

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD**



**“LIDERAZGO EN LA GESTIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL
DEL LICENCIADO DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE
CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL EMERGENCIAS
GRAU, 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GERENCIA EN SALUD**

AUTORA:

ARNAO RAMOS FLOR DE MARÍA

ASESORA:

DRA: MIRIAM CRIBILLERO ROCA

LINEA DE INVESTIGACION: CIENCIAS DE LA SALUD

Callao, 2023

PERÚ

Document Information

Analyzed document	ARNAO RAMOS FLOR DE MARIA. TESIS PARA OPTAR GRADO DE MAESTRO 29.05.docx (D168879824)
Submitted	2023-05-29 19:46:00
Submitted by	
Submitter email	florarnaor@gmail.com
Similarity	17%
Analysis address	fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / 13. CABRERA-ROSAS.docx Document 13. CABRERA-ROSAS.docx (D40711932) Submitted by: laura_unac123@hotmail.com Receiver: siccha.unac@analysis.arkund.com		1
SA	Universidad Nacional del Callao / 20.11.19 Trabajo_Corregido.docx Document 20.11.19_Trabajo_Corregido.docx (D60643070) Submitted by: mercedes_1703_@hotmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.arkund.com		1
SA	Universidad Nacional del Callao / Tesis Maritza Ponce y Margarita Cueva v.22-01-19.docx Document Tesis Maritza Ponce y Margarita Cueva v.22-01-19.docx (D47213798) Submitted by: marcuesant@hotmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.arkund.com		4
SA	Avances ANCHANTE 2 setiembre.docx Document Avances ANCHANTE 2 setiembre.docx (D143544643)		4
SA	NANCY URKUNK.docx Document NANCY URKUNK.docx (D154597107)		1
SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS PCMA.docx Document TESIS PCMA.docx (D64627456) Submitted by: pmartinez1005@hotmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.arkund.com		1
SA	2da. Entrega Anchante J..docx Document 2da. Entrega Anchante J..docx (D123081820)		3
SA	Anchante Jerardo 1era. entrega.docx Document Anchante Jerardo 1era. entrega.docx (D122320803)		2
SA	Universidad Nacional del Callao / Bravo y Luyo - informe final de tesis.docx Document Bravo y Luyo - informe final de tesis.docx (D123939825) Submitted by: Bluyo16@hotmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com		2
SA	VALLE - tesis FINAL 15 DE DICIEMBRE.docx Document VALLE - tesis FINAL 15 DE DICIEMBRE.docx (D153587781)		4
SA	TESIS RAMIREZ ULTIMA 21 FEB. 2023.docx Document TESIS RAMIREZ ULTIMA 21 FEB. 2023.docx (D159209290)		17

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

DR. HERNAN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ	PRESIDENTE
DRA. MERCEDES LULILEA FERRER MEJIA	SECRETARIA
DRA. VANESSA MANCHA ALVAREZ	MIEMBRO
MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN	MIEMBRO

ASESORA: DRA: MIRIAM CRIBILLERO ROCA

Nº de Libro: 02

Nº de Folio: 084

Nº de Acta: 040 - 2023

Fecha de Aprobación de la tesis: 12 de agosto de 2023

Resolución de Jurado de Sustentación: Nº 102-2023–CDUPG-FCS

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE POSGRADO: FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

TITULO: LIDERAZGO EN LA GESTIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL EMERGENCIAS GRAU, 2023.

AUTORA: ARNAO RAMOS FLOR DE MARIA\ CODIGO **ORCID:**

<https://orcid.org/0000-0002-2205-9316> \ DNI: 40337301

ASESORA: CRIBILLERO ROCA MIRIAM

<https://orcid.org/0000-0003-4683-3633> DNI: 06134752

LUGAR DE EJECUCION: HOSPITAL EMERGENCIAS GRAU

UNIDAD DE ANALISIS: LICENCIADAS QUE LABORAN EN EL SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS.

TIPO DE INVESTIGACION: CORRELACIONAL, ENFOQUE CUANTITATIVO, DISEÑO DESCRIPTIVO.

DEDICATORIA

A Dios, por ser inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso ya que es un logro anhelado.

A mi hijo Maveryck, por darme las fuerzas suficientes para seguir adelante y ser un ejemplo para él.

A mi esposo Jeffries que con su amor, respaldo y paciencia hizo que lograra concluir esta meta.

A mis padres, por su apoyo, por inculcarme a mi el ejemplo de perseverancia y valentía.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso ya que es un logro anhelado.

A todas mis compañeras de trabajo, que siempre estuvieron ahí dándome las fuerzas suficientes para este gran logro.

A todos, que nadie

INDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
INTRODUCCIÓN	4
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	6
1.2. Formulación del problema	10
1.3. Objetivos.....	10
1.4. Justificación	11
1.5. Delimitantes de la investigación.....	12
II. MARCO TEÓRICO	13
2.1 Antecedentes.....	13
2.2 Bases teóricas	16
2.3 Marco conceptual	21
2.4. Definición de términos básicos	24
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	26
3.1. Hipótesis.....	26
3.1.1 Operacionalización de Variables.....	27
IV. DISEÑO METODOLOGICO	29
4.1. Diseño metodológico	29
4.2. Método de investigación	29
4.3. Población y muestra	29
4.4. Lugar de estudio	30
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	30
4.6. Análisis y procesamiento de datos.....	30
4.7. Aspectos Éticos en Investigación.....	31
V RESULTADOS	32
5.1 Resultados descriptivos	32
5.2. Análisis de estadística inferencial	41
VI DISCUSION	47
6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.....	47
VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
7.1 Conclusiones	50
7.2 Recomendaciones	50

RESUMEN

Objetivo: “Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023”. Población: La conformaron por las 40 enfermeras que laboran en el área de emergencia del Hospital de Emergencias Grau. Muestra: La constituirán la totalidad de la población 40, se usará un muestreo de tipo censal. Diseño metodológico: El tipo de investigación fue aplicado, enfoque cuantitativo, método fue no experimental, diseño descriptivo, correlacional y trasversal. Instrumentos: Para la evaluación de la variable “Estilos de Liderazgo”, y para la evaluación de la variable “Satisfacción laboral”, se usaron dos cuestionarios y como técnica la encuesta, elaborados por Susanibar en el 2022, con confiabilidad con el estadístico Alpha de Cronbach 0,681 y 0,917 Resultados: Respecto al estilo de liderazgo, se evidencia que el 78,13% consideran que predomina el liderazgo transaccional, 12,5% el Laissez Faire y 9,38% el transformacional; en relación a la satisfacción laboral se observa que el 53,13% indica que se encuentra medianamente satisfecho, 28,13% insatisfecho y 18,75% satisfecho. Concluyen que, existe relación estadísticamente significativa positiva moderada entre las variables estilos de liderazgo y satisfacción laboral.

Palabras clave: Liderazgo, satisfacción laboral, gestión de personal en salud.

ABSTRACT

Objective: "To determine the relationship between the leadership style and job satisfaction of nurses who work at the Grau Emergency Hospital, 2023". Population: It was made up of 40 nurses who work in the emergency area of the Grau Emergency Hospital. Sample: The entire population will be 40, a census-type sampling will be used. Methodological design: The type of research was applied, quantitative approach, method was non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional design. Instruments: For the evaluation of the "Leadership Styles" variable, and for the evaluation of the "Job Satisfaction" variable, two questionnaires were used and the survey technique, prepared by Susanibar in 2022, with reliability with the Alpha statistic of Cronbach 0.681 and 0.917 Results: Regarding the leadership style, it is evident that 78.13% consider that transactional leadership predominates, 12.5% Laissez Faire and 9.38% transformational; In relation to job satisfaction, it is observed that 53.13% indicate that they are moderately satisfied, 28.13% dissatisfied and 18.75% satisfied. They conclude that there is a moderate positive statistically significant relationship between the variables leadership styles and job satisfaction.

Keywords: Leadership, job satisfaction, health personnel management.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es una temática actual álgida, por la competitividad y la exigencia de la calidad y demanda de servicios, las instituciones laborales en la actualidad se ven comprometidas a establecer estrategias laborales siendo la satisfacción laboral de sus trabajadores la piedra angular para alcanzar el éxito, de ahí la importancia de contar con líderes que mantengan un estilo de liderazgo en el que involucren a los integrantes de los equipos multidisciplinarios(1).

El liderazgo es la habilidad que tiene una persona de injerir sobre sus compañeros de trabajo, este se puede clasificar con el estilo y como se percibe; esta capacidad afecta muchas veces en la productividad de los equipos de trabajo. En torno, a la satisfacción laboral está en relación en como el colaborador se siente con respecto al ambiente, a las políticas, relaciones con sus compañeros, carga de trabajo, expectativas de crecimiento profesional entre otros (2).

El estilo de liderazgo del supervisor es fundamental para conseguir que los trabajadores se sientan satisfechos, de tal forma que todos puedan utilizar sus conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes de manera más óptima, lo que a su vez influye positivamente en la rentabilidad y eficiencia; por lo indicado, es importante que el líder profesional enfermero logre formar equipos de trabajo altamente capacitados y efectivos que se sientan respaldados por su supervisor directo (3).

La satisfacción laboral es considerada una expresión explicada por la psicología en el trabajo, esta ha alcanzado relevancia en estos últimos años, en la mayoría de las instituciones laborales, porque muestran su preocupación de los líderes por la esencia del trabajo, que va a confluir en la satisfacción y eficiencia de sus trabajadores y de esta manera las organizaciones alcanzarán la efectividad que le permitirá competir en el mercado con sus pares. La satisfacción laboral permite disminuir entre otras problemáticas el ausentismo laboral, lograr que trabajen con responsabilidad, y mejorar el desempeño laboral (4).

La presente investigación se realiza porque consideramos relevante importancia del bienestar de las personas en los aspectos, de salud mental, física y social, por

lo que el estudio servirá para mejorar todos aquellos aspectos de la institución que están influyendo negativamente en la conducta, disposición y tranquilidad de los licenciados en enfermería que laboran en el servicio de cuidados intensivos del Hospital Emergencias Grau.

Por ese motivo desarrollamos la presente investigación con el objetivo de determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023.

El estudio está organizado en capítulos; el Capítulo I estamos considerando los aspectos del Planteamiento del problema; en el Capítulo II plasmamos el Marco Teórico, incluye las investigaciones previas seleccionadas para la investigación, las bases teóricas, el marco Conceptual, y la definición de términos básicos considerados en el presente análisis; el Capítulo III, se titula Hipótesis y Variables, abarca hipótesis y la definición operacional de variables; el Capítulo IV corresponde al Diseño Metodológico, incluye diseño, método de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos a usar, el análisis y procesamiento de los datos y por último los Aspectos éticos; el capítulo V corresponde a los Resultados; el Capítulo VI corresponde a la Discusión; Capítulo VII Conclusiones y Recomendaciones; Capítulo VIII Presupuesto y por último estamos considerando las Referencias bibliográficas.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera al profesional enfermero la piedra angular para el cumplimiento de los objetivos de Desarrollo Sostenible, en ese sentido puntualiza que su actuar como integrantes del equipo multidisciplinarios que brinda cuidados es decisivo para alcanzar cobertura, metas, contribuir a la salud mental, desarrollar actividades de prevención de las enfermedades transmisibles y no transmisibles, promoción de la salud, a nivel mundial, contribuir a la seguridad de los usuarios, atención holística al paciente y familia; por lo que requieren en primer término del establecimiento de documentos normativos, para sustentar y optimizar de manera científica su accionar y del liderazgo del personal de enfermería, para el fortalecimiento de sus competencias(5).

La OMS, considera que los profesionales de enfermería ejercen un rol primordial en los aspectos preventivos y promocionales de la salud de las naciones, pues se desempeñan eficientemente en situaciones críticas y de emergencia principalmente, por lo que recomiendan entre otros aspectos trabajar pro de la modernización de la práctica con fundamento científico técnico, así como la implementación de la tecnología buscando la mejora de la comunicación, análisis y toma de decisiones, mejorar la situación laboral de estos profesionales aumentando el presupuesto para cubrir sueldos y salarios acordes a la labor que realizan(6).

Este organismo mundial establece que los enfermeros son la primera fuerza laboral en las instituciones de salud, en un 70%, responsable de los cuidados básicos para la recuperación de la salud, profesionales que siempre permanece en la primera línea de atención tal como se ha demostrado en la última pandemia del SARS-CoV 2 y en las anteriores en la que la salud y la vida de las personas se encuentran en peligro, a nivel mundial este grupo profesional ha dado muestras de piedad, caridad, valor y coraje durante la atención y cuidados a los pacientes afectados por este mal(7).

En ese sentido la OMS ha instituido lineamientos para facilitar el ejercicio de la profesión, proporcionando herramientas que faciliten el liderazgo de los profesionales de enfermería, para el cuidado y la promoción de la salud, y en las pesquisas de manera innovadora que ratifiquen la gestión eficaz de los servicios de asistencia de la salud, por ello conceptualizan el liderazgo no como un cargo, sino como una manera de pensar y de comportamiento que influye en otros individuos. Los profesionales de enfermería desde su formación en el pre grado deben ejercer su liderazgo de impacto iniciando y siendo responsables del logro de cambios en el cuidado del individuo, la familia y la comunidad en general, buscando que su manera de pensar y comportarse influyan positivamente en el comportamiento de las personas para la adquisición de una cultura en salud (8).

