



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Liderazgo y satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en el
personal de enfermería del hospital Docente Belén Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Corrales Perez, Leydi Yulisa (ORCID: 0000-0002-8031-8961)

ASESORA:

Dra. Rivera Castañeda, Patricia Margarita (ORCID: 0000-0003-3982-8801)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este presente trabajo lo dedico a mis hijos, quienes han sido fuente esencial y quienes me motivaron a seguir adelante día a día a y poder culminar este sueño que hoy es realidad, agradezco a mi hermana Yanira Corrales Pérez por ser parte fundamental también en este sueño y sobre todo a DIOS por ayudarme y motivarme día a día y lograr la meta.

Leydi Yulisa

Agradecimiento

Agradezco a Dios ser divino por guiar mis pasos día a día cuidar de mí en mis momentos buenos como malos

Agradezco también a mi asesora Dra. Rivera Castañeda Patricia Margarita por haberme guiado en todo momento, por su paciencia y dedicación siempre

Agradezco a mi familia por la paciencia y el amor incondicional.

Autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución del personal de Enfermería según régimen laboral hospital Docente “Belén” Lambayeque, julio 2021	15
Tabla 2	Estilo de liderazgo en tiempos de COVID-19 percibido por el personal de enfermería del hospital Docente “Belén” Lambayeque, 2021	18
Tabla 3	Nivel de satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 del personal de enfermería del hospital Docente “Belén” Lambayeque, 2021	19
Tabla 4	Prueba de normalidad de los datos	20
Tabla 5	Relación existente entre las dimensiones del estilo de liderazgo y dimensiones de la satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 percibido por el personal de enfermería del hospital Docente “Belén” Lambayeque, 2021	21
Tabla 6	Relación entre el estilo liderazgo y la satisfacción Laboral en tiempos de COVID-19 percibida por el personal de enfermería del hospital Docente “Belén” Lambayeque	23

Índice de figuras

Figura 1	Esquema de investigación	14
----------	--------------------------	----

Resumen

Los estilos de liderazgo más efectivos en la gestión de enfermería beneficia tanto al personal de enfermería como los pacientes. El objetivo del estudio comprende determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción Laboral en tiempos de COVID-19 percibida por el personal de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque, 2021, con una investigación básica, de diseño no experimental de corte transversal correlacional, la población lo conformaron 76 profesionales de enfermería, se seleccionó una muestra de 50 de acuerdo a los criterios de selección, se utilizó dos cuestionarios Estilo de Liderazgo en Jefes de Servicios de Enfermería y la encuesta de Satisfacción del Personal de Salud elaborada por el MINSA (Ministerio de Salud, 2002). Los resultados muestran el estilo de liderazgo de nivel medio en el 50% del personal. También sus dimensiones destacaron en un nivel medio, el 50% del personal de enfermería tuvieron satisfacción laboral de nivel medio, al igual que las dimensiones de satisfacción. Se concluye del estudio que existe una relación positiva moderada entre el estilo de liderazgo y la satisfacción Laboral en tiempos de COVID-19 percibida por el personal de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque ($Rho=0,430$ y $p=0,002$).

Palabras clave: Estilo de liderazgo, satisfacción laboral, personal de enfermería

Abstract

The most effective leadership styles in nursing management benefit both nursing staff and patients. The objective of the study is to determine the relationship between leadership style and Job Satisfaction in times of COVID-19 perceived by the nursing staff of the Hospital Docente "Belén" Lambayeque, 2021, with a basic research, non-experimental design of cross-sectional correlational design, the population consisted of 76 nursing professionals, a sample of 50 was selected according to the selection criteria. Two questionnaires were used: Leadership Style in Heads of Nursing Services and the Health Personnel Satisfaction Survey elaborated by MINSA (Ministry of Health, 2002). The results show a medium level leadership style in 50% of the personnel. Its dimensions also stood out at a medium level, 50% of the nursing personnel had medium level job satisfaction, as did the satisfaction dimensions. It is concluded from the study that there is a moderate positive relationship between leadership style and Job Satisfaction in COVID-19 times perceived by the nursing staff of the Hospital Docente "Belén" Lambayeque ($Rho=0.430$ and $p=0.002$).

Keywords: Leadership style, job satisfaction, nursing staff

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia provocada por el Coronavirus generó una serie de cambios a nivel mundial no solo a nivel familiar sino también en las instituciones prestadoras de salud, entre marzo y junio 2020 los servicios de salud fueron suspendidos en un 90% en la mayoría de países, afectando en mayor proporción a los países tercermundistas (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2020). Dentro de los condicionantes que determinaron esta situación se encontró el confinamiento obligatorio de los trabajadores vulnerables por su edad, por comorbilidades y la redistribución del personal para prestar atenciones en las áreas de pacientes con COVID-19, generando nuevas formas de desarrollo del trabajo, relaciones laborales y condiciones laborales (Bellido et al, 2021).

El personal de salud enfrentó a este nuevo virus en primera línea, siendo su mayor preocupación el miedo a contagiarse o contagiar a los miembros de su entorno familiar y su temor a la muerte, ocasionando cuadros de ansiedad y depresión en los colaboradores, siendo el grupo ocupacional de enfermería el más afectado como evidencian los estudios realizados en China donde la tasa de ansiedad fue del 23,04% (Lozano, 2020), mientras en un estudio realizado en 34 hospitales chinos se encontró un mayor riesgo de síntomas de depresión, ansiedad, insomnio y angustia en el personal de salud de áreas COVID-19 (Lai, 2020).

A pesar de que el estudio del liderazgo y la satisfacción son términos que se estudian desde hace años, existen vacíos de conocimiento en el entorno desafiante del sistema sanitario, aún falta estudiar como por medio del liderazgo se puede impactar en la satisfacción laboral del personal. Por medio del liderazgo se asumen actitudes de los trabajadores y su disposición para el trabajo, donde la falta de compromiso, falta de profesionalismo o vocación provocan insatisfacción en los trabajadores, pérdida del sentido de pertenencia a la organización, desmotivación, errores en los procedimientos realizados situaciones que afectaron la calidad de atención (Specchia et al, 2021).

La insatisfacción laboral es un problema a nivel mundial un estudio multicéntrico realizado en diversos países encontraron porcentajes de insatisfacción de 17% en Alemania, 36% en Inglaterra, 33% en Canadá y de 41% en Estados Unidos (Girbau, et al, 2012). Los jefes o directores de enfermería tienen

un papel fundamental en la creación de un entorno de trabajo positivo en la unidad de enfermería porque el estilo de liderazgo se asocia con los empleados para objetivos mutuos y menor rotación de personal y sobre todo impacta directamente en la vida laboral (McRae, 2017). El nuevo contexto laboral modificado radicalmente por el Covid-19 donde el líder debe actualizar sus procesos, generar nuevas políticas para mantener un clima laboral adecuado dentro de esta crisis del sistema sanitario, mediante un monitoreo permanente de los factores que parecen afectarla a fin de conocer las motivaciones, temores, situaciones que generan ansiedad e incertidumbre en sus colaboradores, para poder actuar y neutralizar situaciones negativas (Randstad, 2020).

El estilo de liderazgo del gestor es determinante para lograr que los colaboradores estén satisfechos, de manera que cada colaborador desarrolle sus habilidades al máximo, logrando una mayor eficiencia de trabajo en equipo (González, et al, 2013). Las investigaciones recalcan la labor del líder de enfermería para lograr equipos de trabajo altamente eficiente apoyados por un liderazgo participativo, democrático, que tenga claro la visión de la institución y evidencie habilidades de manejo de emociones (Correa y Tocino, 2019).

Asimismo la intervención deficiente del líder de enfermería puede causar sobrecarga laboral, algunas investigaciones evidencian que las enfermeras rotan de trabajo debido a experiencias desagradables, se sienten sobrecargadas y en algunas oportunidades desatendidas e infravaloradas (Linnen, 2014). Siendo necesario conocer como los colaboradores perciben el estilo de liderazgo en tiempos de pandemia para orientar las estrategias e intervenciones que fomenten una adecuada satisfacción en los colaboradores con la labor que desempeñan.

En el Hospital Docente “Belén” la pandemia afectó en el funcionamiento de servicios, los constantes cambios del personal generó estrés, temor y ansiedad, así como la insatisfacción se quejan de la forma del liderazgo del gestor sobre las situaciones como la falta de personal, EPP y recursos para la atención de pacientes. Además, el personal siempre está esperando órdenes sin tomar iniciativa y liderazgo.

