es de 105.</p> <p>INSTRUMENTOS -Cuestionario para estilo de liderazgo Celid-S. -Cuestionario escala para satisfacción laboral SL-SPC</p> |

Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

**Título: ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCION LABORAL DE LAS ENFERMERAS ASISTENCIALES EN UN HOSPITAL CASTRENSE
LIMA 2021**

| VARIABLE 1 | TIPO DE VARIABLE SEGÚN NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICION | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | NRO ITEMS | VALOR FINAL | CRITERIOS DE ASIGNACION VALORES |
|----------------------|--|--|---|----------------------------|--|--|------------------------|---------------------------------|
| Estilos de liderazgo | Cuantitativa Escala de medición nominal | Proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales. (37). | Proceso de influir, guiar o dirigir Al personal de Enfermería de un hospital castrense de Lima, hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales el cual será evaluado a través de cuestionario CELID, donde se evaluará el tipo de liderazgo transformacional, transaccional y evitador. | Liderazgo Transformacional | Motivación Carisma Estimulación Intelectual Consideración individualizada | 3 ítems 4 ítems 7 ítems 3 ítems | Líder transformacional | 125_170ptos |
| | | | | Liderazgo Transaccional | Recompensa por contingente Dirección por excepción | 6 ítems 6 ítems | Líder transaccional | 79_124 |
| | | | | Liderazgo evitador | Ausencia de Liderazgo | 6 ítems | Líder evitador | 34_78ptos |

| VARIABLE 2 | TIPO DE VARIABLE SEGÚN NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICION | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | NRO ITEMS | VALOR FINAL | CRITERIOS DE ASIGNACION VALORES |
|----------------------|--|---|---|--|---|-----------|---|---------------------------------|
| Satisfacción Laboral | Cuantitativa Escala de medición nominal | La satisfacción laboral se define como un estado placentero o positivo que se da como consecuencia de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales. Este estado positivo va más allá de las emociones e integra otros conceptos como actitud generalizada hacia el trabajo. La importancia radica en que, cuando se habla de satisfacción laboral, se habla de actitudes (29). | Es el nivel de satisfacción en el aspecto laboral percibido por las enfermeras de un hospital castrense de Lima, como resultado de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales, el cual será evaluado por la Escala de satisfacción laboral SL-SPC, donde se evaluará condiciones físicas, beneficio laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. | Condiciones físicas y materiales | Confort y comodidad para desempeño de labores | 5items | SATISFECHO POCO SATISFECHO INSATISFECHO | 133_180ptos |
| | | | | Beneficios laborales y/o remunerativos | Remuneración, incentivo | 4 items | | 84_133ptos |
| | | | | políticas administrativas | Ambiente de trabajo | 5items | | 36_83ptos |
| | | | | Relaciones sociales | Interrelación con sus compañeros | 4 items | | |
| | | | | Desarrollo personal | Oportunidad de progreso | 6 items | | |
| | | | | Desempeño de tareas | Trabajo en general | 6 items | | |
| | | | | Relación con la autoridad | Interacción con el jefe inmediato | 1(6) | | |

|ANEXO N° 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Introduccion: Buenos días soy la Lic. Ynes Vizcardo Castañeda egresada de la especialidad de gestión en salud y servicios de enfermería, estoy realizando una investigación que tiene por objetivo Precisar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en los diferentes servicios del hospital .Por tal motivo solicito tu colaboración facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

Autor: Castro, Nader y Casullo

Instrucciones: Leer con cuidado y tomarse el tiempo que necesite para dar una respuesta pertinente a los datos solicitados. Las respuestas se efectuaran marcando una X a cada una de las afirmaciones en los ítems del instrumentos según sea su percepción, para lo cual consideramos estos puntajes:

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

Características socio demográficas:

Sexo: Edad:

Periodo ejerciendo labores en el hospital:

Unidad o área en que labora:

Items del instrumento

A continuación, se presenta una serie de afirmaciones acto de liderar. Por favor, indique en la escala cuán frecuentemente su jefe inmediato muestra esta conducta en el trato con usted.

| | Nunca | Rara vez | A veces | A menudo | Siempre |
|---|-------|----------|---------|----------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento. | | | | | |
| 2. No trata de cambiar lo que hago mientras las cosas salgan bien. | | | | | |
| 3. Me siento orgulloso(a) de trabajar con ella. | | | | | |
| 4. Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar. | | | | | |
| 5. Evita involucrarse en mi trabajo. | | | | | |
| 6. No dice donde se encuentra en algunas ocasiones. | | | | | |
| 7. Demuestra que cree firmemente en el dicho “si funciona, no lo arregles” | | | | | |
| 8. Me da lo que quiero a cambio de recibir su apoyo. | | | | | |
| 9. Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos. | | | | | |

| | Nunca | Rara vez | A veces | A menudo | Siempre |
|--|-------|----------|---------|----------|---------|
| 10. Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que haga y lo que puedo obtener por mi propio esfuerzo. | | | | | |
| 11. Siempre que sea necesario, puedo negociar con ella, lo que obtendré a cambio de mi trabajo. | | | | | |
| 12. Me hace saber que puedo lograr lo que quiero, si trabajo conforme lo pactado con ella. | | | | | |
| 13. Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan. | | | | | |
| 14. Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas. | | | | | |
| 15. Me hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas. | | | | | |
| 16. Trata de que obtenga lo que deseo a cambio de mi cooperación. | | | | | |
| 17. Esta dispuesta a instruirme o enseñarme siempre que lo necesite. | | | | | |
| 18. No trata de hacer cambios mientras las cosas marchen bien. | | | | | |
| 19. Nos da charlas para motivarnos. | | | | | |