Es además importante mencionar, que los profesionales enfermería deben además aplicar el liderazgo en actividades de gestión: administrativo, emprendimiento y política; para lo cual debe adquirir competencias específicas, técnicas (maestría y doctorados); así como de habilidades y actitudes que le faciliten la obtención de los objetivos establecidos; en relación a las ideas expuesta, es fundamental además que el profesional enfermero posea habilidades comunicativas, directivas, motivacionales, trabajo en equipo y valores personales como el tesón, firmeza, audacia, responsabilidad, constancia y valentía (9).

Por otro lado, en Chile, consideran que la escala de satisfacción podría influenciar la cantidad y calidad de las tareas que llevan a cabo los colaboradores, e incidir en la disminución de la calidad de los servicios que oferta la institución, inasistencias no justificadas, predisposición a dejar de ejercer funciones en la organización, entre otros; definen la satisfacción laboral como el nivel de placer que el colaborador obtiene de la institución donde trabaja, en estudios realizados el 28,1% identifican refieren que el liderazgo entrenador y un 17,3% al liderazgo director; además que el 27,6% de los profesionales de enfermería manifiestan sentimientos de satisfacción en el ámbito laboral y lo relacionan con el estilo de liderazgo de su jefes en los diferentes servicios(10).

En el contexto mexicano, las instituciones de salud de la localidad de San Luis de Potosí, consideran que para lograr que los profesionales de enfermería sean

altamente competentes que le permitan brindar atención holística, es necesario fortalecer la relación entre los directivos y los subordinados; investigaciones destaca que el liderazgo enfocados en guiar 37,5% es el predominante en los establecimiento sanitario, resultados que le permitieron concluir que el liderazgo influyen positivamente en el desarrollo de la autonomía y el empoderamiento (11).

En México, estudios realizados para verificar el estilo de liderazgo utilizado en la las instituciones de salud de ese país, refieren que es el profesional enfermero es responsable de coordinar los cuidados del enfermo hospitalizado del equipo multidisciplinario durante su labor diaria, dando a conocer que el tipo de liderazgo que con mayor frecuencia es utilizado es el transformacional y transaccional mientras el correctivo/ evitador el de menor aplicación(12).

Por otro lado, en Ecuador consideran que el rol del líder es clave en la satisfacción de sus subordinados, entre ellos se puede destacar como influyen los diferentes tipos de liderazgos, entre lo que se destaca el transaccional, en donde el líder busca obtener beneficios tanto para sus empleados como para la institución; por su parte el líder transformacional busca que, sus colaboradores se encuentren satisfechos lo que originará mejoras en la productividad; sobre el líder burocrático se puede mencionar al que tienen un puesto de liderazgo pero no las habilidades para llevarlo a cabo; por otra parte, el líder carismático que tienen como riesgo que los colaboradores no sigan las órdenes que les dan porque confunden el papel de amigo al de líder (13).

Ahora bien, en México, se identifican que dentro los factores psicosociales del trabajo están referidos a diversos aspectos del liderazgo organizativo y relaciones del equipo multidisciplinario; los cuales influyen negativamente en la salud biopsicosocial emocional de los colaboradores, su estilo de vida y la productividad de la institución (14).

Respecto a lo indicado, en el mismo contexto indican que dichos factores afectan también de manera positiva o negativa el quehacer diario de los profesionales, así como su confort laboral; de la misma manera indican que el

riesgo psicosocial da origen al estrés o es considerado como un generador de daño físico o social de los enfermeros (15).

Estudios realizados en Perú en relación al tipo de liderazgo de jefas enfermeras dan a conocer que resultados con predominio de un liderazgo democrático con un 69,6%, tipo de líderes que aceptan las ideas y sugerencias, de sus liderados, respetan y confían en los miembros de su equipo de trabajo (16).

De la misma manera en la ciudad de Lima estudios realizados en un Hospital Nacional destacan que el liderazgo situacional que deben asumir los jefes enfermeros busca mejorar los cuidados de enfermería en el área de emergencia; pues le permite facilitar el escuchar, instruir, planear las actividades, organizarlas, renovarlas, motivarlas, considerando las realidades que le toca afrontar en cada turno, encontrando que el porcentaje de prevalencia de un liderazgo medio en 60% (17).

Por otro lado, en Tacna estudios de la materia realizados en instituciones del MINSA, establecen que los estilos de liderazgo de mayor utilización en líderes enfermeros, es el Timonel en 44,11%, continua el Visionario en 23,52%, afiliativo en 14,70% y el democrático en 5,88%. En este contexto, el liderazgo en enfermería es considerada como un proceso que busca promover la mejora de la calidad de los cuidados de enfermería y con ello contribuir a la calidad de vida del paciente su familia y comunidad (18).

Por su parte, Observatorio de Recursos Humanos en Salud del MINSA sostiene que es necesario acortar la brecha entre las competencias de los egresados y las requeridas de los recursos humanos en salud (RHUS), para lo cual recomienda, que las escuelas profesionales y facultades deben integrarse con el sistema de salud para que sus estudiantes y egresados puedan desarrollarse en este sin problemas, buscar la participación comunitaria activa de los estudiantes y egresado, considerar dentro del perfil de los RHUS la comunicación efectiva, liderazgo y profundo sentido de ética (19).

Ahora bien, el Hospital III Emergencias Grau, es parte de la red asistencial Almenara, se encuentra ubicado en la Av. Grau 351 Cercado de Lima, fundado el 12 de agosto de 1961 como policlínico Grau. El 23 de abril de 1999, con Resolución Presidencial Ejecutiva N°084 de ESSALUD elevan la categoría a hospital nivel III, denominándose Hospital III Emergencias Grau. Respecto al liderazgo, durante el 2019 se realizan estudios relacionados a la temática, llegando a la conclusión que es necesario explorar otros aspectos que pueden influir en la percepción del profesional de enfermería, como lo son la satisfacción laboral, estrés y carga laboral, resiliencia, entre otros.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema General:

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo utilizados en la gestión y la satisfacción laboral del Licenciado de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023?

1.2.2 Problemas Específicos:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo Laissez Faire y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General:

Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023.

1.3.2 Objetivos Específicos:

Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023.

Evaluar la relación entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023.

Identificar la relación entre el liderazgo Laissez Faire y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023.

1.4. Justificación

1.4.1 Justificación teórica: El estudio de investigación se justifica teóricamente porque permitirá revisar los aspectos teóricos de diferentes autores respecto a estilos de liderazgo, como la teoría de Bass, quien categorizó a los estilos de liderazgo en transformacional, transaccional y Laissez Faire, así como lo que respecta a la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería, entre ellas la teoría de Herzberg, quien planteó la “Teoría bifactorial o de los dos factores”, la cual también es denominada como la “Teoría de la motivación e higiene”; a fin de aceptar o rechazar dichas teorías.

1.4.2 Justificación práctica: En la práctica justificamos nuestro estudio, porque permitirá realizar propuestas de programas de fortalecimiento de liderazgo y de mejora de las condiciones laborales, con la finalidad de mejorar las condiciones y factores laborales que afectan a la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital de Emergencias Grau.

1.4.3 Justificación metodológica: La justificación práctica del estudio esta plasmada en la metodología, pues para obtener la información se ha decidido usar instrumentos validados estadísticamente y a través de jueces expertos, los mismos que han sido aplicados en poblaciones de características similares, lo que garantizará el recojo de información directamente de la población involucrada, información que de la misma manera será validada estadísticamente.

1.4.4 Justificación social: Consideramos que la justificación social está debidamente sustentada pues sus resultados pretenden que los líderes identifiquen el estilo de liderazgo ideal para el manejo de acertado del grupo que dirigen, buscando la mejora de las relaciones interpersonales del equipo multidisciplinario de salud, con ello su satisfacción y la mejorar la calidad del cuidado a los usuarios que asisten al hospital de Emergencia Grau.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1 Temporal: El desarrollo del trabajo de investigación que estamos presentando se desarrollara durante el periodo comprendido enero a julio de 2023.

1.5.2 Espacial: Esta investigación será realizada en el Hospital de Emergencias Grau ubicado en Perú, departamento y provincia de Lima.

1.5.3 Población o unidad de análisis: La unidad de análisis estará conformada por 40 licenciados en enfermería.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Bracamonte y González-Argote(20) en Argentina durante el año 2022, realizan un estudio denominado “Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación con la satisfacción laboral” con el objetivo de determinar la relación entre liderazgo y la satisfacción laboral en un hospital de Buenos Aires en el primer semestre del 2021. Se trata de un estudio descriptivo, transversal, observacional, la población fue de 73 enfermeras, recogen los datos usando un cuestionario; obteniendo que el 57,5% manifiestan que el liderazgo de enfermería es Laissez Faire, transaccional con 71,2% y 49,7% transformacional; al respecto el 100% considera que el liderazgo transaccional es bueno y el 98% considera que cuando el líder aplica el liderazgo transaccional es bueno, encontrando además una satisfacción en ellos del 83,6%. Concluyen que existe relación entre ambas variables estudiadas.

Shankar et al. (21), en India en el 2022 en realizan una investigación que se denominó “Un estudio para identificar el estilo de liderazgo y su nivel de satisfacción laboral entre la profesión de enfermería”, con el propósito de conocer el estilo de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras. Investigación exploratoria, descriptiva, transversal se utilizó dos cuestionarios y un calendario de entrevistas, aplicados a 500 licenciados enfermeros. Obtienen como resultados que el 58,2% identifican un liderazgo Transformacional, 33% Liderazgo Transaccional, 9,13% Liderazgo Laissez-Faire; por otro lado, se encuentra que 49,57% de las unidades muestrales se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos y 15,38% insatisfechos.

Gómez (22), en México en el 2021 en realizan el estudio “El estilo de liderazgo y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una dependencia pública estatal en la ciudad de Xalapa, Veracruz”, con el propósito de conocer la relación entre el estilo de liderazgo ejercido en una institución del gobierno y el grado de satisfacción laboral de sus empleados. Investigación cuantitativo correlacional se utilizó dos cuestionarios, aplicados a 31 licenciados enfermeros. Obtienen como resultados que el 58% identifican un liderazgo

Transformacional, 48% Liderazgo Transaccional, 19% Liderazgo Laissez-Faire; por otro lado, se encuentra que 68% de las unidades muestrales se encuentran satisfecho, respecto a los factores intrínseca el 78% se muestra satisfecho y 50% satisfecho respecto a los factores externos. Concluyen en la relación entre las variables del estudio.

Núñez et al. (23), en México durante el año 2020 analizaron “Estilos de liderazgo relacionados con los niveles de satisfacción laboral en enfermeras en atención hospitalaria”, con el objetivo de determinar la correlación del estilo de liderazgo percibido y el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería que labora en el servicio de hospitalización en una institución de segundo nivel; estudio de metodología no experimental, prospectivo y transversal, realizado con 45 licenciados enfermero, a quienes se lea aplicó un cuestionario y la escala de satisfacción laboral general. Encuentran en relación a los estilos de liderazgo, 64,7% perciben un estilo transaccional 14,7% Laissez-faire y 20,6% transformacional; además que el 58.8% estaban moderadamente satisfechas con su trabajo, un 23,5% muy satisfechas, un 5,9% insatisfecha y un 11,8% indiferente. Concluyendo que no existe correlación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral.

Villarroel (24), en Bolivia en el 2020, realizan un estudio “Liderazgo y satisfacción laboral en los integrantes de la federación universitaria local de la Universidad Mayor de San Andrés”, con la finalidad de determinar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en los integrantes de la Federación Universitaria Local de la Universidad Mayor de San Andrés. Trabajo cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental del tipo transversal, la muestra estuvo conformada por 22 unidades de quienes se obtuvo la información a través de un cuestionario; como resultados se obtuvo en relación a la satisfacción laboral 70,0% se encontraban muy satisfacción alta; en lo que respecta al tipo de liderazgo se encuentra que liderazgo Transaccional está presente en 72,6%. Concluyen que existe relación entre este tipo de liderazgo y la satisfacción intrínseca de las unidades muestrales.

2.1.2 Nacionales

Bazán (25), en el Chiclayo en el 2023, elabora una investigación a cerca de “Estilos de liderazgo y clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo”, con la finalidad de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y clima organizacional en el personal de salud. Trabajo descriptivo, transversal y correlacional, participaron 218 trabajadores de salud. Para la recogida de datos usan dos cuestionarios. Los resultados evidencian los estilos de cómo se perciben los estilos de liderazgo: Transformacional en 20,18%, Transaccional en 74,31%, y Laissez Faire en 5,5%. En conclusión, existe correlación entre las variables analizadas.