La formulación del problema tiene la siguiente interrogante, ¿Cuál es la relación entre estilo de liderazgo y satisfacción laboral en tiempos de COVID-19

percibida por el personal de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque, 2021?

Esta investigación se justifica debido a que la satisfacción del colaborador juega un papel preponderante para la calidad en el cuidado enfermero, especialmente del personal de enfermería quien está a cargo de cuidar la salud holística del ser humano: física, psicológica, mental y social; una percepción positiva de la experiencia laboral incide en el desempeño, muchos factores inciden en la satisfacción laboral siendo importante la labor del líder. En su aporte práctico, el líder es beneficiado al identificar las necesidades de los trabajadores e identifica las debilidades en la gestión y replantear estrategias para el desarrollo personal. Asimismo, es una base para futuras investigaciones referente a la problemática que existe a nivel local respecto a la satisfacción laboral y el liderazgo.

El objetivo General consiste en determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción Laboral en tiempos de COVID-19 percibida por el personal de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque, 2021. Los objetivos específicos; identificar el estilo de liderazgo en tiempos de COVID-19 percibido por el personal de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque, 2021, identificar el nivel de satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 del personal de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque, 2021 y analizar la relación entre las dimensiones del estilo de liderazgo y dimensiones de la satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 percibido por el personal de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque, 2021.

La hipótesis, se plantea la H_0 . No existe relación entre el estilo liderazgo y la Satisfacción Laboral en tiempos de COVID-19 percibida por el personal de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque, 2021 y la H_1 . Existe la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción Laboral en tiempos de COVID-19 percibida por el personal de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel Internacional existen trabajos que sustentan la relación entre satisfacción laboral y liderazgo, al respecto Valbuena et al (2021) en Colombia, realizó un estudio cuya finalidad fue evaluar los estilos de liderazgo y factores sociodemográficos y profesionales de los profesionales de enfermería, estudio de tipo descriptivo correlacional, al evaluar los estilos de liderazgo predominaron los estilos transformacional (promedio 3,43) y transaccional (3,40), existe una correlación significativa con la satisfacción laboral. Concluyeron que los enfermeros evidencian prácticas de liderazgo transformacional, lo que motiva e inspira a los colaboradores aumentando su satisfacción e identificación institucional.

Almeida et al. (2020) realizó una investigación a fin de evaluar la correlación entre el liderazgo de las enfermeras jefes y la satisfacción laboral, de diseño descriptivo, correlacional, se obtuvieron como resultados evidenciaron una alta correlación entre la variable el Coaching Liderazgo y satisfacción laboral (p -valor = 0,001); desde la percepción de las enfermeras jefes la correlación percibida es significativa (Rho de Spearman - (0,835)), desde la percepción del técnicos de enfermería esta correlación es moderada ((Rho de Spearman - 0,678). En conclusión, existe una correlación fuerte entre las variables Coaching Liderazgo y satisfacción laboral.

Naseem et al., (2018) estableció la relación del liderazgo de los directores y la satisfacción de enfermeras de un Hospital de Pakistan fue un estudio analítico en 211 enfermeras registradas utilizaron la técnica de la encuesta, destacó el liderazgo transformacional. Establece una relación significativa con la satisfacción laboral. Concluyen que un estilo de liderazgo transformador promueve la satisfacción laboral entre las enfermeras.

Aparco (2021) evaluaron la Satisfacción laboral y el Liderazgo transformacional en una Microred de Lima. Con un estudio correlacional realizado en 175 trabajadores sanitarios y una muestra de 120 trabajadores, utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario fue el instrumento. El 86% del personal del personal tuvieron una satisfacción de nivel medio, el 64% calificaron de un nivel bajo el liderazgo transformacional. En el estudio establecen con un coeficiente de

Spearman de 0,549 una relación moderada; por lo tanto confirman la relación del liderazgo y la satisfacción laboral.

García (2020) en Trujillo, en su estudio descriptivo correlacional con el objetivo de comprobar la relación que existe entre la satisfacción laboral y las condiciones laborales durante la pandemia por COVID-19 con la participación de 56 profesionales de enfermería, 61% evidenciaron sentirse moderadamente satisfechos, mientras el 31% refirió sentirse satisfecho. Además, respondieron que las condiciones de trabajo son regulares en el 68%, se determinó una correlación significativa ($p < 0.05$). Siendo las dimensiones físicas y psicológicas de las condiciones laborales las que se relacionan con la satisfacción evidenciada por los trabajadores ($p < 0.05$) y no con las condiciones sociales.

La investigación realizada por Orihuela (2020) en la ciudad de Trujillo, en un estudio descriptivo correlacional con el fin de identificar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción en tiempos de COVID-19, los resultados identificaron un nivel de satisfacción alto en un 96,7% de los colaboradores, mientras que un 83% calificó la cultura organizacional como regular, quienes percibieron además dentro de las dimensiones de la cultura organizacional al liderazgo organizacional de manera regular (56,7%). Concluyendo que las dimensiones estilo gerencial y compromiso laboral de la cultura organizacional se relacionan moderadamente con la satisfacción laboral ($p < 0,05$).

Sánchez (2020) en Trujillo, en la investigación no experimental de diseño transversal, con el objetivo de determinar la relación entre las variables el Clima organizacional y la satisfacción laboral, emplearon los cuestionarios de Ministerio de salud para medir el clima organizacional así como la satisfacción laboral. SE obtuvo con respecto al clima organizacional el 80% de trabajadores perciben un clima por mejorar, mientras el 72% se encuentra medianamente satisfecho, concluyen que las variables estudiadas satisfacción laboral y clima organizacional están estrechamente relacionadas.

Moreno y Padilla (2019) en su investigación descriptiva correlacional con el objetivo de determinar la relación entre los tipos de liderazgo y satisfacción laboral en el hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD - La Oroya, la muestra fueron 202 trabajadores. Los hallazgos encontraron que el estilo de liderazgo racional es

percibido por la mayoría de los trabajadores con 34%, mientras que el nivel de satisfacción percibido fue regular con 53%. Concluyeron que existe una correlación cuyo valor de significancia fue de $0,000 < 0,05$ entre satisfacción laboral y Liderazgo.

Campos et al (2018) en Perú, realizó un estudio con el objetivo de determinar la satisfacción laboral de las profesionales enfermeras, estudio no experimental de diseño descriptivo en una muestra de 112 enfermeras encontró en un 49 % insatisfacción; siendo las dimensiones más afectadas el reconocimiento personal y/o social con un 59% y la dimensión condiciones de trabajo en un 58%. Concluyendo que en promedio las enfermeras perciben insatisfacción, debiendo implementarse mejoras en las condiciones de trabajo a fin de garantizar la calidad en el cuidado enfermero

Quenta y Silva (2016) en Arequipa, en su investigación descriptiva correlacional con el objetivo de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, evaluaron a 153 enfermeras, empleando los cuestionarios estilos de Liderazgo (CELID-S) y para obtener datos de la variable satisfacción laboral emplearon la escala de Satisfacción Laboral General. El estilo de liderazgo identificado en su mayoría fue de tipo transaccional (74.51%), mientras que se obtuvo un nivel moderado de satisfacción laboral en el 52.94% de las enfermeras. Concluyendo una significancia alta ($p < 0.01$) entre la variable estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral reportado por las enfermeras.

A nivel local son limitadas las investigaciones realizadas sobre satisfacción laboral y liderazgo en el contexto del COVID-19. Sin embargo Tafur (2020), en Lambayeque con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería, realizó un estudio cuantitativo tipo transversal, correlacional. Se evidencia que el 67,3% estuvieron de acuerdo con una adecuada satisfacción laboral mientras que las dimensiones mejor percibidas se encontró que un 82,7% se mostró de conforme con los beneficios laborales y remuneraciones; un 90% expresó estar de acuerdo en su relación con la autoridad y un 86,6% con las condiciones físicas del ambiente laboral, mientras las dimensiones menos valoradas fueron desarrollo personal (65,4%), desarrollo de tareas (30.8%), políticas administrativas (34,6%) donde los trabajadores se

mostraron estar pocas veces de acuerdo. Identificando una correlación muy fuerte entre la satisfacción laboral y el liderazgo.