| | Nunca | Rara vez | A veces | A menudo | Siempre |
|---|-------|----------|---------|----------|---------|
| 20. Evita tomar decisiones. | | | | | |
| 21. Cuenta con mi respeto. | | | | | |
| 22. Potencia mi motivación de éxito. | | | | | |
| 23. Trata de que vea los problemas como una oportunidad para aprender. | | | | | |
| 24. Trata de desarrollar nuevas formas para motivarme. | | | | | |
| 25. Me hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva | | | | | |
| 26. Deja que siga haciendo mi trabajo como siempre lo he hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio. | | | | | |
| 27. Es difícil de encontrarla cuando surge un problema. | | | | | |
| 28. Impulsa la utilización de la inteligencia para superarlos obstáculos. | | | | | |
| 29. Me pide que fundamente mis opiniones con argumentos sólidos. | | | | | |
| 30. Me da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes. | | | | | |
| 31. Evita decirme como se tienen que hacer las cosas | | | | | |

| | Nunca | Rara vez | A veces | A menudo | Siempre |
|--|--------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
| 32. Es probable que esté ausente cuando se la necesita. | | | | | |
| 33. Tengo plena confianza en ella. | | | | | |
| 34. Confío en su capacidad para superar cualquier obstáculo. | | | | | |

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL GENERAL

Introducción: Buenos días colega, soy la Lic. Ynes Vizcardo Castañeda ,estoy realizando una investigación que tiene por objetivo precisar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en los diferentes servicios del hospital .Por tal motivo solicito tu colaboración facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

Autor: Sonia Palma Carrillo

Instrucciones: Leer con cuidado y tomarse el tiempo que necesite para dar una respuesta pertinente a los datos solicitados. Las respuestas se efectuarán marcando una X a cada una de las afirmaciones en los ítems del instrumento según sea su percepción, para lo cual consideramos estos puntajes:

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

ENCUESTA DE SATISFACCION LABORAL - SPC

Marque con una (X) las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide, recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Género: M () F () **Edad:** () **Fecha:**/..../....
Total Acuerdo: TA **Acuerdo:** A **Indeciso:** I
En Desacuerdo: D **Total Desacuerdo:** TD

| Nº | | TA | A | I | D | TD |
|----|--|----|---|---|---|----|
| 1 | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. | | | | | |
| 2 | Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. | | | | | |
| 3 | El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. | | | | | |
| 4 | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. | | | | | |
| 5 | La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra | | | | | |
| 6 | Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s) | | | | | |
| 7 | Me siento mal con lo que hago. | | | | | |
| 8 | Siento que recibo de parte de la entidad mal trato. | | | | | |
| 9 | Me agradan trabajar con mis compañeros. | | | | | |
| 10 | Mi trabajo permite desarrollarme personalmente. | | | | | |
| 11 | Me siento realmente útil con la labor que realizo. | | | | | |
| 12 | Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo. | | | | | |
| 13 | El ambiente donde trabajo es confortable. | | | | | |
| 14 | Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable | | | | | |
| 15 | La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. | | | | | |
| 16 | Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo. | | | | | |
| 17 | Me disgusta mi horario. | | | | | |
| 18 | Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. | | | | | |
| 19 | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. | | | | | |
| 20 | Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 21 | La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable. | | | | | |
| 22 | Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | | | | | |
| 23 | El horario de trabajo me resulta incómodo. | | | | | |
| 24 | La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo. | | | | | |
| 25 | Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo. | | | | | |
| 26 | Mi trabajo me aburre. | | | | | |
| 27 | La relación que tengo con mis superiores es cordial. | | | | | |
| 28 | En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente. | | | | | |
| 29 | Mi trabajo me hace sentir realizado. | | | | | |
| 30 | Me gusta el trabajo que realizo. | | | | | |
| 31 | No me siento a gusto con mi (s) jefe (s) | | | | | |
| 32 | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. | | | | | |
| 33 | No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias. | | | | | |
| 34 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a) | | | | | |
| 35 | Me siento complacido con la actividad que realizo. | | | | | |
| 36 | Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo. | | | | | |

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Declaro haber leído y entendido, tuve oportunidad de hacer preguntas, las que fueron respondidas satisfactoriamente, no ha habido coacción, ni he sido influido indebidamente a participar en el estudio y que acepto participar voluntariamente en el estudio.

| | |
|--|------------------------|
| Nombres y Apellidos del participante o apoderado | Firma o Huella Digital |
| | |
| No DNI | |
| | |
| No teléfono, celular | |
| | |
| Correo electrónico | |
| | |
| Nombres y Apellidos del investigador | Firma |
| | |
| No DNI | |
| | |
| No teléfono, celular | |
| | |
| Nombres y Apellidos del responsable de encuestadores | Firma |
| | |
| No DNI | |
| | |
| No teléfono, celular | |
| | |
| Datos del Testigo para participantes analfabetos | Firma o Huella Digital |
| Nombres y Apellidos | |
| | |
| No DNI | |
| | |
| No teléfono, celular | |
| | |

Lima, Noviembre 2021.