Cabrejos y Montenegro (26), en Lambayeque durante el año 2023. Realizan una pesquisa titulada “Nivel de Satisfacción laboral del Profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia de un hospital II-2 MINSA, Chiclayo 2021” para establecer el grado de satisfacción laboral del licenciado enfermero del servicio de emergencias. Estudio cuantitativo, descriptivo, transversal simple y no experimental, desarrollado con 41 licenciados enfermeros, a quienes se les aplico un cuestionario. Los resultados demuestran una satisfacción laboral positiva en 50% y 7,1% demuestran insatisfacción; respecto a su líder indican sostienen que están satisfechos en un 59,5%. Concluye que en general las enfermeras se encuentran satisfechas en su entorno laboral, sin embargo, es necesario que los directivos revisen e intervengan en las áreas que tengan un porcentaje más bajo de satisfacción.

Huallpa (27) en Ancash en el 2022 investigan los “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz, 2018”, con el propósito de determinar la relación de los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Investigación cuantitativa, transversal, correlacional, no experimental, en la que intervienen 90 licenciados enfermeras, la información se obtuvo a través de dos cuestionarios; encuentra. El 66.7% indica que predomina el liderazgo transaccional, 18.9% el Laissez faire y 14,4% transformacional, así mismo, el 47.8 % aplica el estilo de liderazgo Transaccional nivel medio, 18.9% liderazgo Laissez Faire con nivel bajo, y 11.1% mostró un estilo de liderazgo transformacional nivel bajo; respecto a la

satisfacción laboral se obtuvo que el 50% considera que es media. Concluyen que existe una relación significativa entre los Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral.

Palomino (28), en Lima en el 2019, realizan el estudio “Estilos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de las Fuerzas Armadas. Lima 2018”, con la finalidad de establecer cuál es la relación entre el liderazgo y el nivel de satisfacción en el trabajo en el personal asistencial de un hospital de las Fuerzas Armadas, Lima 2018. Estudio cuantitativo, correlacional, para su desarrollo se contó con 120 unidades muestrales, los datos lo recogen con un cuestionario, se encontró alto nivel de liderazgo en 60,83%, 50,8% liderazgo transformacional y 60,8% liderazgo transaccional, se considera que el liderazgo transformacional y el transaccional fueron altos 68,3%, y con 68,33% de satisfacción alta. Se concluye en la alta relación significativa entre ambas variables.

Pinedo (29), en Chiclayo en el 2019. Estudio titulado “Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería del Hospital Regional Lambayeque “, realizado para establecer la relación existente entre el estilo de liderazgo y Satisfacción laboral de los licenciados enfermeros del Hospital Regional Lambayeque. Estudio descriptivo, correlacional, cuantitativo, aplicado; en el que participan 196 unidades muestrales, a quienes se les aplica un cuestionario. Encuentran 52,6% de liderazgo democrático; 18,9% liderazgo Laizzes Faire; y 1,0% liderazgo autocrático, en relación a la satisfacción laboral 18,4% para el estilo democrático y 1% para los estilos Laizzes Faire, y autocrático. Concluyen que no existe relación entre ambas variables.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Liderazgo en la gestión

Definición de liderazgo.

Liderazgo es definido como el acervo de capacidades y destrezas de conducción, que un ser humano posee para ser capaz de accionar de los individuos o una agrupación definida, haciendo que sus acciones se desarrollen satisfactoriamente y logren el cumplimiento de objetivos y metas planificadas (30).

En ese contexto, otros autores lo definen como una persuasión positiva para el conjunto de individuos integrantes de un grupo, situación que favorece el desempeño de sus integrantes, la aceptación de los cambios, e involucrase en los objetivos y de esta manera mantener el buen funcionamiento de la institución. La competitividad que existente en la actualidad es una exigencia de las organizaciones, de ahí la importancia del juicio del líder pieza fundamental en el éxito o no de las organizaciones(31).

Vinculado a estos conceptos, el liderazgo puede comprenderse como una temática principal en la profesión de enfermería, pues el crecimiento profesional en el ámbito científico exige la interacción con otras ciencias y la toma de decisiones en coordinación con otras profesiones para el logro de los objetivos y metas institucionales, personales y profesionales, en este contexto, los cambios de las sociedades, las transformaciones sociales consecuentes de nuevas enfermedades, el surgimiento de tecnología de vanguardia, obligan a la enfermera continuar fortaleciendo sus habilidades de liderazgo de tal manera que se favorezca el crecimiento de los aspectos teóricos y prácticos de los profesionales que favorezca el cuidado científico, técnico pero sobre todo humano (32).

Ahora bien, para que el enfermero pueda administrar de manera excelente, tienen que poseer ciertas cualidades aptitudinales, conocimientos, sólidos, actualizados de vanguardia y disposición a los cambios, sobre la base de estas ideas, el liderazgo asocia la eficacia, efectividad que es la base de la calidad que ambicionan las instituciones laborales, comprendiendo además que favorece la práctica de valores en los liderados, así como las buenas relaciones personales y laborales; en este contexto para ser un líder de éxito se requiere que la persona se preocupe por mantener actualizado sus conocimientos, integridad, entusiasmo, calidez, serenidad rigidez pero a su vez el ser flexible todas estas características son necesarias para el ejercicio de un liderazgo positivo, pues actitudes contrarias son propias de un liderazgo negativo (33).

Ahora bien, en la actualidad el liderazgo es considerado un elemento fundamental que debe estar presente en todo tipo de empresa u organización laboral y en todo grupo profesional, siendo por ello fundamental en la estructura de la profesión de enfermería, pues es piedra angular en las organizaciones de salud, donde los

cambios del mundo globalizado actual exigen cuidados seguros de calidad, demandantes de profesionales competitivos, proactivos poseedores de habilidades blandas, que fortalezca la conciencia organizacional y con ello el cambio positivo en ellas (34).

Respecto al liderazgo, la teoría de Bass está orientada a comprender los fenómenos de la organización centrada fundamentalmente en el comportamiento humano; considera al liderazgo transaccional como el intercambio entre el líder y los integrantes de su grupo, los que realizan una labor a cambio de un reconocimiento, es decir existe una relación costo-beneficio; al respecto del liderazgo transformacional esta teoría sostiene que los colaboradores se comprometen con la obtención de los objetivos dejando a un lado sus intereses propios y enfocándose en los de la organización, para lo cual el líder debe tener la habilidad de cambiar los patrones de liderazgo según la necesidad o los eventos a los que le hace frente; finalmente el liderazgo Laissez Faire es un “no” líder, es decir no dirige ni apoya a su equipo, no toma decisiones, es desordenado, permite a los colaboradores hacer lo que ellos consideren adecuado (35).

2.2.2 Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral, es conceptualizada como el fenómeno indicativo de agrado o desagrado de los trabajadores en las organizaciones, que contempla algunos estados emocionales y del conocimiento, para algunos de manera de respuesta emocional mientras que para otros se constituye en un juicio de valor positivo o negativo respecto a la labor que realiza, es decir en la satisfacción personal intervienen factores emocionales y evaluativos de la labor que se realiza, es decir se puede decir que es la sumatoria de la satisfacción cognitiva con la afectiva o emocional(36).

Considerando que la satisfacción laboral está determinado por la correspondencia entre la fuerza laboral y las características del contexto donde se desarrollan las labores, en ella intervienen factores intrínsecos y extrínsecos; la primera en relación al trabajo que realiza según el puesto asignado, el discernimiento de los trabajadores respecto a su trabajo, por otro lado, la extrínseca esta relacionados a las situaciones laborales como horarios, remuneraciones, facilidades laborales

entre otras, ambos factores más la actitud van a dar como resultado una satisfacción personal positivo o negativa, en el entorno laboral la satisfacción es considerada una informalidad que puede variar, donde las perspectivas de los colaboradores pueden incrementarse o disminuirse, ello de acuerdo al cumplimiento o no de sus necesidades personales e institucionales (37).

Vinculado a estos conceptos ubicamos la teoría de la motivación que exponen a la satisfacción laboral según las categorías de necesidades de los seres humanos, así tenemos:

La teoría que sustenta Abraham Maslow en la que involucra la satisfacción laboral, de la enfermera, en la que resalta que la satisfacción de las necesidades más básicas debe ser consideradas, pues su no satisfacción ocasiona insatisfacción laboral; mientras que los componentes mayores aumentan la satisfacción cuando son satisfechas, en este orden de ideas las dos primeras son de orden menor, y de satisfacción externa, las otras tres de orden mayor de satisfacción interna, estas son:

- Seguridad cuidado y protección frente a perjuicios físicos y emocionales.
- Sociales que tiene que ver con el afecto, sentido de pertenencia, aceptación y amistad.
- Estima: considera el respeto así mismo, autonomía y logros, su estatus, el reconocimiento y la atención.
- Autorrealización: considera el crecimiento y desarrollo personal. Todo lo descrito debe ser tomado en cuenta por el líder para motivar a sus trabajadores, satisfaciendo sus necesidades (38).



Tomado de: Maslow (1954, p.39)

Todas estas suposiciones planteadas han contribuido al estudio de la satisfacción laboral, a través de la “teoría de los dos factores” o de la Motivación e Higiene que fue planteada en 1959 por Frederick Herzberg, en ella resalta la importancia de la actitud de los trabajadores en su centro laboral, puesto que de ello dependerá el prestigio o decepción de la institución, esta teoría sostiene que los factores que van a influir en la conducta y actitud de los subordinados están agrupados en los factores intrínsecos o motivacionales, estos proporcionan satisfacción laboral sostenida, en el contexto laboral, pues permite el incremento de la producción, crecimiento de la institución, reconocimiento, responsabilidad, beneficios, desarrollo empresarial, cuando estos factores son excelentes, van a producir satisfacción; pero cuando son ínfimos provocan insatisfacción (39). Por otro lado, tenemos los extrínsecos o llamados también higiénicos, estos están en relación directa a la insatisfacción, están en relación con las condiciones que se dan en el entorno laboral, el suelo, las condiciones físicas y ambientales, los beneficios sociales y políticas que proporciona el empleador, y las organizaciones, las relaciones con los integrantes del equipo de salud, sus compañeros, los miembros de su entorno social entre otros, cuando todos estos son inmejorables se logra satisfacción en el ambiente laboral (40).

El planteamiento de las teorías de este tema de la misma manera considera la teoría de los dos factores, denominada también bifactorial de la satisfacción, que demanda la coexistencia de dos géneros en el entorno laboral estos son los intrínsecos o motivadores y los extrínsecos o higiénicos, este último mencionan respecto a los factores intrínsecos se aludidos a las situaciones del entorno

laboral, responsabilidades, beneficios y el implícito a los mismos entre otros; mientras que los primeros involucran las condiciones que escapan del control de los trabajadores así tenemos el entorno de seguridad en el trabajo, estipendios, la infraestructura, los que sumados a los datos socio demográficos habilidades blandas expectativas de superación van a ser determinantes en el cumplimiento de las necesidades su interferencia ocasiona insatisfacción laboral, de la enfermera y con ello interferencia en las acciones de cuidado, disminución de la calidad e incremento del ausentismo laboral(41).

Para finalizar ubicamos la teoría X y Y, la misma que fue propuesta por McGregor en 1960, quien plantea dos visiones diferentes en los individuos, una negativa Teoría X que deduce que los colaboradores muestran malhumor durante su jornada laboral, que además son ociosos, irresponsables, por lo que deben coaccionados durante su jornada, así como que son cautivos de sus necesidades fisiológicas y de seguridad; por otro lado contrario a esta tenemos la Teoría Y la misma que resalta la creatividad de sus colaboradores, así como evidencian su responsabilidad y además no necesitan supervisión para ejecutar sus actividades y que son las necesidades mayores (sociales y de auto estima) son primordiales en los empleados, esta teoría no va a determinar las necesidades de las personas basada en características antes establecidas lo que obstaculiza lo que se desea lograr (42).

2.3 Marco conceptual

Los estilos de liderazgo son abordados desde diferentes puntos de vista. Pueden ser manifestaciones, comportamientos y antecedentes personales, asimilados por los líderes a través de la experiencia; ahora bien, Considerando que los regímenes de salud que cuentan con una organización general afrontan por estas épocas la necesidad desafiante de brindar cuidados y atención de calidad sostenible en el tiempo, tanto a sus usuarios internos como externos; la evolución científica y tecnológica que se da en el día a día son demandantes de cuidados de calidad segura oportuna y continua para los males crónicos transmisibles y no transmisibles, aunque estos avances signifiquen incremento de costos de atención; la atención y cuidado de los miembros de la orden de enfermería deben estar enmarcados en los modelos de atención ya establecidos por las teóricas

que sustentan estos cuidados con evidencia científica, modelos que además permite el crecimiento profesional por el desarrollo teórico práctico de sus agrupados (43).