Según Oblitas (2019) en Chiclayo en una investigación realizada con el propósito de identificar la relación entre el clima laboral y la Satisfacción laboral percibida por los licenciados en Enfermería del servicio de Emergencia en el Hospital Regional Lambayeque, de enfoque cuantitativo correlacional. Las observaciones obtenidas el 66,7 % percibe un clima laboral medio, el nivel de satisfacción fue evaluado por un 66,7% con un nivel medio. Concluye que existe una relación significativa percibida por los profesionales de enfermería entre el clima laboral y la satisfacción laboral.

Antes de la pandemia se realizaron estudios en el hospital Belén de Lambayeque sobre la satisfacción laboral (Carlos, 2018) en la investigación cuyo propósito fue determinar la relación entre la variable Síndrome de Burnout y satisfacción laboral, estudio de diseño cuantitativo correlacional, encontró un nivel de Burnout medio (68%) en los enfermeros, y en 66% su satisfacción fue alta. Concluye que existe una relación indirecta entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral media percibida por los enfermeros investigados.

Por otro lado, Huamán (2017) en Lambayeque, en su estudio realizado a fin de determinar la relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en las profesionales enfermeras del hospital Provincial Docente Belén, investigación cuantitativa no experimental, correlacional. Para obtener los datos se empleó la escala de Sonia Palma para satisfacción laboral y la Escala Liderazgo Organizacional (ACP). Evidenciando un nivel alto de satisfacción en el 32,3% de los colaboradores, respecto al estilo de liderazgo percibido en su mayoría es el estilo racional con un el 33,8%. Determinando una relación débil entre las variables estudiadas.

La pandemia determinó innumerables cambios en la forma de trabajo del profesional de Enfermería desde el trabajo remoto para el personal vulnerable hasta la incorporación a la atención directa del paciente COVID-19 en la primera línea de defensa, su trabajo fue por primera vez visible, pero al mismo tiempo debieron hacer frente a sus miedos y temores al contagio, aunado a otros factores como la falta de EPP, la rotación de servicio, afectando la satisfacción de los colaboradores

repercutiendo directamente en la calidad de cuidado proporcionado a los usuarios (García, 2020).

El liderazgo es definido como la capacidad un líder para motivar a un grupo de personas a actuar para lograr un objetivo común. En el campo de salud se considera a la capacidad de los líderes para movilizar a sus compañeros para satisfacer las necesidades de la institución de salud (Ward, 2020). Para Contreras y Castro (2013) describe el liderazgo como “es un fenómeno social y relacional, resultado de las relaciones grupales en un sistema dinámico que es la organización”. (p.72). Pratt (2018) establece ciertas características que resaltan en un líder como la confianza en sí mismo, fuertes habilidades de comunicación y gestión, pensamiento creativo e innovador, perseverancia ante el fracaso, disposición a asumir riesgos, apertura al cambio y sensatez y reactividad en tiempos de crisis.

El liderazgo comprende a diferentes posturas o estilos que diferencian a un líder de otro, se entiende por estilo de liderazgo a los comportamientos característicos de un líder para dirigir, motivar, guiar y gestionar grupos de personas, crear e innovar (Cereza, 2021). Otra definición de un líder como la capacidad de desarrollar una relación con sus seguidores basada en la capacidad de animar constantemente al equipo (Niemeyer y Cavazotte, 2016).

Existen varias teorías que explican el comportamiento del líder una de ellas es la Teoría de los rasgos manifiesta que ciertas características estables de la persona (rasgos) diferencian al líder, sustenta que las personas nacen con estos rasgos, se sustenta en la teoría de la personalidad, dentro de estos rasgos se describen como la proactividad, inteligencia, intuición, capacidad de previsión y poder para influenciar en los demás, logrando persuadirlos para que realicen ciertas tareas para el logro de metas de la organización. Sin embargo, esto no describe el éxito del líder (Laine, et al. 2016).

Esta teoría a mitad del siglo XX empezó a ser refutada respecto a que el liderazgo puede ser aprendido, en base a las investigaciones realizadas en la Universidad de Ohio, Michigan y Texas surgiendo la teoría del Comportamiento esta teoría ya no estudia los rasgos del líder sino sus patrones de comportamiento o estilos personales frente a sus colaboradores, las diversas formas como ejerce su liderazgo identificando una de las primeras hipótesis de los estilos de liderazgo

en base al ejercicio de su autoridad: autocrático, democrático y Laissez-Faire (García, 2015).

La teoría de Contingencia o Teoría de la efectividad del Liderazgo desarrollada por Hersey y Blanchard en la Universidad de Ohio, define al liderazgo como nos habla de tres conceptos básicos: el estilo del liderazgo, madurez del colaborador y bases del poder; enfatiza los estilos de liderazgo según el contexto lo que permite al líder desarrollar su capacidad de persuasión según la situación, todo ello en función del grado madurez al momento de ejecutar sus funciones del colaborador. Esto último determina la eficacia y la base de poder empleada para influir en el grupo” (Martínez, 2012, p.9).

La teoría motivacional describe 3 motivadores importantes para el desarrollo del liderazgo: poder, logro y afiliación, es un líder que no teme al fracaso al contrario aprende de él, es hábil para escuchar a los demás y es empático, sus colaboradores lo siguen porque les infunde respeto, confianza, es un inspirador que se basa en el poder de su cargo, motiva a los colaboradores convenciéndolos que el buen desempeño traerá beneficios para la organización y para ellos mismos orientándose al liderazgo transformacional y transaccional (García, 2015).

Estas teorías identificaron varios estilos de liderazgo, como los diferentes modos para interactuar con sus colaboradores Días y Borges (2017) aborda sobre los estilos de liderazgo se conceptualizaron como los modos de interacción percibidas por el personal de salud respecto a la conducta más probable que el jefe de enfermería adoptaría para el logro de objetivos, divididos en cinco estilos.

Liderazgo autocrático: se caracteriza por un líder autócrata, tiene escasa confianza en los colaboradores, motiva a las personas mediante el miedo y el castigo, ocasionalmente con recompensas; mantiene comunicación vertical del jefe a los colaboradores y concentra la toma de decisiones y los colaboradores las ejecutan centralizando la autoridad. No obstante, este estilo dictatorial puede ser beneficioso en algunas circunstancias, en especial cuando se requiere tomar decisiones de manera rápida (Castillo, et al, 2019).

Liderazgo Democrático: “el líder delega sus funciones, comparte con sus trabajadores las funciones y la toma de decisiones se realiza con participación de los colaboradores, manteniendo una supervisión permanente para el logro de

objetivos. Favorece no solo el crecimiento profesional sino también personal de los colaboradores que conforman el equipo” (Fierro, 2017, p. 151). En general este estilo de liderazgo se caracteriza por la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones, antes de implementar los cambios el líder trata de obtener la aprobación de sus colaboradores, el líder y sus colaboradores se reúnen para discutir la problemática, mantienen informado al grupo informado sobre temas importantes de la organización, plantea sus ideas y la situación de la empresa y mantiene una comunicación constante con el equipo (Gonos y Gallo, 2013).

Liderazgo Laissez – Faire: existencia de un líder permisivo, viene del término francés “dejar hacer, dejar pasar” o “dejarlo ser”, permite a sus colaboradores decidir libremente sobre temas de la organización, usa muy poco su base de poder y solo participa cuando así lo decide el grupo, es un estilo donde el líder interviene si la situación lo amerita y no retroalimenta a sus colaboradores. Este liderazgo es útil cuando los empleados son expertos (Pacsi et al, 2014, p.67). Se caracteriza por el escaso uso del poder del líder y libertad para los colaboradores; los colaboradores determinan los objetivos de sus actividades, las estrategias y su implementación; el líder proporciona la información; la comunicación es horizontal para la toma de decisiones; se trabaja en equipo y autonomía (Gonos y Gallo, 2013).

Liderazgo Transaccional, el liderazgo está basado en la relación recompensa-acción entre el líder y los empleados para el logro de objetivos, se plantean las funciones y las tareas para cada colaborador, la estructura organizacional es la preocupación constante del líder por sus colaboradores y reconociendo su desempeño (Durán y Castañeda, 2015, p.135). Para Lunardi et al., (2019) y Rakhshan et al., (2019) este estilo de liderazgo se caracteriza por emplear la recompensa contingente: según los logros y dirección por excepción: empleando el feedback positivo y negativo. Así como de la relación que ejercen los líderes en sus subordinados.