Si revisamos la historia, comprobamos que son los profesionales enfermeros debido a su preparación teórica practica con sustento científico, que les proporciona visión amplia de los aspectos psico social emocional del individuo le han permitido el surgimiento como líderes innatos de los equipos de salud, pues en sus cuidados están articulados en acciones conceptuales y actitudinales que garantizan atención humana de calidad. Todas estas razones son suficientes para aseverar que estos profesionales tienen capacidad de coordinar los equipos de enfermería y asistenciales en general, así como plantear las estrategias orientadoras al cumplimiento de las metas y objetivos personales profesionales e institucionales. En enfermería el líder debe encontrarse capacitado para utilizar sus habilidades de líder en el desarrollo de todas sus funciones; así como ser competente en la generación, promoción, desarrollo y evaluación de los procesos propios de la profesión, además de todos aquellos que involucran a los pacientes, sin descuidar su preparación permanente en servicio (44).

Por su parte el liderazgo laissez faire, tiene como característica fundamental la delegación de la autoridad, el desinterés, así como la permanente irresponsabilidad de los liderados, es conceptualizado como un líder carente de deontología para con su institución, para algunos estudiosos como Martínez este tipo de líder caracterizado por ser liberal es un individuo inactivo, sin energía, evade responsabilidades y es desinteresado cuando se requiere tomar una decisión, no intervienen ni se compromete con la problemática de sus liderados, permitiéndoles libertad absoluta, aunque les facilita las herramientas necesarias para su desarrollo; los líderes que adoptan este estilo son aquellos que buscan librarse de cualquier compromiso, toda decisión la deja a cargo de sus dependiente, trayendo un trabajo menoscabado en efectividad; en líneas generales este es un líder que otorga de manera voluntaria e intencional el poder a sus liderados(45).

Por otro lado, el líder transaccional es aquel que se interesan en conocer las necesidades y deseos de sus liderados, dando una explicación de cómo podría

satisfacer estos premios condicionados al cumplimiento de lo planificado, en este contexto destaca aquel que utiliza el otorgamiento de un premio eventual; o el que solo se hace visible para corregir y criticar de manera negativa el desenvolvimiento de sus liderados

Contrario a este tipo de líder tenemos el líder transformacional, caracterizado por ser promotor de cambio, compromiso, motivador, resalta las acciones y comportamientos positivos, forja la práctica de valores y mejora en las relaciones interpersonales en los integrantes de su equipo, bajo la concepción de respeto a las creencias, cultura y pensamiento, lo que proporciona buenos resultados en la organización, este tipo de líder es carismático, inspirador, induce el desarrollo intelectual de todos, es procurador de las mejoras de los intereses de las instituciones. Son sus características innatas el ser carismático, inspirador, motivador del intelecto y de tratamiento individual, es decir es modelo a seguir, aunque los resultados del trabajo que realizan es a mediano y largo plazo, por último mencionan que estos líderes pretenden sembrar una cultura organizacional a base de compromiso, lealtad y motivación personal y grupal (46).

Si bien es cierto, los tres enfoques teóricos del liderazgo son: el enfoque de rasgos, el enfoque conductual, y el enfoque situacional, sin embargo, en la actualidad los de mayor utilidad son los tipos transaccional y transformacional, pues ambos consideran los atributos, así como el comportamiento de las personas que se desenvuelven en un ambiente laboral. Por su parte, es el liderazgo transformacional el de mayor valor, pues está considerado el de mayor adecuación social, mientras que el transaccional se basa en patrones tradicionales, basado por ello en el intercambio de ideas u acuerdo que maneja el líder que puede traducirse en premio o sanción a sus colaboradores, ello de acuerdo a su rendimiento o desempeño laboral (47).

2.4. Definición de términos básicos

- **Clima Laboral:** Contexto en el que se desenvuelve la labor del día a día que de una u otra manera va hacer capaz de respaldar la labor de los trabajadores, su desenvolvimiento el incremento de su producción, utilidades y usufructo (48).
- **Insatisfacción laboral:** Operaciones censuras que van a perjudicar directamente a empleados, e indirectamente a los empleadores, porque, las condiciones laborales no cumplen con las respectivas de los mismo y van a perjudicar la productividad de las empresas (36).
- **Liderazgo:** El liderazgo viene a ser el resultado que se alcanza sobre otros, a través del trabajo en equipo, motivador saludable, proactivo para alcanzar los objetivos personales e institucionales, sin dejar de lado los valores y la humanización (49).
- **Líder:** Individuo que posee cualidades que le permiten influir de manera positiva o negativa en una persona o un grupo; cuando la influencia es positiva se alcanzarán los objetivos institucionales, de lo contrario producirá insatisfacción en el trabajo (49).
- **Liderazgo Transaccional:** Basado en el incentivo de los trabajadores para mejorar los resultados(35).
- **Liderazgo Transformacional:** Cuando un líder influye a sus colaboradores estimulando cambios de puntos de vista, impulsando a que dejen de lado sus intereses individuales y se concentren en los de la organización (35).
- **Liderazgo Laissez faire:** Es cuando un líder carece de compromiso con la institución, es una persona inactiva y que no toma decisiones (35).
- **Motivación:** Está considerada como una fuerza que aparece en los seres, la que se encamina a la satisfacción de sus necesidades estableciendo o fortaleciendo el deseo de accionar o no, la motivación es dinámica, direccionada por factores internos y externos que la determinan (48).
- **Satisfacción laboral:** El concepto de satisfacción laboral ha sido planteado por autores diversos, y concluyen en la idea que en ella intervienen aspectos

conceptuales, actitudinales, además de los componentes del entorno y de las organizaciones; por tanto, es importante en toda organización (36).

- Rotación del personal: Se origina cuando el trabajador es trasladado de un puesto de trabajo a otro donde realizara la misma función, en este ínterin es sustituido por otro trabajador de igual nivel (36).

- Productividad laboral: Viene a ser un indicador de eficiencia que evidencia el incremento de la producción de bienes, servicios, oportunidades prestaciones etc. (36).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General:

Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo utilizados en la gestión y la satisfacción laboral del Licenciado de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023.

3.1.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023

Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023

Existe relación significativa entre el liderazgo Laissez Faire y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023.

3.1.1 Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Valores finales
Estilos de Liderazgo	El liderazgo en enfermería tiene un efecto positivo o negativo en el ejercicio de la profesión y el comportamiento de los miembros de su orden en las instituciones de salud, donde la identificación de las fortalezas y debilidades de los profesionales de enfermería es fundamental para el mejoramiento de la calidad del cuidado enfermero(50).	La operacionalización de la variable estilos de liderazgo de enfermería, será medido con un instrumento validado y aplicado a poblaciones similares, considerando además los tres principales tipos de liderazgo utilizados en la gestión de los servicios de enfermería.	Liderazgo Transformacional	Carisma Motivación individual Consideración intelectual Estimulación intelectual	1-8	Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3 Casi siempre: 4	Liderazgo Laissez Faire: 20-47 puntos Liderazgo Transaccional: 48-75 puntos Liderazgo Transformacional: 76-100 puntos
			Liderazgo Transaccional	Recompensa contingente Gestión por excepción activa Gestión por excepción pasiva	9-15		
			Liderazgo Laissez Faire	Ausencia de liderazgo	16-20		
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es la medida comparativa entre las que ejecuta los usuarios internos entre el trabajo que realizan y el reconocimiento ansiado cualquiera sea su tipo, está relacionado con los	Esta dimensión será operacionalizada a través la medición de los principales factores que serán medidos con un cuestionario validado, y	Factores intrínsecos	Realización Reconocimiento Promoción Trabajo en sí Desarrollo personal Responsabilidad	1-6	Siempre: 5	Insatisfecho: 14-33 puntos Regularmente satisfecho: 34-53 puntos
			Factores extrínsecos	Políticas Gestión Supervisión técnica	7-14		

	conocimientos, dogmas, inquietudes, sentimientos emociones general (51).	y en	coherente a la literatura utilizada en relación a la temática.		Relaciones interpersonales Remuneración Seguridad en el trabajo Vida personal Estatus social			Satisfecho: 54-70 puntos
--	-----------------------------------------------------------------------------------------	---------	----------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	-----------------------------

IV. DISEÑO METODOLOGICO

4.1. Diseño metodológico

La investigación aplicada, pues el objetivo de esta es solucionar una problemática, de la realidad, tratando de solucionarla. El diseño será el descriptivo, porque, se describiremos las variables tal como las observaremos en la realidad, será correlacional porque, pretendemos relacionar una variable sobre la otra para lo cual utilizaremos la estadística; será de enfoque cuantitativo porque daremos un tratamiento estadístico a los resultados (52).

4.2. Método de investigación

Se trata de un estudio Investigación no experimental, porque como investigadores no vamos a intervenir para modificar o cambiar las variables, por otro lado, estos estudios se limitan a recoger los datos tal como los desarrollan en la realidad estudiada (53).

4.3. Población y muestra

Para Baena (53), la población es el total de integrantes de los hechos a estudiar, en este estudio la población la conforman 32 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Grau.

Muestra: Usaremos muestreo no probabilístico se estimará el tamaño de la muestra, utilizando la fórmula para población finita, con un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 0,5 (54).

Posteriormente a aplicar la fórmula el resultado obtenido es de 30

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

Dónde:

N = tamaño de la población. (32)

Z = nivel de confianza. (1.96)

p = probabilidad de éxito. (0,5)

q = probabilidad de fracaso. (0,5)

n = tamaño de la muestra.

E = Error estándar (0.05)

n = 30

Sin embargo, al ser una población pequeña, menor a 100 unidades muestrales se utilizará el 100% de la población como muestra, es decir será de tipo censal, siendo en total 32 profesionales.

4.4. Lugar de estudio

La investigación será ejecutada en el servicio de cuidados intensivos del “Hospital de Emergencias Grau”

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Como técnica para recolectar los datos en este estudio se usará la encuesta, la misma que permite recoger los datos a la muestra del estudio; como instrumento de utilizará un cuestionario, herramienta muy utilizada por investigadores pues permite su aplicación de manera masiva, este cuestionario está elaborado considerando las dimensiones e indicadores que nos permitirá medir lo planteado, para tal efecto se considera cinco alternativas de respuesta: siempre, casi siempre, nunca y casi nunca, establecido 20 preguntas para la variable estilo de Liderazgo y otro cuestionario con 14 preguntas para la variable Satisfacción laboral. Este instrumento fue elaborado por Susanibar (55) la validez de ambos cuestionarios la realizaron cuatro jueces expertos con resultados de 196/200 que es similar a 0,96, resultado que según la escala de Herrera utilizada es excelente, mientras que la fiabilidad se realizó con el estadístico Alpha de Cronbach, con un resultado de 0,946, es decir apto para su aplicación.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Con la información recolectada elaboraremos una base de datos utilizando el programa integrado Excel que permite la confección de una hoja de cálculo, la misma que posteriormente será trasladada al programa SPSS versión 26; con estos datos obtendremos la estadística descriptiva que nos permitirá el análisis de los datos de las variables estudiadas, luego usando la estadística paramétrica, estableceremos el análisis de los datos correlacionales de ambas variables, lo cual nos permitirá ir comprobando una a una las hipótesis del estudio aceptándolas o negándolas.

4.7. Aspectos Éticos en Investigación

En este estudio los investigadores respetarán en todo momento los principios y valores éticos de la profesión de enfermería, es decir se tendrá en cuenta:

La Beneficencia: pues se desarrollará sin pretender recibir estipendio alguno como recompensa de su desarrollo.

Autonomía: todas las unidades muestrales están en la libertad de decidir su participación o no en el estudio.

No maleficencia: en el tiempo en el que se ejecutará el estudio no realizaremos actos que pudieran dañar la imagen de los profesionales que están interviniendo en este estudio.

Justicia: Los valores y principios de cada uno de los integrantes serán respetado demostrando estos hechos con el tratamiento igualitario que daremos a los profesionales de enfermería del área de cuidados intensivos del Hospital de Emergencia Grau.

V RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

5.1.1. Frecuencia y porcentaje de variables y dimensiones

Cuadro 1

Frecuencia y porcentaje de los datos sociodemográficos de los licenciados de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Emergencias Grau, 2023.

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	30-40 años	3	9,37%
	41-50	18	56,25%
	51-60	9	28,13%
	Más de 60 años	2	6,25%
Sexo	Femenino	27	84,38%
	Masculino	5	15,62%
Nivel de Estudio	Solo pregrado	21	65,63%
	Posgrado	11	34,37%
Estado Civil	Casado o conviviente	29	90,63%
	Soltero	3	9,37%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En el cuadro 1 en torno a las edades de los profesionales enfermeros que conforman las unidades muestrales, 56,25% (18) tienen entre 41 y 50 años, 28,13% (9) se encuentran en edades de 51-60 años, 9,37% (3) en el grupo etario de 30 a 40 años y el 6,25% (2) son mayores a 60 años. Lo indicado anteriormente nos permite afirmar que el mayor porcentaje de edad se encuentra entre los 41 y 50 años.

La proporción de licenciados de enfermería en relación al sexo, es 84,38% (27) son del sexo femenino y el 15,62% (5) son del sexo masculino, lo indicado nos permite afirmar que la mayoría de los participantes pertenecen al sexo femenino.

El análisis realizado acerca del nivel de estudio de las unidades muestrales podemos afirmar que la mayoría, 65,63% (21) solo cuentan con estudios de

pregrado, sin embargo, el 34,37% cuentan con un posgrado (especialidad o maestría).

Ahora bien, los resultados nos permiten afirmar que en su mayoría los participantes son casados o convivientes 90,63% (29) y sólo el 9,37% (3) son solteros.

Cuadro 2

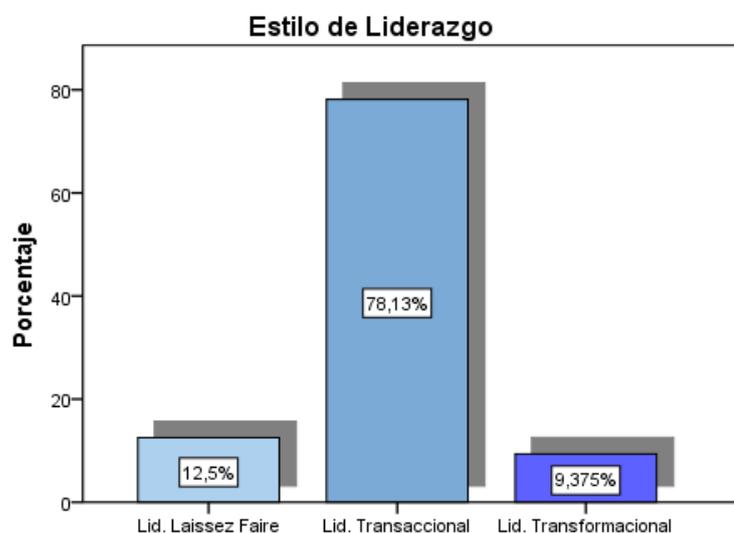
Frecuencia y porcentaje de los estilos de liderazgo de los licenciados de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Emergencias Grau, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Lid. Laissez Faire	4	12,50%
Lid. Transaccional	25	78,13%
Lid. Transformacional	3	9,38%
Total	32	100.00%

Fuente: *Elaboración propia*

Figura 1

Frecuencia de los estilos de liderazgo de los licenciados de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Emergencias Grau, 2023.



Fuente: *Elaboración propia*

En cuadro 2, figura 1, al respecto de los tipos de liderazgos, observamos que el 78,13% de las enfermeras indican que en el área de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Grau existe un liderazgo Transaccional, por su parte el 12,51% liderazgo Laissez Faire y 9,375% Transformacional; lo que evidencia que en su mayoría los licenciados de enfermería indican que el liderazgo en el servicio de cuidados intensivos considera que existe un liderazgo Transaccional, es decir el líder enfermero generalmente se enfoca en informarle a los miembros lo que deben realizar a cada miembro del equipo.

Cuadro 3

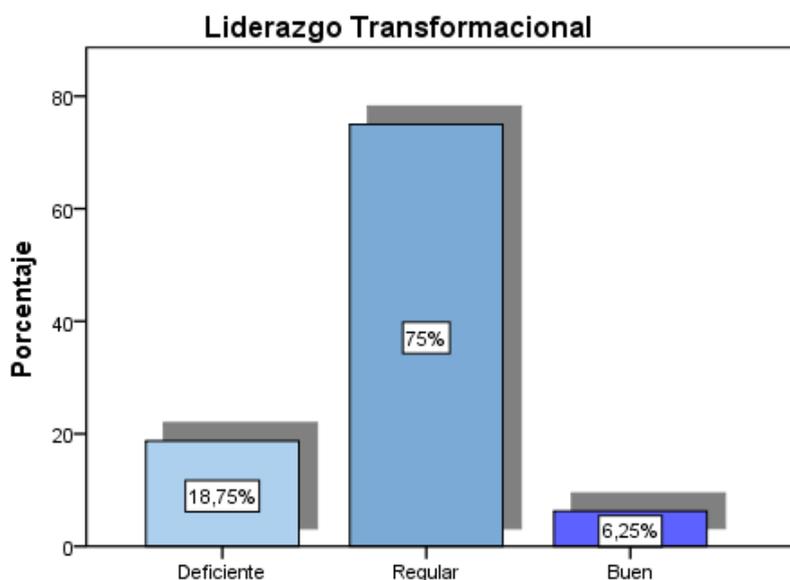
Frecuencia y porcentaje del dominio del Liderazgo Transformacional de los licenciados de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Emergencias Grau, 2023

	Frecuencia	Porcentaje
Poco dominio	6	18,75%
Regular dominio	24	75,00%
Buen dominio	2	6,25%
Total	32	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Frecuencia de del dominio del Liderazgo Transformacional de los licenciados de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Emergencias Grau, 2023.



Fuente: Elaboración propia

En cuadro 3, figura 2, al respecto del del dominio del liderazgo Transaccional se evidencia que el 75% considera que existe un dominio regular, 18,75% dominio deficiente y 6,25% buen dominio; el líder fomenta que su equipo busque cambios y sea creativo siendo él la guía para cada uno de los miembros

Cuadro 4

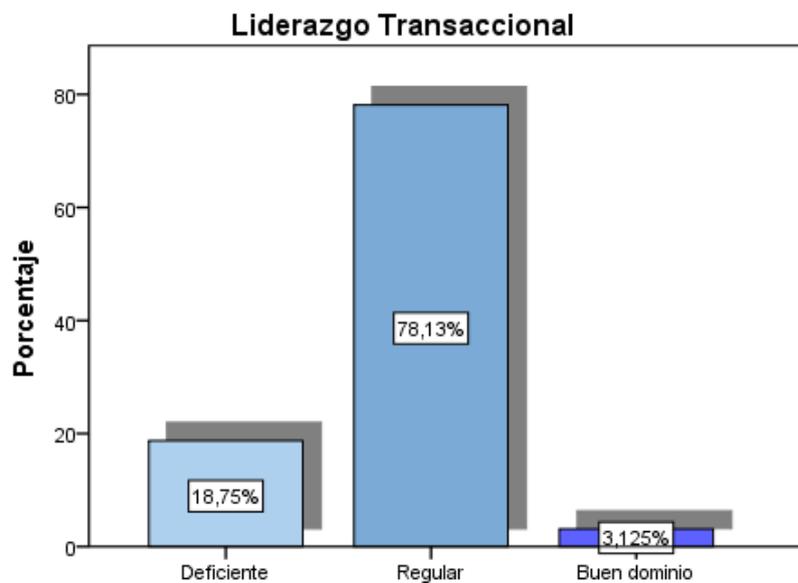
Frecuencia y porcentaje del dominio del Liderazgo Transaccional de los licenciados de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Emergencias Grau, 2023

	Frecuencia	Porcentaje
Mal dominio	6	18,75%
Regular dominio	25	78,13%
Buen dominio	1	3,12%
Total	32	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Frecuencia de del dominio del Liderazgo Transaccional de los licenciados de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Emergencias Grau, 2023.



Fuente: Elaboración propia

En cuadro 4, figura 3, se muestran los resultados del dominio del liderazgo transaccional, estos demuestran que, para la mayoría de los participantes, el 78,13% tienen dominio regular, 18,75% dominio deficiente y el 3,125% buen

dominio, siendo este el perfil del líder tradicional en el que el líder es la guía y dirección total del equipo de enfermeros del servicio de cuidados intensivos.

Cuadro 5

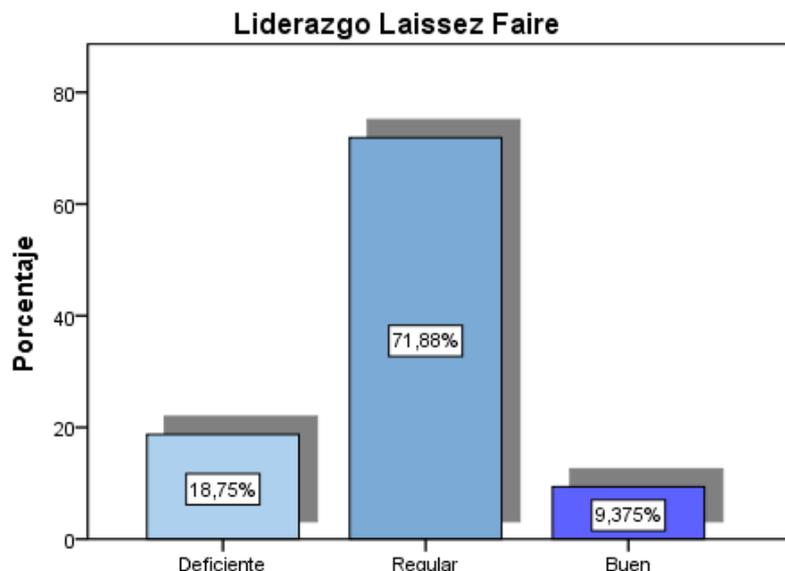
Frecuencia y porcentaje del dominio del Liderazgo Laissez Faire de los licenciados de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Emergencias Grau, 2023

	Frecuencia	Porcentaje
Mal dominio	6	18,75%
Regular dominio	23	71,87%
Buen dominio	3	9,38%
Total	32	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Frecuencia de del dominio del Liderazgo Laissez Faire de los licenciados de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Emergencias Grau, 2023.



Fuente: Elaboración propia

En cuadro 5, figura 4, en relación al dominio del liderazgo Laissez Faire nuestros resultados evidencian que la mayor parte tiene un dominio regular 71,88%, 18,75% dominio deficiente y 9,375% buen dominio; quiere decir que el líder

regularmente confía que sus colaboradores saben lo que deben hacer y no da muchas instrucciones.

Cuadro 6

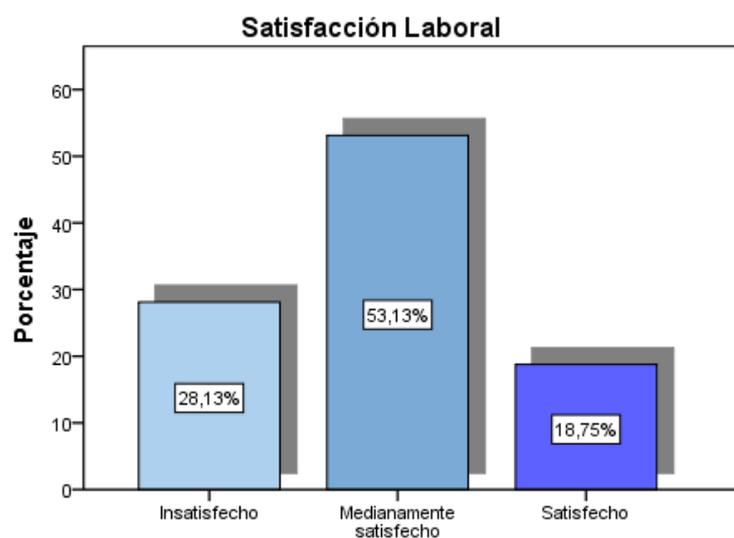
Frecuencia y porcentaje de la variable satisfacción laboral de los licenciados de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Emergencias Grau, 2023.

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	9	28,13%
Medianamente satisfecho	17	53,12%
Satisfecho	6	18,75%
Total	32	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Frecuencia de la variable satisfacción laboral de los licenciados de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Emergencias Grau, 2023.



Fuente: Elaboración propia

En cuadro 6, figura 5, se muestran los resultados de la satisfacción laboral, encontrándose que el 53,13% de las unidades muestrales se encuentran medianamente satisfechos, 28,13% insatisfechos y 18,75%, quiere decir que el personal de enfermería se encuentra medianamente satisfechos en relación a su

entorno laboral y las condiciones del servicio de cuidados intensivos del Hospital de Emergencia Grau.

Cuadro 7

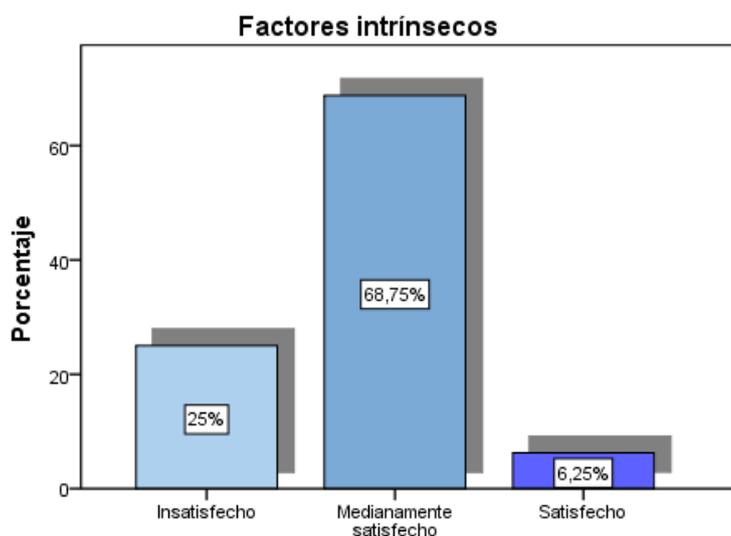
Frecuencia y porcentaje de la variable satisfacción laboral en su dimensión factores intrínsecos.