Liderazgo Transformacional se constituye en un procedimiento para gestionar, orientar a los colaboradores, a través de la motivación e inspiración del líder, motivándolos a que sean parte de los cambios, favoreciendo un adecuado clima laboral y con compromiso para lograr de objetivos organizacionales transformándolos en los futuros líderes (Sánchez, 2019). Para Bass (1985) citado

por (García, 2015) este estilo de liderazgo incluye cuatro factores básicos: el carisma o influencia idealizada, por lo que son admirados; inspiración o motivación para el trabajo en equipo; estimulación intelectual; estimula a los colaboradores a ser creativos y consideración individual: el líder actúa como mentor.

Al respecto la satisfacción laboral constituye un aspecto psicosocial asociada a un conjunto de actitudes del logro de los objetivos de las organizaciones en general. Además, la modernización de las prácticas gerenciales y la profesionalización tanto de la gestión pública como de la administración, implica la necesidad de conocer las actitudes relacionadas con el trabajo que tienen una mayor influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores (Vega et al., 2017). Para Hauff, et al., (2015) se constituye en un “estado emocional el cual puede ser placentero desde la percepción subjetiva del colaborador respecto a sus experiencias laborales”, coincidiendo con Fisher (2000) citado por Duffy et al., (2015) que la define también como “una reacción psicológica y afectiva frente al trabajo, generando una actitud positiva o negativa con su puesto laboral”.

La satisfacción de los empleados es importante su estudio en las organizaciones porque afecta a la intención de rotación, además marca la forma como el personal acepta gradualmente el entorno de trabajo de la organización. En un inicio el personal cuando ingresa a una organización puede tener características: que son agresivos y positivos, pero fácilmente impetuosos e impulsivos; apuntan demasiado alto, trabajan de forma independiente pero son reacios a obedecer órdenes y seguir instrucciones. Pero estas características cambian sino se refuerza para los altos niveles de satisfacción a medida que aumenta su tiempo de trabajo (Lee et al., 2017).

En la presente investigación después de analizar los diferentes concepciones y definiciones se definió como un estado mental positivo o placentero de las experiencias laborales de los colaboradores sobre su ambiente laboral, la supervisión realizada por parte de sus jefes, la interacción con sus compañeros, la política de capacitación, la política de reconocimiento y promociones, así como las remuneraciones e incentivos recibidos por el trabajo realizado expresada en el grado de satisfacción medido por el resultado de la aplicación de Encuesta sobre Satisfacción Laboral elaborada por el Ministerio de salud en el año 2002.

Desde hace muchos años se ha estudiado mucho la satisfacción laboral, existe un sinnúmero de teorías que tratan de explicar la satisfacción laboral, una de esas teorías es la teoría de los dos factores: motivación-higiene de Herzberg, Mausner y Synderman. El primer factor son los denominados motivadores o satisfactores entre los que se encuentran: el éxito, las recompensas por la labor realizada, progreso, satisfacción con su labor, promociones y ascensos dentro de la empresa y la responsabilidad. El segundo factor son los denominados higiénicos o insatisfactores entre los que se encuentran: política organizacional, la supervisión permanente, relaciones interpersonales y de grupo, sueldo, estabilidad laboral, condiciones laborales y posicionamiento en la sociedad, están ligados a la organización (Morillo, 2006).

Maslow (1954) en su teoría de las necesidades afirma que la persona posee una jerarquía de cinco necesidades entre las que se encuentran las necesidades fisiológicas estas incluyen la nutrición, la hidratación, actividad y reposo, sexo y otras necesidades fisiológicas ; de seguridad incluye la seguridad física y emocional; sociales: incluye el amor, pertenencia al grupo y la amistad; estima: incluye el autoconocimiento, autoconcepto, la autoestima; autorrealización: incluye el crecimiento y logros personales así como la satisfacción plena con uno mismo debiendo satisfacer los primeros niveles para avanzar hacia la punta de la pirámide.

Vega et al (2017) expresan que la satisfacción se define como el resultado de la motivación con respecto al desempeño en el trabajo; es decir grado en que se satisfacen las expectativas en el trabajo, las mismas que compara con la forma con el esfuerzo-recompensa. Por lo tanto, se denomina a la satisfacción al conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables por las que los empleados ven su trabajo. Un trabajador satisfecho con su trabajo se caracteriza por mostrar sentimientos de bienestar, placer o felicidad.

Las dimensiones de la satisfacción laboral planteadas (Larrea & Lezamiz, 1998) citado por Escandon y Hurtado (2016). Incluyen seis dimensiones las cuales se detallan a continuación.

Trabajo Actual: comprende el espacio físico donde realiza su labor, el nivel de autonomía, las habilidades evidenciadas por el colaborador, identificación institucional, así como la retroalimentación.

Trabajo en General: tareas asignadas que demanda emplear todas sus competencias interrelacionándose con todo el colaborador, asimismo incluye aspectos estructurales de la organización en general y del trabajo en particular.

Interacción con el Jefe Inmediato: relaciones entre los equipos de trabajo, direccionamiento, supervisión permanente y acompañamiento en las actividades realizadas.

Oportunidades de progreso: circunstancias generadas por la organización permitiendo a los colaboradores para ascender a mejores puestos dentro de la organización, incluye oportunidades de capacitación y desarrollo.

Remuneraciones e incentivos: salario e incentivos no económicos recibos por el trabajo realizado.

Interrelación con sus compañeros de trabajo: formas de relacionarse con el resto de colaboradores que conforman los equipos de trabajo, incluye las relaciones interpersonales y con el grupo.

En la actualidad la preocupación por la salud laboral ha conllevado a conocer la satisfacción del trabajador quien pasa largas horas en el ambiente laboral, un ambiente desagradable puede ser destructiva para su salud mental con las repercusiones en la empresa, de allí que el jefe o gestor debe proporcionar un ambiente laboral agradable, esto se logra a partir de sus habilidades de liderazgo, como es sabido los líderes son valorados en las instituciones por ser generadores e impulsores de valor agregado motivando a sus colaboradores para el cumplimiento de metas (Escandon y Hurtado, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

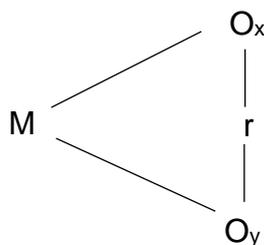
Tipo de investigación: pertenece a una investigación básica denominada también fundamental, se investigó el objeto de estudio sin considerar manipularlo, a fin de obtener nuevos conocimientos (Cívicos y Hernández, 2007), en este caso se estudió la satisfacción laboral y estilos de liderazgo sin considerar aplicarlos al contexto donde se van a investigar.

Diseño de Investigación, no experimental las variables no se manipularon, se observaron los fenómenos tal como se dan en su ambiente natural para posteriormente analizarlos. Debido a su alcance temporal fue de corte transversal los datos fueron tomados en un determinado momento. Correlacional, busca medir el valor de la relación de dos variables, tanto independiente, como dependiente, en una determinada muestra (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

En la presente investigación no se realizó la manipulación de las variables, se observó lo fenómenos buscando la relación entre las variables a estudiar y los datos serán tomados en un solo momento.

Figura 1:

Esquema de investigación



Donde:

M : Personal de Enfermería del Hospital Docente “Belén”- Lambayeque.

O_x : Estilos de liderazgo

O_y : Satisfacción Laboral

r : Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Las variables estudiadas son los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral.

Variable Independiente: estilos de liderazgo

Definición conceptual: Capacidad un líder para motivar a un grupo de personas a actuar para lograr un objetivo común (Ward, 2020).

Definición operacional, para la presente investigación los estilos de liderazgo serán las formas de interacción percibidas por el personal de salud respecto a la conducta más probable que el jefe de enfermería adoptaría buscando la eficacia, expresados en 5 estilos de liderazgo: autocrático, participativo, Laissez faire, Transformacional y Transaccional.

Variable dependiente: satisfacción laboral

Definición conceptual: estado emocional el cual puede ser placentero desde la percepción subjetiva del colaborador respecto a sus experiencias laborales (Hauff, et al., 2015).

Definición operacional, Estado psicológico placentero de la percepción del sujeto de sus experiencias laborales. (Locke, 1976) Medido por el resultado de la aplicación de Encuesta sobre Satisfacción Laboral.