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	8	25.00%
Medianamente satisfecho	22	68,75%
Satisfecho	2	6,25%
Total	32	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Frecuencia de la variable satisfacción laboral en su dimensión factores intrínsecos.



Fuente: Elaboración propia

En cuadro 7, figura 6, en torno a la satisfacción con los factores intrínsecos, se encontró que el 68,75% (22) de la muestra se encuentran medianamente satisfechos, 25% (8) se encuentran insatisfechos y 6,25% (2) se encuentran satisfechos.

satisfechos; en otras palabras los enfermeros del servicio de cuidados intensivos demuestran que se encuentran medianamente satisfechos con los factores asociados a la naturaleza y contenido de la labor que realizan, entre ellas destacan la identidad, interés, variedad, reconocimiento el desafío de la labor diaria.

Cuadro 8

Frecuencia y porcentaje de la variable satisfacción laboral en su dimensión factores extrínsecos.

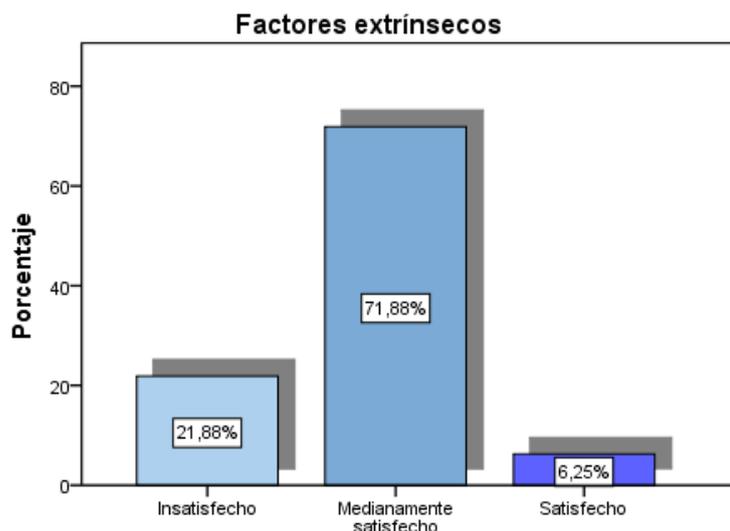
	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	7	21,87%
Medianamente satisfecho	23	71,88%
Satisfecho	2	6,25%
Total	32	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Frecuencia variable laboral en su factores

de la satisfacción dimensión extrínsecos.



Fuente: Elaboración propia

En cuadro 8, figura 7, en torno a la satisfacción con los factores extrínsecos, se encontró que el 71,88% (7) de unidades muestrales se encuentran medianamente satisfechos, 21,88% (8) indican sentirse insatisfechos y el 6,25% se muestra satisfechos; evidenciando que la muestra se muestra medianamente satisfechos

con los factores higiénicos o extrínsecos es decir sueldo, políticas organizacionales, ambiente físico, seguridad laboral, entre otras.

5.2. Análisis de estadística inferencial

5.2.1 Análisis de Normalidad

Para el análisis de normalidad se elaboró la prueba de Shapiro – Wilk la que nos permitió establecer si nuestra investigación tenía una distribución no paramétrica.

Cuadro 8. Análisis de normalidad mediante la prueba Shapiro – Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Estilo de Liderazgo	.646	32	.000
V1D1: Liderazgo Transformacional	.663	32	.000
V1D2: Liderazgo Transaccional	.601	32	.000
V1D3: Liderazgo Laissez Faire	.705	32	.000
V2: Satisfacción Laboral	.803	32	.000
V2D1: Factores intrínsecos	.707	32	.000
V2D2: Factores extrínsecos	.687	32	.000

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro 8 se exponen los resultados derivados de la prueba de normalidad realizada a las variables consideradas dentro del presente estudio, para lo que se empleó la prueba de Shapiro-Wilk, teniendo en cuenta que la muestra la conformaron menos de 50 unidades muestrales, los valores de significancia resultantes de esta prueba son menores a 0.05, permitiéndonos afirmar que nuestra investigación tiene una distribución no paramétrica, motivo por el cual, consideramos utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman para la exploración, con el propósito de verificar la influencia y el nivel de significancia de las variables de estudio.

5.2.2 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo utilizados en la gestión y la satisfacción laboral del Licenciado de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo utilizados en la gestión y la satisfacción laboral del Licenciado de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023.

Cuadro 9. Prueba estadística Rho de Spearman Hipótesis General

		Satisfacción Laboral	Estilo de Liderazgo
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,589**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	32	32
Estilo de Liderazgo	Coefficiente de correlación	,589**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	32	32

Fuente: *Elaboración propia*

En el cuadro 9, se evidencia que los valores de la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral; el valor de la significancia bilateral encontrado es 0.005, menor al nivel de significancia teórica y siguiendo lo indicado en la siguiente pauta para la toma de decisiones:

- Aceptación de la Ha si el valor de $p < \text{Alfa}$ (0,05)
- Impugnación de la Ha si el valor de $p > \text{Alfa}$ (0,05)

Nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, por lo que concluimos que, a un nivel de significancia de 0,05, existe correlación positiva moderada entre las variables estudiadas.

Prueba de específica 1

Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023.

Cuadro 10. Prueba estadística Rho de Spearman Hipótesis Específica 1

		Liderazgo	
		Satisfacción Laboral	Transformacional
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,550**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	32	32
Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,550**	1.000
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	32	32

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En el cuadro 10, observamos que los valores de la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral; se muestra que significancia bilateral encontrado es 0.005, menor al nivel de significancia teórica y siguiendo lo indicado en el siguiente canon para la decisión:

- Aceptación de la Ha cuando el valor de $p < \text{Alfa}$ (0,05)
- Rechazo de la Ha cuando el valor de $p > \text{Alfa}$ (0,05)

Nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, por lo que concluimos que, a un nivel de significancia de 0,05, existe correlación positiva moderada entre las variables estudiadas.

Prueba de específica 2

Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

No existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023.

Cuadro 11. Prueba estadística Rho de Spearman Hipótesis Específica 2

		Liderazgo	
		Satisfacción Laboral	Transaccional
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,356**
	Sig. (bilateral)		.045
	N	32	32
Liderazgo Transaccional	Coeficiente de correlación	,356**	1.000
	Sig. (bilateral)	.045	
	N	32	32

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En el cuadro 11 mostramos los resultados de la relación entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral; se muestra que significancia bilateral encontrado es 0.005, menor al nivel de significancia teórica y siguiendo lo indicado en el siguiente criterio para la decisión:

- Aceptación de la Ha cuando el valor de $p < \text{Alfa}$ (0,05)
- Rechazo de la Ha cuando el valor de $p > \text{Alfa}$ (0,05)

Nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, por lo que concluimos que, a un nivel de significancia de 0,05, existe correlación positiva baja entre las variables estudiadas.

Prueba de específica 3

Hipótesis nula: $H_0: \rho = 0$

No existe relación significativa entre el liderazgo Laissez Faire y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023.

Hipótesis alterna: $H_a: \rho \neq 0$

Existe relación significativa entre el liderazgo Laissez Faire y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023.

Cuadro 12. Prueba estadística Rho de Spearman Hipótesis Específica 3

		Liderazgo Laissez Faire	
		Satisfacción Laboral	Faire
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,503**
	Sig. (bilateral)		.003
	N	32	32
Liderazgo Laissez Faire	Coeficiente de correlación	,503**	1.000
	Sig. (bilateral)	.003	
	N	32	32

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En el cuadro 12, se observa los resultados de la relación entre el liderazgo Laissez Faire y la satisfacción laboral; se muestra que significancia bilateral encontrado es 0.005, menor al nivel de significancia teórica y siguiendo lo indicado en la siguiente rúbrica para la decisión:

- Aceptación de la H_a cuando el valor de $p < \text{Alfa}$ (0,05)
- Rechazo de la H_a cuando el valor de $p > \text{Alfa}$ (0,05)

Nos permite aceptar la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, por lo que concluimos que, a un nivel de significancia de 0,05, existe correlación positiva moderada entre las variables estudiadas.

VI DISCUSION

6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Los estilos de liderazgo están referidos a como se relaciona el líder con los miembros del equipo que tiene bajo su cargo, tanto dentro como fuera de la organización. En el cuadro 2, sobre los estilos de liderazgo de los licenciados de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Emergencias Grau, 2023, se encuentra Liderazgo Laissez Faire 12,50%; Liderazgo Transaccional 78,13% y Liderazgo Transformacional 9,38%. Sin embargo Bracamonte y González-Argote(20), en su investigación reportan que los estilos de liderazgo de enfermería: 57,5% Laissez Faire, resultados superiores al nuestro, en cuanto al liderazgo transaccional 71,2% cifras similares a las nuestras y liderazgo transformacional 49,7% también resultados superiores al nuestros; así mismo son diferentes a los encontrados por Shankar et al. (21), pues este investigador reporta que el 58,22% identifican un liderazgo Transformacional, 33% Liderazgo Transaccional, 9,13% Liderazgo Laissez-Faire; por otro lado, Núñez et al. (23), consigue 64,7% percepción de estilo transaccional, resultados que difieren de los nuestros, 14,7% Laissez-faire y 20,6% transformacional, de la misma manera Palomino (28), 50,8% liderazgo transformacional y 60,8% liderazgo transaccional, todos estas cifras son superiores a los encontrados en la presente investigación, por otro lado Pinedo (29) informa 18,9% de liderazgo Laizzes Faire, podríamos decir que son semejantes a los hallados por los investigadores en este estudio.

Al respecto del liderazgo Transformacional, es considerado como el estilo de liderazgo que fomenta el incremento de la motivación y compromiso tanto del líder como de los miembros de su equipo; así mismo se destaca que el líder fomenta la participación de los colaboradores en la toma de decisiones y resolución de problemas; en el estudio que presentamos, se puede identificar que el Liderazgo Transformacional de los licenciados enfermeros del servicio de cuidados intensivos según el personal liderado identifica 75% es decir dominio regular, 18,75% dominio deficiente y 6,25% buen dominio. Estos resultados son convergentes a los encontrados por Huallpa, (27) quien muestra cifras de 11,1% de estilo de liderazgo transformacional nivel bajo; sin embargo son similares a los

que reporta Palomino (28) quien encuentra 68,3% de liderazgo transformacional alto.

En relación al liderazgo transaccional, se sustenta que el liderazgo transaccional se caracteriza por que los líderes eligen pactar con sus liderados para que se logre resultados favorables se requiere que ambas partes cumplan con el ejercicio de sus roles. Los resultados obtenidos respecto al dominio del tipo transaccional estas cifras halladas nos demuestran que, para la mayoría de los participantes, 78,13% tienen dominio regular, 18,75% dominio deficiente y el 3,125% buen dominio, resultados que divergen con los del estudio de Huallpa, (27) donde encuentran que el 47.8 % aplica el estilo de liderazgo Transaccional nivel medio, y los de Palomino (28), transaccional quien de la misma manera reportan 68,3% niveles altos y con los de Bazán (56) liderazgo Transaccional también alto en 81%.

Al análisis de los resultados del dominio relacionado al liderazgo Laissez Faire, conocido también como no liderazgo, está caracterizado por la delegación de poder, desinterés por influir en los colaboradores y evasión de responsabilidad o de realizar alguna función y guiar al equipo. En esta investigación los resultados evidencian en mayor porcentaje un dominio regular 71,88%, 18,75% dominio deficiente y 9,375% buen dominio, por su parte Huallpa (27), encuentra cifras son similares de nivel bajo y de la misma manera son similares a los hallados en el estudio de Bazán (56), pues estos investigadores informan 5,5% de Liderazgo Laissez Faire.

Por otro lado, la satisfacción laboral que está considerada como el nivel de aprobación de los trabajadores en afinidad con el contexto donde desarrolla sus actividades laborales, es una temática de suma importancia, pues esta conexas al desarrollo y curso de las instituciones laborales, su crecimiento, su calidad rentabilidad y productividad. A este respecto el análisis de los resultados de la variable satisfacción laboral, se ha obtenido que las unidades muestrales en un 3,13% se encuentran medianamente satisfechos, 28,13% insatisfechos y 18,75% satisfechos. Otras investigaciones como la de Bracamonte y González-Argote(20), encuentra niveles de satisfacción de 83,6% resultados que difieren de los que hallamos en este estudio, de la misma manera difieren con los resultados de

Villarroel (24) que evidencia que la satisfacción laboral 70,0% se encontraban muy satisfacción alta, también no es congruente por lo encontrado por Palomino (28) y Cabrejos y Montenegro (26) en cuyas investigaciones encontraron 68,33% y 50% de satisfacción alta. Sin embargo, son congruentes con los resultados de Shankar et al. (21), quien consiguen 18,80% de satisfacción.

Ahora bien, respecto a los factores intrínsecos que afectan la satisfacción hace referencia a todos aquellos factores relacionados al puesto de trabajo, que de ser óptimos un nivel de motivación alto, en cambio sino se encuentran presentes ocasionan insatisfacción. Nuestros resultados asociados a esta dimensión fueron que el 68,75% se encuentran medianamente satisfechos, 25% se encuentran satisfechos y 6,25% se muestran satisfechos, resultados que difieren a lo hallado por Gómez (22) quien reportó que respecto a los factores intrínsecos el 78% se muestran satisfechos.