3.3. Población, muestra y muestreo

Tabla 1

Distribución del personal de Enfermería según régimen laboral hospital Docente “Belén” Lambayeque, julio 2021

REGIMEN LABORAL	Personal de enfermería	
	n	%
Régimen laboral 276	12	15,8
Régimen laboral 728	11	14,5
Decreto 1057 (CAS)	53	69.7%
Total	76	100.0

Nota. La población fue el personal de enfermería de los diferentes regímenes laborales 276, 728 y Decreto 1057 (CAS) que labora en los diferentes servicios asistenciales de atención a pacientes COVID-19 en el Hospital Docente “Belén” siendo un total de 76 trabajadores según reporte estadístico del Hospital del periodo de Julio 2021. La muestra se consideró al 100% del personal de enfermería.

Unidad de análisis, personal de Enfermería que realizó labores presenciales durante la Pandemia COVID-19 en el Hospital docente “Belén” Lambayeque durante los meses de julio-agosto 2021.

Criterios de inclusión, personal de ambos sexos, personal que firma el consentimiento informado y personal con más de 6 meses de trabajo en el hospital.

Criterios de exclusión, personal que no desee participar en la investigación, personal que se encuentre en aislamiento obligatorio por pandemia y personal con menos de 6 meses de trabajo en el hospital.

La muestra estuvo conformada por 50 personal de enfermería que firmaron el consentimiento informado y desearon participar en el estudio.

Muestreo: Censal de acuerdo a los criterios de selección.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta consiste en el uso de un formulario impreso para obtener los datos de las variables estudiadas (Tipacti & Flores, 2012).

El instrumento fue el cuestionario de encuesta, se utilizó para los estilos de liderazgo el cuestionario denominado “Estilo de Liderazgo en Jefes de Servicios de Enfermería” creado por Gonzales y Paredes (2016) consta de 44 ítems divididos en las siguientes dimensiones; democrático (8), autoritario (8), laissez Faire (8), transformacional (10), transaccional (6). Con una escala de Likert; nunca (1), a veces (2), siempre (3). La confiabilidad del instrumento fue de 0,867 y fue validado por juicio de expertos.

La satisfacción laboral se evaluó con el cuestionario de Satisfacción del Personal de Salud elaborada por el MINSA (Ministerio de Salud, 2002) está conformado por 22 preguntas; distribuidas en 7 dimensiones; trabajo Actual (4), trabajo en General (3), interacción con el Jefe Inmediato (5), oportunidades de progreso (2), remuneraciones e incentivos (2), interrelación con sus compañeros de trabajo (2) y ambiente laboral (4) con es una escala nominal tipo Likert que incluye alternativas de respuesta: Siempre (3), algunas veces (2), nunca (1). La confiabilidad tenía un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0,951 (muy Alto). Y fue validado por juicio de experto con una concordancia mayor al 90%.

3.5. Procedimiento

Para la recolección de datos se solicitó a la Universidad Cesar Vallejo una solicitud dirigida al director del Hospital "Belén" Lambayeque, una vez aprobado se la autorización, se procedió a elaborar los instrumentos de recolección de datos, se entró los cuestionarios al personal, previa firma del consentimiento informado.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos recolectados se colocaron en una base de datos Excel, y procesadas empleando el programa SPSS versión 25.0. La estadística descriptiva para la presentación de las variables se realizó la presentación empleando frecuencias relativas y absolutas según los objetivos específicos, permitiendo analizar la variable de forma unidimensional. La estadística Inferencial Para analizar la correlación se empleó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos:

La presente estudio se basó en los principios éticos contenidos en el Informe Belmont Universidad de Navarra (2003) informe que contiene pautas para la investigación con seres humanos, se considerarán los siguientes principios: Respeto a las personas, autonomía y justicia.

Respeto por las personas. Este principio contiene dos convicciones éticas; primera: la autonomía; segunda: los participantes con autonomía disminuida deben ser protegidos por parte de los investigadores (Universidad de Navarra , 2003). Se permitió a los participantes hacer uso de su autonomía y decidir su participación empleando el consentimiento informado.

Beneficencia. Se basa en el principio Hipocrático "no hagas daño", se cuidó durante la investigación que los participantes no sufran ningún daño, la información proporcionada fue empleada para fines de la investigación manteniendo la confidencialidad y el anonimato.

Justicia. Tiene que ver con un trato justo, los sujetos deben ser seleccionados por motivos relacionados con el estudio (Tipacti y Flores, 2012) es por ello que en la investigación cada participante recibió un trato igualitario al momento de la evaluación.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Estilo de liderazgo en tiempos de COVID-19 percibido por el personal de enfermería del hospital Docente “Belén” Lambayeque, 2021

Estilo de liderazgo	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Democrático	9	18%	24	48%	17	34%
Autocrático	11	22%	23	46%	16	32%
Laissez faire	8	16%	28	56%	14	28%
Transformacional	7	14%	28	56%	15	30%
Transaccional	14	28%	21	42%	15	30%
Liderazgo	12	24%	25	50%	13	26%

Nota. En la tabla 2, se muestra que la mitad de personal de enfermería del Hospital Docente Belén Lambayeque cuenta con un liderazgo medio (50%), el 26% con un alto liderazgo y el 24% tenía un bajo liderazgo. Todas las dimensiones del liderazgo destacaron en un nivel medio como el Laissez faire (56%), transformacional (56%), democrático (48%), autocrático (46%) y transaccional (42%). La dimensión que obtuvo el mayor porcentaje en el nivel alto fue el estilo democrático (34%), y el mayor porcentaje en el nivel bajo se encontró la dimensión transaccional (28%). De los estilos de liderazgo destacó el liderazgo transformacional, y fue menor proporción el liderazgo autocrático.

Tabla 3

Nivel de satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 del personal de enfermería del hospital Docente “Belén” Lambayeque, 2021

Nivel de satisfacción laboral	Bajo		Medio		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Trabajo actual	6	12%	27	54%	17	34%
Trabajo en general	10	20%	25	50%	15	30%
Interacción con el jefe inmediato	15	30%	22	44%	13	26%
Oportunidades de progreso	14	28%	24	48%	12	24%
Remuneraciones e incentivos	11	22%	26	52%	13	26%
Interrelación con los compañeros de trabajo	7	14%	22	44%	21	42%
Ambiente de trabajo	8	16%	24	48%	18	36%
Satisfacción Laboral	11	22%	25	50%	14	28%

Nota. En la tabla 3, la mitad del personal de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque manifestaron un nivel de satisfacción alto en tiempo de COVID-19, el 28% tenían un nivel alto de satisfacción y el 22% con un nivel bajo. Las dimensiones de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque en tiempos de COVID-19 se encontraba en un nivel medio como el trabajo actual (54%), remuneraciones e incentivos (52%), trabajo en general (50%), oportunidades de progreso (48%), ambiente de trabajo (48%), Interacción con el jefe inmediato (44%), interrelación con los compañeros de trabajo (44%), este último obtuvo el mayor porcentaje en el nivel alto (42%), y el mayor porcentaje en el nivel bajo de satisfacción fue la interacción con el jefe inmediato (30%), seguido de las oportunidades de progreso (28%).

Planteamiento de normalidad

H₀. Los datos son normales

H₁. Los datos no son normales

Tabla 4

Prueba de normalidad de los datos

Variables y dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estilo de liderazgo	,949	50	,031
Satisfacción laboral	,972	50	,284
Democrático	,931	50	,006
Autocrático	,929	50	,005
Laissez faire	,931	50	,006
Transformacional	,925	50	,004
Transaccional	,921	50	,002
Trabajo actual	,942	50	,016
Trabajo en general	,882	50	,000
Interacción con el jefe inmediato	,947	50	,026
Oportunidades de progreso	,900	50	,000
Remuneraciones e incentivos	,923	50	,003
Interrelación con los compañeros de trabajo	,920	50	,002
Ambiente de trabajo	,929	50	,005

Nota. En la tabla 4, se evidencia que los datos con un nivel de significancia menor a 0,05; fueron la variable estilo de liderazgo, las dimensiones; democrático, autocrático, laissez faire, transformacional, transaccional, trabajo actual, trabajo en general, interacción con el jefe inmediato, oportunidades de progreso, remuneraciones e incentivos, interrelación con los compañeros de trabajo, ambiente de trabajo. Tienen no tienen una distribución normal y sólo la variable satisfacción laboral presento un nivel de significancia >0,05 y tiene una distribución normal de los datos; Por lo tanto, la prueba estadística para la correlación de los datos se empleó el Rho de Spearman.

Tabla 5

Relación existente entre las dimensiones del estilo de liderazgo y dimensiones de la satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 percibido por el personal de enfermería del hospital Docente “Belén” Lambayeque, 2021

Liderazgo	Satisfacción laboral													
	Trabajo actual		Trabajo en general		Interacción con el jefe inmediato		Oportunidades de progreso		Remuneración e incentivos		Interrelación con los compañeros de trabajo		Ambiente de trabajo	
	Rho	p. v	Rho	p. v	Rho	p. v	Rho	p. v	Rho	p. v	Rho	p. v	Rho	p. v
Democrático	,302	,033	,311	,028	,369	,008	,362	,010	,553	,000	,353	,012	,393	,005
Autocrático	,296	,037	,297	,036	,350	,013	,431	,002	,383	,006	,327	,020	,371	,008
Laissez faire	,347	,014	,441	,001	,465	,001	,450	,001	,495	,000	,373	,008	,471	,001
Transformacional	,344	,015	,278	,050	,415	,003	,347	,014	,507	,000	,409	,003	,369	,008
Transaccional	,303	,033	,311	,028	,370	,008	,306	,030	,515	,000	,451	,001	,351	,012

Nota. En la tabla 5, se observa que las dimensiones del liderazgo tienen una relación significativa baja con la dimensión trabajo actual ($p < 0,05$). De las dimensiones del liderazgo que presentan una relación significativa moderada con la satisfacción del trabajo en general son el liderazgo democrático, el autocrático y el transaccional, el liderazgo Laissez faire, mientras el liderazgo

transformacional no se relacionó con la satisfacción del trabajo en general. Todas las dimensiones del liderazgo presentan una relación significativa con la interacción con el jefe inmediato, al igual con las dimensiones oportunidades de progreso, remuneraciones e incentivos, interrelación con los compañeros de trabajo y ambiente de trabajo. Por lo tanto todas las dimensiones del Liderazgo se relacionan con las dimensiones de la satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 a excepción del liderazgo transformacional y trabajo en general.

Contrastación de hipótesis

Planteamiento de hipótesis

H₀. No existe relación entre el estilo liderazgo y la Satisfacción Laboral en tiempos de COVID-19 percibida por el personal de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque.

H₁. Existe la relación entre el estilo de liderazgo y la Satisfacción Laboral en tiempos de COVID-19 percibida por el personal de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque.

Nivel de significancia: < 0,05

Tabla 6

Relación entre el estilo liderazgo y la satisfacción Laboral en tiempos de COVID-19 percibida por el personal de enfermería del hospital Docente “Belén” Lambayeque

			Estilo de liderazgo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,430**
		Sig. (bilateral)	.	,002
	Satisfacción laboral	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,430**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

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

Nota. En la tabla 6, se observa un valor de Rho=0,430 y un nivel de significancia ($p=0,002<0,05$); por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Confirmando que existe la relación positiva moderada entre el estilo de liderazgo y la satisfacción Laboral en tiempos de COVID-19 percibida por el personal de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque.

V. DISCUSIÓN

En el estudio de acuerdo con los criterios de selección se consideró un total 50 profesionales de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque, se utilizaron dos cuestionarios en la investigación.

Se determinó la relación del estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 percibida por el personal de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque, el cual se determinó en el estudio la relación moderada positiva. Concuera con Almeida et al., (2020), Moreno y Padilla (2019), Quenta y Silva (2016) quienes encontraron una relación fuerte de los estilos de liderazgo y satisfacción laboral. Por el contrario, Huamán (2017) encontró una relación débil. Se confirma de acuerdo con Valbuena et al (2021) que cuando el personal tiene un estilo de liderazgo sobre todo el transformacional aumenta la satisfacción en el personal, así como el compromiso con la institución. Asghar y Oino (2017) establecieron la relación del estilo de liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, pero no se encontró relación del estilo de liderazgo transaccional y la satisfacción laboral.

En las investigaciones, no se analizan si un estilo de liderazgo tiene un mayor impacto en la satisfacción, pues en la investigación se consideró la escala global, se recomienda en futuras investigaciones establecer el estilo de liderazgo que más resalta y relacionarlo con la satisfacción laboral, también se puede considerar otro instrumento.

El estudio muestra como el estilo de liderazgo de acuerdo con de acuerdo con la teoría de la personal, con la esencia del líder que tiene ciertos rasgos particulares y únicos que son percibidos por los compañeros o subordinas, porque el líder tiene esa capacidad de persuadir para el logro de las metas, entonces el personal al poder alcanzar sus metas propuestas se sentirá útil y que es parte esencial de la organización y más compromiso; por lo tanto tiene que ver con la teoría motivacional y su repercusión en el motivador del logro.

La importancia del estudio del estilo de liderazgo tiene una influencia en la comunicación efectiva; que al final favorece en el logro de objetivos y metas del personal entonces genera una mayor satisfacción en el personal porque se sentirá

más motivado, así como estará centrado en alcanzar mayores logros. Pero sobre todo también puede ejercer influencia en las personas para lograr los objetivos.

La satisfacción laboral en el personal se puede lograr por medio del liderazgo, porque el personal llega a tener libertad para la toma de decisiones, está más seguro y siente que tiene el control de la actividad.

Asimismo se encontró que los estilos de liderazgo Laissez faire presentó una mayor relación con la satisfacción, seguido del transformacional y democrático, mientras, presentaron una relación baja los estilos transaccional y autocrático con la satisfacción laboral los hallazgos se contradicen con Specchia et al., (2021) encontraron que el estilo transformacional tuvo el mayor número de correlaciones positivas seguido por los estilos auténtico, resonante y de servicio. Los estilos pasivo - evitativo y laissez-faire, en cambio, mostraron una correlación negativa con la satisfacción laboral en todos los casos. Solo el estilo transaccional mostró correlación tanto positiva como negativa.

Donde se evidencia, la necesidad de manejar entornos desafiantes en salud con un personal líder, que se caracteriza por tener competencias y habilidades para dirigir y tener autonomía en la toma de decisiones, sin necesidad de que el jefe les esté ordenando o indicando las actividades a realizar, el cual se logra mediante un personal experto, al final esto repercute en su satisfacción porque se siente con más autonomía.

El estilo de liderazgo predominó el nivel medio en el 50% del personal de enfermería del Hospital Docente "Belén" Lambayeque, resaltando todos los estilos en un nivel medio; donde el estilo democrático presentó el porcentaje más alto (34%). Que se contradice con Valbuena et al (2021) quienes encontraron los estilos transformacional y transaccional. Mientras, en el estudio de Moreno y Padilla (2019) el 34% cuentan con un liderazgo racional. Por su parte Quenta y Silva (2016) el estilo de liderazgo identificado en su mayoría fue de tipo transaccional (74.51%). Albagawi (2019) encontró que destacó el liderazgo transformacional.

Del estudio se muestra un estilo de liderazgo medio y predomina el estilo democrático, por lo tanto; el personal considera las opiniones de sus colegas de trabajo, resultan ser indecisos porque quieren considerar todas las opiniones, pero no la más acertada; por lo tanto resultan ser líderes indecisos, necesitan de apoyo

y capacitación para mejorar su seguridad al momento de atender situaciones críticas. Si bien es cierto, que favorece la colaboración no es suficiente para alcanzar la individualidad del personal, ni la visión del servicio de salud.

En el estudio de todos los estilos de liderazgo con las dimensiones de la satisfacción laboral; el único que no se relacionó fue el liderazgo transformacional con el trabajo en general, esto se contradice con Hetland et al., (2018) en un estudio Liderazgo transformacional diario y elaboración del trabajo de los empleados realizado Noruega que el comportamiento transformacional del líder se relacionó positivamente con la elaboración del trabajo a nivel diario de los seguidores esto muestra que el liderazgo transformacional diario resulta beneficioso para la elaboración de trabajos cuando los seguidores obtuvieron puntajes altos (frente a bajos) en el enfoque de promoción de rasgos. Debido a que los líderes transformacionales pueden fomentar el uso de la elaboración de trabajos por parte de sus seguidores y que el enfoque de promoción de los empleados facilita este efecto.

En el estudio no se establece porque la mitad tienen un trabajo general medio, y sólo el 30% es alto. Con el cual no repercute el liderazgo transformacional sólo perciben que el estilo de liderazgo transformacional un 30% de líderes lo tienen.

Además no logra influenciar en el trabajo general, pero si con la interacción con el jefe inmediato, en las remuneraciones e incentivos y la interrelación con los compañeros, concuerda con Lee y Chon (2020) la interrelación se puede mejorar porque el liderazgo transformacional aumenta significativamente la comunicación en los comportamientos de voz de los empleados y sus comportamientos de megafonía positivos y negativos. Las normas de las relaciones comunitarias ejercieron un efecto de mediación significativo en los comportamientos comunicativos de los empleados y las normas de las relaciones de intercambio tuvieron un impacto positivo en los comportamientos de los empleados.