Finalmente, los factores extrínsecos, están referidos al ambiente o condiciones laborales, incluye el local, salarios y otros beneficios, políticas organizacionales, relaciones interpersonales y equilibrio vida personal y laboral. Los hallazgos respecto a esta dimensión fueron que el 71,88% de unidades muestrales se encuentran medianamente satisfechos, 21,88% indican sentirse insatisfechos y el 6,25% se muestra satisfechos. Los resultados son discordantes a lo reportado por Gómez (22) quien halló que el 50% satisfecho respecto a los factores extrínsecos.

VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

Una vez finalizado el análisis estadístico concluimos:

1. Existe una correlación positiva moderada entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del licenciado de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Emergencias Grau, 2023.
2. Existe una correlación positiva moderada entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del licenciado de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Emergencias Grau, 2023.
3. Existe una correlación positiva baja entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral del licenciado de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Emergencias Grau, 2023.
4. Existe una correlación positiva baja entre el liderazgo Laissez Faire y la satisfacción laboral del licenciado de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Emergencias Grau, 2023.

7.2 Recomendaciones

Primera: Se ha evidenciado que existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral del licenciado enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Grau, 2023, por tanto, sugerimos a los directores conocer los estilos de liderazgo que se aplican en el área de cuidados intensivos, con el objeto de fortalecer y diseñar estrategias que permitan a las jefaturas aplicar el estilo de liderazgo más idóneo para su equipo de trabajo.

Segunda: A la oficina de capacitación, que debe trabajar en conjunto con los jefes de departamento en actividades que permitan fortalecer el liderazgo transformacional, favoreciendo el logro de los objetivos de la institución, mejorando la calidad de atención y de cuidados holísticos que se les brinda a los pacientes.

Tercera: Recomendamos a la dirección, oficina de gestión de personal y jefaturas, que se establezcan planes de motivación del personal, así como el reconocimiento por el trabajo que ejecuta, en particular estrategias enfocadas a favorecer la satisfacción laboral de los licenciados enfermeros.

Cuarta: Recomendamos a los licenciados en enfermería que se comprometan a generar proyectos de mejora innovadores, trabajar en equipo, fomentar la integración de todos los integrantes para alcanzar los objetivos planteados en el área, esto les permitirá desarrollarse como profesionales y asumir un cargo de jefatura a futuro.

VIII. Presupuesto

MATERIALES	2023						
	Ene.	Feb.	Mar	Abr	May	Jun	TOTALS/.
Equipos							
Laptop	S/.1255	--	--	S/.2745	--	--	S/.4000
Memoria portátil	S/.44.50	--	--	--	--	--	S/.44.50
Economato							
Lapiceros	--	--	--	--	--	S/.32.50	S/.32.50
Lápiz	--	--	--	--	--	S/.12.3	S/.12.30
Tableros	--	--	--	--	--	S/.128	S/.128
Hojas bond A4	--	--	--	S/.40	S/.40	S/.40	S/.120
Material Bibliográfico							
Libros	S/.30	S/.66	S/84				S/.180
Copias fotostáticas	S/.22	S/.13	S/.24	S/.18		S/.25	S/.102
Impresiones	S/.12	S/.12	S/.12	S/.12		S/.22	S/.70
Anillados						S/.70.40	S/.70.40
Otros							
Pasajes						S/.58	S/.58
Refrigerio	S/.90	S/.90	S/.50	S/.90	S/.90	S/.55	S/.465
Comunicaciones	S/.44	S/.44	S/.44	S/.44	S/.44	S/.44	S/.264
Recursos Humanos							
Personal digitador							S/.550
Eventualidades		S/.128					S/.128
TOTAL							S/.6224.70

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Adrián G. Liderazgo en las organizaciones y su importancia [Internet]. Gestipolis. 2014. p. 1. Disponible en: <https://www.gestipolis.com/liderazgo-en-las-organizaciones-y-su-importancia/>
2. Perkins G, Graesner J-T, Semeraro F, Olasveengen T, Soar J, Lott C, et al. European Resuscitation Council Guidelines 2021 Resumen ejecutivo [Internet]. European Resuscitation Council. 2021. p. 80. Disponible en: <https://semicyuc.org/wp-content/uploads/2021/09/RCP-Guias-ERC-2021-01-Resumen-Traduccion-oficial-CERCP.pdf>
3. Mohamed A, Fook CY. Dean's leadership styles and job performance amongst nursing educators in a nursing college in Subang Jaya. Asian J Soc Sci Res [Internet]. 2022;4(2):41–60. Disponible en: <https://ajssr.unitar.my/doc/vol4i2/22040209.pdf>
4. Pressley C, Garside J. Safeguarding the retention of nurses: A systematic review on determinants of nurse's intentions to stay. Nurs Open [Internet]. 2023;10(2023):2842–2858. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/nop2.1588>
5. Organización Mundial de la Salud. La situación de la enfermería en el Mundo [Internet]. OMS. 2020. p. 16. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>
6. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. OMS. 2020. p. 1. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
7. Organización Mundial de la Salud. Enfermería y obstetricia [Internet]. OMS. 2022. p. 1. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/nursing-and-midwifery>

8. Labrague LJ, Obeidat AA. Transformational leadership as a mediator between work–family conflict, nurse-reported patient safety outcomes, and job engagement. *J Nurs Scholarsh*. 2021;54(4):493–500.
9. Zabalegui A. A propósito del liderazgo en enfermería. *Nursing (Lond)* [Internet]. 2018;35(1):1. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-nursing-20-articulo-a-proposito-del-liderazgo-enfermeria-S0212538218300013>
10. González L, Guevara E, Morales G, Segura P, Luengo C. Relación de la Satisfacción Laboral con Estilos de Liderazgo en Enfermeros de Hospitales Públicos, Santiago, Chile. *Cienc y Enferm* [Internet]. 2013;XIX(1):11–21. Disponible en: https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v19n1/art_02.pdf
11. Riaño A, Rodríguez M, Gaytán D. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de enfermería. *Rev Latino-Am Enferm* [Internet]. 2021;29(e3393):1–9. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/zmFksvTD3jfKGXqDnhftwnF/?format=pdf&lang=es>
12. Valbuena-Durán L, Ruiz M, Páez A. Liderazgo en enfermería, factores sociodemográficos y profesionales asociados: percepción de líderes y clasificadores. *Aquichan* [Internet]. 2021;21(25):1–15. Disponible en: <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/14627>
13. Añazco K, Valdivieso R, Sánchez Ó, Guerrero M. Los Estilos de Liderazgo y su efecto en la Satisfacción Laboral. *INNOVA Res J* [Internet]. 2018;3(10):142–8. Disponible en: <https://scholar.archive.org/work/5f5vddat7vgt5kxjzrnkxwxnpq/access/wayback/http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/download/908/822>
14. Méndez J, González M. Satisfacción de vida y riesgos psicosociales en el trabajo: la Nom-035 frente al bienestar. *Rev Psicol la Univ Autónoma del Estado México* [Internet]. 2021;10(20):80–102. Disponible en: <https://revistapsicologia.uaemex.mx/article/view/16717/12225>
15. Saldaña C, Bustos R, Barajas A, Ibarra G. Liderazgo y riesgo psicosocial en

- instituciones de educación superior en México. *Rev Venez Gerenc* [Internet]. 2019;24(88):1239–45. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/290/29062051015/29062051015.pdf>
16. Quintos D. Relación entre liderazgo y percepción del clima laboral en el profesional de enfermería en un hospital de Lambayeque 2022 [Internet]. Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8451/T061_72517530_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 17. López M. Prácticas del líder y motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima, 2022 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108383/López_SM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 18. Silva M. Estilos de liderazgo en jefes de servicio de enfermería del I y II nivel de atención. Tacna 2016 [Internet]. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2017. Disponible en:
<https://core.ac.uk/download/pdf/198123460.pdf>
 19. Dirección General de Personal de la Salud Dirección de Planificación de Personal de la Salud. Documento Técnico: Perfil de competencias esenciales que orientan la formación de los profesionales de la salud Dirección General de Personal de la Salud Dirección de Planificación de Personal de la Salud Serie Bibliográfica Recursos Humanos en Salud N° 31 Lima [Internet]. MINSA. 2021. p. 102. Disponible en:
<https://drive.minsa.gob.pe/s/ARCSdk4SdERSqxZ>
 20. Bracamonte L, Gonzalez-Argote J. Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación con la satisfacción laboral. *Rev Científica Arbitr la Fund Mente Clara*, [Internet]. 2022;7(265):1–19. Disponible en:
<https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/265>
 21. Shankar K, Bhattacharjee T, Chandekar P. A study to identify the leadership style and their job satisfaction level among the nursing profession. *Int J Health Sci (Qassim)* [Internet]. 2022;6(S2):8346–8358. Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/360524794_study_to_identify_the_leadership_style_and_their_job_satisfaction_level_among_the_nursing_profession

22. Gómez E. El estilo de liderazgo y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una dependencia pública estatal en la ciudad de Xalapa, Veracruz. [Internet]. Universidad Veracruzana; 2021. Disponible en:
<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50943/GomezSosaEden.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Núñez C, Altamirano A, Compeán V. Estilos de liderazgo relacionados con los niveles de satisfacción laboral en enfermeras en atención hospitalaria. *Garnata 91 Rev Científica del Col Enfermería Granada* [Internet]. 2021;24(2021):1–4. Disponible en:
<http://ciberindex.com/index.php/g91/article/view/e212417>
24. Villarroel S. Liderazgo y satisfacción laboral en los integrantes de la federación universitaria local de la Universidad Mayor de San Andrés [Internet]. Universidad Mayor de San Andrés; 2020. Disponible en:
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/24986/T-1281.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. Bazán M. Estilos de liderazgo y clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo [Internet]. Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108138/Bazan_CMDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Cabrejos A, Montenegro J. Nivel de Satisfacción laboral del Profesional de Enfermería en el servicio de Emergencia de un hospital II-2 MINSA, Chiclayo 2021 [Internet]. Universidad Pedro Ruiz Gallo; 2022. Disponible en:
https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/11391/Cabreros_Luna_Anguel_Virginia_y_Montenegro_Montenegro_Jahira_Anali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Huallpa D. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de

- enfermería del hospital Victor Ramos GuardiaHuaraz, 2018 [Internet]. Universidad Nacional “Santiago Antunez de Mayolo”; 2022. Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4892>
28. Palomino S. Estilos de liderazgo y nivel de satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de las Fuerzas Armadas. Lima 2018 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29633/Palomin_o_BSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 29. Pinedo F. Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería del Hospital Regional Lambayeque [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65507/Pinedo_IFC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 30. Ledlow G, Maryon T, Bosworth M. Leadership for health professionals. 1era ed. Jones & Bartlett Learning, editor. Burlington; 2023. 470 p.
 31. García-Solarte M. Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. Administración [Internet]. 2015;11(1):60–79. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf>
 32. van der Cingel M, Andela R, Barf H. Nursing leadership in hospital practice. A research program into perceptions, experiences, and self-assessment of leadership competencies of nurses in a top-clinical hospital in the Netherlands. Sci Talks [Internet]. 2023;5(2023):1–3. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2772569323000026?token=536B04D9CF276A0AA12EB9AEB04BDFF5C0CB2EC9EF65001AEEAB13719CB3DBE175EA97B1C435E69C423980AAB80645CB&originRegion=us-east-1&originCreation=20230521061711>
 33. Cortés J, Hernández M, Marchena T, Marqueti M, Nava MG. Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería. Enf Neurol [Internet]. 2012;12(2):84–94. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2013/ene132f.pdf>

34. Rivas E. Entrevista a Silvina Malvárez. Rev Iberoam Educ e Investig en Enfermería [Internet]. 2016;6(2):9–14. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/198/>
35. Candra P, Agusinta L, Setyawati A, Panjaitan ARP. Determinant Organization Commitment and Development Organization: Analysis Servant Leadership, Transformational Leadership, Transactional Leadership. Formosa J Multidiscip Res [Internet]. 2023;2(3):541–558. Disponible en: <https://doi.org/10.55927/fjmr.v2i3.3356>
36. Pujol-Cols L, Dabos G. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estud Gerenciales v [Internet]. 2018;34(144):3–18. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
37. Charaja Y, Mamani J. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional De Comercio Exterior Y Turismo – Puno – Perú, 2013. 2014;1(1):1–9. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf>
38. Gamboa E. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. Rev Psicol [Internet]. 2010;12(16):1. Disponible en: <https://psicolcient.me/x4kok>
39. Muñoz-Roa M, Grant-Riquelme T, Hechenleitner-Carvalho M, Plummer-Palma K. Satisfacción de los estudiantes de enfermería sobre la implementación remota de la metodología de aprendizaje y servicio para el fortalecimiento de las competencias profesionales. FEM Rev la Fund Educ Médica [Internet]. 2023;26(2):75–81. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/fem/v26n2/2014-9832-fem-26-2-75.pdf>
40. López C, Peña M, Chávez D. Satisfacción laboral: factores intrínsecos y extrínsecos del trabajador. Vincula Tégica [Internet]. 2021;7(2):1142–52. Disponible en: <https://vinculategica.uanl.mx/index.php/v/article/view/170/171>
41. Díaz JR, Ledesma MJ, Tito JV, Carranza LR. Satisfacción laboral. Rev Venez Gerenc [Internet]. 2023;28(101):158–70. Disponible en:

- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890844>
42. Adeleke M. Explanatory Remarks on McGregor's Theory. *Indones J Multidiscip Res* [Internet]. 2023;3(1):91–6. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Moses-Adeoye-3/publication/364927269_Explanatory_Remarks_on_McGregor's_Theory_In_donesian_Journal_of_Multidisciplinary_Research/links/635eab6512cbac6a3e0d08a5/Explanatory-Remarks-on-McGregors-Theory-Indonesian-Journal-o
 43. Barría R. Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería. *Cuidarte* [Internet]. 2020;9(18):48–56. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2020/cuie2018g.pdf>
 44. Canal A, Ovalles-Toledo L, Sandoval L, Valdez O. Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo. *Rev ciencias Soc* [Internet]. 2023;29(1):79–94. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822428>
 45. Pacsi A, Estrada W, Pérez A, Cruz P. Liderazgo laissez faire. *Rev Investig Adm* [Internet]. 2014;1(1):67–72. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/346362690_Liderazgo_laissez_faire
 46. López A. El Liderazgo Transaccional y el Liderazgo Transformacional [Internet]. *Likedin*. 2020. p. 1. Disponible en: <https://es.linkedin.com/pulse/el-liderazgo-transaccional-y-transformacional-alberto-lópez-pereira>
 47. Montoya Á, Londoño C, Ramírez J, Quijano J, Santos Y, Ponce Z. Liderazgo transformacional y cultura organizacional: Transformational Leadership and Organizational Culture. *Ponencias* [Internet]. 2022;4(1):23–31. Disponible en: <https://doi.org/10.15765/gsst.v4i4.3011>
 48. Charaja Y, Mamani J. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional De Comercio Exterior Y Turismo – Puno – Perú, 2013. *Comuni@cción* [Internet]. 2014;1(1):1–9. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf>
 49. Oliva M, Molina S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores

- de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán. Rev Acad Negocios [Internet]. 2016; Disponible en: <https://revistas.udec.cl/index.php/ran/article/view/3021/3208#toc>
50. St. Catherine University. Seis estilos de liderazgo en enfermería [Internet]. St. Catherine University. 2021. p. 1. Disponible en: <https://www.stkate.edu/academics/healthcare-degrees/leadership-styles-in-nursing>
 51. Pantelis I. Job Satisfaction in Public Health Care Sector, Measures Scales and Theoretical Background. Eur J Environ Public Heal [Internet]. 2022;6(2):1–11. Disponible en: <https://www.ejeph.com/download/job-satisfaction-in-public-health-care-sector-measures-scales-and-theoretical-background-12187.pdf>
 52. Hernandez R, Fernandez C, Baptista M. Metodología de la Investigación. 6ta ed. I EM-H, editor. México; 2014. 634 p.
 53. Baena G. Metodología de la Investigación. 3era. Ed. Editorial Patria, editor. México.; 2017. 157 p.
 54. Bernal C. Metodología de la investigación. 4ta. Edici. Colombia; 2016. 392 p.
 55. Susanibar L. Estilo de liderazgo y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro De Salud Paramonga, 2021. [Internet]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2022. Disponible en: [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6004/SUSANIBAR ANDRADE \(2\).pdf?sequence=1](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6004/SUSANIBAR_ANDRADE_(2).pdf?sequence=1)
 56. Cjahuá Z, López R. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Solaguren Essalud - Callao 2018 [Internet]. Universidad Nacional del Callao; 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3555>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo utilizados en la gestión y la satisfacción laboral del Licenciado de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023?</p> <p>Problemas Específicos PE1 ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023? PE2. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023? PE3: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo Laissez Faire y la satisfacción</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos OE1. Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023. OE2. Evaluar la relación entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023. OE3: Identificar la relación entre el liderazgo Laissez Faire y la satisfacción laboral de los licenciados</p>	<p>Hipótesis General Hi: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo utilizados en la gestión y la satisfacción laboral del Licenciado de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023. Ho: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo utilizados en la gestión y la satisfacción laboral del Licenciado de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas Hi1: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023. Ho1: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023. Hi2: Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023. Ho2: No existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023 Hi3: Existe relación significativa entre el liderazgo Laissez Faire y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias</p>	<p>Variable X: Estilos de liderazgo Dimensiones - Liderazgo transformacional Liderazgo transaccional - Liderazgo Laissez Faire</p> <p>Variable Y: Satisfacción Laboral Dimensiones - Factores Intrínsecos - Factores extrínsecos</p>	<p>Método: descriptiva, no experimental Enfoque: cuantitativo Tipo: aplicado Diseño: correlacional.</p> <p>Población: 32 licenciadas de enfermería</p> <p>Muestra: 32 licenciadas de enfermería</p> <p>Técnica: encuesta Instrumentos: Cuestionarios tipo Likert</p>

<p>laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023?</p>	<p>de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023</p>	<p>Grau, 2023. Ho2: No existe relación significativa entre el liderazgo Laissez Faire y la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en el Hospital de Emergencias Grau, 2023.</p>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Anexo 2: Instrumentos

ENCUESTA SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO

Buen día, la presente encuesta tiene como finalidad conocer su opinión acerca al estilo de liderazgo de los trabajadores del hospital de Emergencias Grau, le agradeceremos que responda las siguientes preguntas con total honestidad y teniendo en cuenta que no existen respuestas correctas.

Género: Masculino () Femenino ()

Edad: _____ años

Estado civil: Soltero () Casado o conviviente () Divorciado () Viudo ()

Grado de instrucción: Licenciado () Especialidad () Maestría ()

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

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Liderazgo Transformacional						
1	Confía en la capacidad del jefe del servicio/ área para superar obstáculos					
2	Se siente orgulloso e identificado con el jefe del servicio/ área					
3	Su jefe promueve charlas de motivación a los colaboradores					
4	Su jefe desarrolla nuevos métodos de incentivo a los trabajadores					
5	Su jefe promueve la solución creativa y novedosa de los problemas					
6	Su jefe percibe los problemas u obstáculos como oportunidades de crecimiento					
7	Su jefe está dispuesto a guiar o enseñar cuando los colaboradores lo necesiten					
8	Su jefe se interesa por las necesidades de todos los colaboradores					
Liderazgo Transaccional						
9	Su jefe se conforma con sólo lograr los objetivos					

10	Su jefe reconoce su esfuerzo sólo cuando logra los objetivos					
11	Usted y sus compañeros solo desarrollan las funciones asignadas					
12	El jefe promueve la capacitación y entrenamiento de las actividades que ejecutan los subordinados					
13	El jefe observa el proceso de desempeño de los trabajadores e interviene oportunamente cuando se identifica una falla y efectúa correcciones para evitar problemas posteriores					
14	La jefatura busca innovar en el desarrollo de las funciones					
15	El jefe sólo interviene si existe un problema o no se cumplen con las normas					
Liderazgo Laissez faire						
16	La presencia de su jefe tiene efecto en el rendimiento de los colaboradores					
17	Usted o sus compañeros desconocen la ubicación del jefe en algunas ocasiones					
18	Si surge a algún problema, el jefe se encuentra a su disposición					
19	Si surge a algún problema, el jefe demora en tomar decisiones					
20	El jefe siempre está recordando a sus trabajadores cómo se hacen las cosas					

ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Factores Intrínsecos						
1	Está satisfecho con la posibilidad de utilizar sus capacidades en su puesto de trabajo					
2	Los colaboradores son reconocidos cuando realizan bien las cosas					
3	Considera que tiene posibilidades de ascender					
4	Está satisfecho con la variedad de funciones que desempeña					
5	Está satisfecho con las oportunidades de autorrealización					
6	Está satisfecho con la responsabilidad de sus funciones					
Factores Extrínsecos						
7	Está satisfecho con los lineamientos y normativas de la institución					
8	Está satisfecho como la institución cumple con sus objetivos					
9	Considera que existe buena relación entre los directivos y sus trabajadores					
10	Percibe que existe una buena relación entre los compañeros de trabajo					
11	Considera que la remuneración o salario está acorde con la labor desempeñada					
12	Está satisfecho con las condiciones físicas del centro laboral					
13	Está satisfecho con los horarios de trabajo y descanso					
14	Está satisfecho con las oportunidades y el reconocimiento social que le brinda por ser colaborador de la institución					

Gracias por su colaboración

Anexo 3: Fiabilidad Estadística

Variable 1: Estilos de Liderazgo

Alfa de Cronbach	N de elementos
.799	20

Interpretación: A partir de la tabla 1, el coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los ítems del cuestionario de la variable estilos de liderazgo fue estimado mediante el software SPSS en su versión 26, obteniendo un resultado de 0,799, siendo esta aceptable por encontrarse en el rango 0.70 – 0.80, concluyendo que la consistencia interna del instrumento utilizado es buena y procede a su aplicación.

V1D1. Liderazgo transformacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.681	8

V1D2. Liderazgo transaccional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.480	7

V1D3. Liderazgo Laissez faire

Alfa de Cronbach	N de elementos
.609	5

Variable 2: Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.917	14

Interpretación: A partir de la tabla 1, el coeficiente Alfa de Cronbach aplicado a los ítems del cuestionario de la variable estilos de liderazgo fue estimado mediante el

software SPSS en su versión 26, obteniendo un resultado de 0,917, siendo esta aceptable por encontrarse en el rango 0.90 – 1.00, concluyendo que la consistencia interna del instrumento utilizado es excelente y procede a su aplicación.

V2D1. Factores Intrínsecos

Alfa de Cronbach	N de elementos
.867	7

V2D2. Factores Extrínsecos

Alfa de Cronbach	N de elementos
.854	8

Anexo 4: Base de datos

*BD flor sin procesar.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

23 - Q14 3 Visible: 34 de 34 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	
1	2	2	1	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	1	3	2	1	
2	3	3	2	2	1	2	3	2	4	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	
3	3	2	1	1	1	3	3	3	4	2	5	5	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	4	3	2	2	3	2	2	1	3	2	
4	4	4	1	1	2	2	4	2	3	3	4	1	4	2	3	4	2	4	3	4	5	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	
5	4	3	2	1	2	4	4	5	4	5	4	4	1	1	3	4	2	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	
6	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	
7	4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	3	2	3	4	2	5	4	
8	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	4	
9	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	4	3	
10	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	2	3	2	4	3	1	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	
11	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	2	1	1	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	
13	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	
14	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	
15	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	4	3	4	3	4	3	1	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	
16	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	
17	2	2	1	2	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	
18	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
19	2	2	1	2	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5
20	3	5	3	1	2	4	3	3	3	5	1	1	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	1	1	3	3	4	1	3	2	1
21	1	3	3	3	3	4	1	1	5	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	5	1	3	4	4	4	5	5	3	3	4	2	4	3	3	
22	1	3	3	4	2	3	4	2	1	3	3	3	5	2	4	3	3	2	2	5	4	5	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	
23	3	4	2	3	3	3	4	1	1	1	3	3	3	5	5	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3

*BD flor sin procesar.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

33 - Q14 Visible: 34 de 34 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14		
11	1	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	1	2	1	1	2	3	2	2	3	3	2	3	4		
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	
13	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2		
14	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5		
15	3	3	3	3	4	2	1	3	3	4	3	4	3	4	3	1	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3		
16	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5		
17	2	2	1	2	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3		
18	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	
19	2	2	1	2	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	
20	3	5	3	1	2	4	3	3	3	5	1	1	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	1	1	3	3	4	1	3	2	1		
21	1	3	3	3	3	4	1	1	5	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	5	1	3	4	4	4	5	5	3	3	4	2	4	3	3		
22	1	3	3	4	2	3	4	2	1	3	3	3	5	2	4	3	3	2	2	5	4	5	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5		
23	3	4	2	3	3	4	1	1	1	3	3	3	5	5	3	3	4	4	3	5	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	
24	1	4	3	3	3	3	4	2	5	5	1	1	3	1	1	3	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	
25	1	3	5	1	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	1	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	
26	3	3	3	2	2	3	3	1	1	1	2	4	2	4	1	3	2	1	3	3	1	2	3	3	1	4	3	2	3	2	2	2	2	1		
27	1	2	4	3	3	1	1	5	5	2	4	2	3	3	3	3	3	1	2	2	4	3	3	1	1	3	3	1	1	3	2	1	3	2	1	
28	3	3	3	2	4	1	3	3	3	1	1	2	4	3	1	1	1	1	4	3	3	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	
29	4	1	1	5	4	2	1	3	5	2	4	1	1	5	5	1	1	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	2	2		
30	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
31	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	4	3	4	3	4	3	1	3	4	2	4	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	
32	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	
33																																				