Entonces al influenciar el liderazgo transformacional en la comunicación, esta situación favorece la interrelación tanto con los jefes y de sus pares, también Farahnak et al., (2020) debido a que los líderes transformacionales buscan actitudes de innovación en el personal y siempre están motivando o comunicándose y sobre todo mejoran el clima laboral; donde las relaciones laborales son favorables

y anteponen la comunicación y la coordinación al momento de la implementación de mejoras en una organización.

Los líderes influyen en las actitudes de los subordinados a través de su estilo de liderazgo, específicamente a través de comportamientos de liderazgo transformacional que fomentan la aceptación del cambio y la innovación.

Por lo tanto, cuando en una organización se acepta el cambio y no se castiga los errores Martínez et al., (2020) que el liderazgo tiene un efecto en el equipo en los niveles de interrelación en el trabajo directamente y a través de un efecto de interacción sobre la relación demandas emocionales, porque cuando el personal se sienten emocionalmente sobrecargados son los líderes pueden aliviar este impacto negativo.

De acuerdo con Laine, et al. (2016) a través de la teoría de rasgos los líderes tiene características estables que lo pueden describir como proactivo, intuitivo, inteligente, influenciados, persuasivo, etc. Pero en el estudio se establecieron niveles medios de todos los estilos de liderazgo sin que resalte un estilo en particular.

En la investigación el 50% del personal de enfermería tenía una satisfacción de nivel medio, concuerda con el estudio de García (2020) donde el 61% del personal enfermero manifestó sentirse moderadamente satisfecho y en el estudio de Sánchez (2020) el 72% indicó niveles medios, también fue estudiado en personal hospitalario y destacó el nivel medio según Moreno y Padilla (2019) con un nivel regular del 53% a diferencia del estudio de Orihuela (2020) donde la satisfacción fue de nivel alto en el 6,7% del personal, campos et al, (2018) encontraron insatisfacción en el 49% de enfermeras.

Cabe indicar que en el estudio no se ha considerado variables de control como el tipo de servicio, porque hay una estudio de González et al., (2013) donde hay diferencia del nivel de satisfacción según el área de trabajo pues los de medicina está más satisfechos que el personal que se desempeña en emergencia.

Esto se debe a que los niveles de exigencias son diferentes en el área de emergencia el personal está más expuesto al estrés a trabajar a mayor presión, así como a mayores procedimientos y sobre todo los pacientes se encuentran en un

mayor riesgo. Además a mayor estrés es menor la satisfacción laboral. Por lo tanto, al momento de realizar el estudio de satisfacción; también se deben evaluar factores que pueden afectar en el mismo.

Tal como demostró Carlos (2018) que existe una relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción. Entonces se establece que sería recomendable en los estudios se consideren ciertas variables de investigación, sobre todo en el personal de salud considerar el área en que labora; porque puede existir otros factores que impactan en la satisfacción laboral y genere ciertas limitaciones al momento de correlacionar con el estilo de liderazgo.

En la investigación de acuerdo con Fernández (1999) el personal de enfermería no tiene una buena apreciación de con las condiciones de trabajo ni con su labor diaria, y pueden presentar ciertos factores que repercute sobre todo en la actividad diaria que desarrolla; no es lo mismo que un personal se encuentre en consulta externa, que un personal de emergencia.

Entre las limitaciones del estudio, se encuentra la variabilidad de estilos de liderazgo, pues se encontraron diferentes instrumentos que evalúan el liderazgo pero más está centrado en el estilo de liderazgo y no en si mide el liderazgo en niveles bajo, medio, alto. Por lo tanto sería apropiado un instrumento propio que mide el liderazgo en general, asimismo si se trabaja con estilo de liderazgo se busque un consenso en identificar cual es el estilo de liderazgo más resaltante. También otra limitación en los estudios se debe a que no especifica si mide el liderazgo de las enfermeras o la percepción del liderazgo de los jefes, directores o gerentes de las enfermeras. Por lo tanto, se debe especificar si se tratan de estudios cruzados donde son las enfermeras que miden su liderazgo o están midiendo sobre sus jefes, porque esto puede significar un cambio en los estudios.

Por lo tanto, aún existen vacíos de conocimiento respecto al liderazgo y la satisfacción en enfermería, porque las enfermeras más están centradas en actividades operativas y procedimientos que es aspectos gerenciales. Donde el liderazgo es percibido por los subordinados.

Respecto a la satisfacción del personal de enfermería en el contexto del Covid-19, se deben considerar estudios longitudinales, donde evalúen la satisfacción a inicios de la pandemia, después de un tiempo, así como en picos de

contagios. Que pueden hacer la diferencia de la satisfacción laboral en tiempos de pandemia. Ya que en los estudios no se aborda si la satisfacción del personal de enfermería estuvo afectada por la pandemia.

VI. CONCLUSIONES

1. El 50% del personal enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque presentaron un liderazgo de nivel medio, al igual que sus dimensiones destacaron en un nivel medio, con un mayor porcentaje en el nivel alto el estilo democrático (34%) y en el nivel bajo fue mayor el liderazgo transaccional.

2. El 50% del personal enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque tenían satisfacción de nivel medio, al igual que sus dimensiones, un mayor porcentaje en el nivel alto la interrelación con los compañeros de trabajo y el ambiente de trabajo, y un nivel más bajo en la interacción con el jefe inmediato.

3. Todas las dimensiones del Liderazgo se relacionan con las dimensiones de la satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 a excepción del liderazgo transformacional y trabajo en general. El estilo de liderazgo Laissez faire presentó una mayor relación con el trabajo actual, trabajo en general, Interacción con el jefe inmediato, oportunidades de progreso y ambiente de trabajo; mientras el estilo democrático presentó una mayor relación con las remuneraciones e incentivos y el estilo de liderazgo Transaccional una mayor relación con la interrelación con los compañeros de trabajo.

4. Existe una relación positiva moderada entre el estilo de liderazgo y la Satisfacción Laboral en tiempos de COVID-19 percibida por el personal de enfermería del Hospital “Belén” Lambayeque con un $Rho=0,430$ y $p=0,002$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al área de gestión del personal del Hospital “Belén” realizar un inventario del personal según estilo de liderazgo y capacitar al personal en habilidad de liderazgo.

2. Se recomienda al área de gestión del personal del Hospital “Belén” implementar un plan de motivación, reconocimiento, así como la evaluación semestral de la satisfacción del personal.

3. Se recomienda al jefe del personal de enfermería, fomentar en el estilo de liderazgo laissez-faire y capacitar al personal en liderazgo y promover la autonomía del personal en la toma de decisiones.

4. Se recomienda al área del talento humano mejorar las competencias y habilidades del personal en liderazgo transformacional y capacitar a los jefes de áreas en habilidades de liderazgo.

REFERENCIAS

- Albagawi, B. (2019). Leadership Styles of Nurse Managers and Job Satisfaction of Staff Nurses: Correlational Design Study. *European Scientific Journal ESJ*, 15. <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n3p254>
- Almeida de Moura, A., Bernardes, A., Pazzeto, A., Marosti, J. C., Abriel, C. S., & Barboza Zanetti, A. C. (2020). Liderazgo y satisfacción laboral en el contexto del Servicio de Atención de Emergencia Móvil. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. doi:<https://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3455.3260>
- Aparco, G.P (2021). Satisfacción Laboral y Liderazgo Transformacional en los trabajadores de la Micro Red San Jerónimo, 2020. (Tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63181>
- Arboleda, G. (2011). Desarrollo humano en el personal vinculado a las instituciones de tercer nivel de atención: servicios de salud y bienestar laboral Medellín, Colombia 2007. *Visión de Futuro*, 15(1). Recuperado el 4 de Agosto de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935477005>
- Asghar, S., & Oino, D. I. (2017). *Leadership Styles and Job Satisfaction* (SSRN Scholarly Paper ID 3197150). Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=3197150>
- Bamford Wade, A., & Musgo, C. (2010). Liderazgo transformacional y gobernanza compartida: un estudio de acción. *Journal of Nursing Management*, 18(7), 815–821.
- Barón, M. (1989). El Modelo de Contingencia de Fiedler en Procesos de Fabricación Progresiva. España. *Revista de Psicología Social* , 139-150. Recuperado el 4 de Agosto de 2021, de El Modelo de Contingencia de Fiedler en Procesos de Fabricación Progresiva. España: Disponible en: <file:///D:/Downloads/Dialnet-ElModeloDeContingenciaDeFiedlerEnProcesosDeFabrica-2903563.pdf>

- Bellido, R., Palao, B., Castellanos, M., & Calizaya, J. (2021). Satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en colaboradores de gobiernos locales de Arequipa. *Universidad Ciencia y Tecnología.*, 4-11. doi:10.47460/uct.v25i108.425.
- Campos Truyenque, G., Nolberto Sifuentes, V. A., & Coras Bendezú, D. M. (2018). Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Rev enferm Herediana*, 11(1), 11-17. doi: <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3520>
- Carlos, M. (2018). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque*. Lambayeque: Universidad Cesar Vallejo.
- Carrasco, O., Castillo, E., Salas, R., & Reyes, C. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas. *Scielo preprints*, 1-14. doi:<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1468>
- Castillo, & Jessica. (2017). *Relación Entre Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en Enfermeras de la Clínica San Juan de Dios*. Arequipa, 2017. Arequipa : Universidad catolica de santa Maria .
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una micro red de Perú 2019. *Rev Cubana Salud Pública*.
- Celestino, M. (2018). *Evidencias sobre la relación de los estilos de liderazgo de enfermería en la satisfacción laboral*. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener.
- Cereza, K. (2021). Leadership Styles and Frameworks You Should Know. <https://www.verywellmind.com/leadership-styles-2795312>
- Cívicos, A., & Hernández, M. (2007). Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de investigación en trabajo Social . *Revista Acciones e investigaciones sociales*, 25-55. .
- Contreras, F., & Castro, G. (2013). Liderazgo, poder y movilización organizacional. . *Estudios Gerenciales*, 72-76.

- Correa, P. B., & Tocino, C. (2019). El efecto de las intervenciones de liderazgo en el disfrute del trabajo del personal de enfermería y la percepción del liderazgo. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 215-220.
- Dias, M., & Borges, R. (2017). Performance and Leadership Style: When Do Leaders and Followers Disagree? *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 18(2), 104-129.
- Duffy, R. D; Autin, K. L; Y Bott, Em (2015). Volición laboral y satisfacción laboral: Examinar el papel del significado del trabajo y la adecuación entre la persona y el entorno. *The Career Development Quarterly*, 63 (2), 126-140.
- Durán, M., & Castañeda, D. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. . *Acta Colomb Psicol.*, 135-47.
- Escandon-Barbosa, D. M., & Hurtado-Ayala, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 137-145. doi:<https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>.
- Farahnak, L. R., Ehrhart, M. G., Torres, E. M., & Aarons, G. A. (2020). La influencia del liderazgo transformacional y las actitudes de los líderes en las actitudes subordinadas y el éxito de la implementación. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(1), 98-111. <https://doi.org/10.1177/1548051818824529>
- Fierro, I. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *INNOVA Research Journal*, 155-162.
- García, N. M. (2020). *Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras*. Universidad Nacional de Trujillo, Escuela Profesional de Enfermería. Trujillo: UNT. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16379/1947.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 60-79.

- Giménez, M., Pardao, V., & Soto, A. (2020). Riesgos psicosociales, compromiso laboral y satisfacción laboral de las enfermeras durante la pandemia COVID-19. *Front Public Health*, 1-10. doi:<https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
- Girbau, R., Galimany, J., & Garrido, E. (2012). Satisfacción en el trabajo y en la Profesional de Enfermería. *Nursing*, 30(2), 30-31. Recuperado el 31 de Julio de 2021, de [https://doi.org/10.1016/S0212-5382\(12\)70033-X](https://doi.org/10.1016/S0212-5382(12)70033-X)
- Gonos, J., & Gallo, J. (2013). Model for leadership style evaluation. *Management*, 157-168.
- Gonzales, J., & Paredes, M. (2016). "Estilo de Liderazgo en Jefes de Servicios de Enfermería y su Relación en la satisfacción laboral del Enfermero Hospital General de Jaen Agsoto - Octubre 2016". Universidad Particular de Chiclayo , Escuela profesional de Enfermería. Chiclayo: Universidad Particular de Chiclayo.
- Hauff, S; Richter, N. F; Y Tressin, T. (2015). Características laborales situacionales y satisfacción laboral: El papel moderador de la cultura nacional. *Revista de negocios internacionales*, 24 (4), 710-723
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). Mexico: McGRAW-HILL.
- Hetland, J., Hetland, H., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Daily transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus. *European Management Journal*, 36(6), 746-756. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.002>
- Huaman, L. (2017). *Relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en enfermeras que laboran en el hospital provincial docente belén lambayeque 2017*. Lambayeque: Universidad Sr de Sipan.
- Khan, B., Quinn Griffin, M. T., & Fitzpatrick, J. J. (2018). Percepciones del personal de enfermería sobre los comportamientos de liderazgo transformacional de sus directores de enfermería y su propio empoderamiento estructural. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 48(12), 609-614.

- Lai J, M. S. (2020). Factores asociados con los resultados de salud mental entre los trabajadores de la salud expuestos a la enfermedad por coronavirus 2019. . *JAMA Netw Open*, 3(3), 1-12. doi:doi: 10.1001 / jamanetworkopen.2020.3976
- Laine, T., Korhonen, T., & Martinsuo, M. (2016). *Managing program impacts in new product development: an exploratory case study on overcoming uncertainties*. *International Journal of Project Management*, 34(4), 717-733. DOI: <http://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.02.011>.
- Lee, Y., & Chon, M.-G. (2020). Transformational leadership and employee communication behaviors: The role of communal and exchange relationship norms. *Leadership & Organization Development Journal*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2020-0060>
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología*, 33(3), 697-707.
- Linnen, D. (2014). Empoderamiento enfermero: argumentos a favor. *Nursing*, 31(4), 53-56. doi:DOI: 10.1016/j.nursi.2014.08.015
- Lozano Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 83(1), 51-56. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Lunardi, M. A., Zonatto, V. C. da S., & Constâncio, J. (2019). Relationship between leadership style, encouragement of budgetary participation and budgetary participation. *Estudios Gerenciales*, 35(150), 27-37
- McRae, S. L. (2017). Transforming leadership for patient satisfaction. *Nursing Management*, 48(2), 51-54. <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000511923.13387.69>
- Martínez Guillén, M. D. (2012). *Liderazgo*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/62681?page=9>.

- Martinez, I. M., Salanova, M., & Cruz-Ortiz, V. (2020). Our Boss is a Good Boss! Cross-level Effects of Transformational Leadership on Work Engagement in Service Jobs. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(2), 87-94. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a10>
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. . New York: Harper & Row Publishers.
- Ministerio de Salud. (2002). *Encuesta de satisfaccion del personal de salud* . Obtenido de Encuesta de satisfaccion del personal de salud : <https://docplayer.es/9659064-Encuesta-de-satisfaccion.html>
- Ministerio de Salud Del Peru . (2020). *Directiva sanitaria para la*. Recuperado el 1 de abril de 2021, de directiva sanitaria para la vigilancia epidemiológica de la enfermedad por coronavirus (covid-19) en el Perú: <https://www.dge.gob.pe/portalnuevo/wp-content/uploads/2021/01/Directiva-de-vigilancia-de-COVID-19.pdf>
- Ministerio de Salud Peru. (20 de Mayo de 2020). *Norma técnica de salud para la adecuación de la organización de los servicios de salud con énfasis en el primer nivel de atención de salud frente a la pandemia por covid-19 en el Perú*. Obtenido de https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1097064/rm_306-2020-minsa.pdf
- Moreno, J. L., & Padilla, Y. (2019). *Tipos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en el personal del Hospital Alberto Hurtado Abadía Essalud- La Oroya, 2018*. La Oroya: Universidad Peruana Los Andes. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2383184>
- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento. *Sapiens* , 43-57.
- Naseem, S., Afzal, M., Sehar, S., & Gilani, S. A. (2018). Relationship between Leadership Styles of Nurse Managers and Staff Nurses Job Satisfaction in Public Hospital of Punjab, Pakistan. *International Journal of Social Sciences and Management*, 5(3), 201-208. <https://doi.org/10.3126/ijssm.v5i3.20611>

- Niemeyer, J. R. L., & Cavazotte, F. de S. C. N. (2016). *Ethical leadership, leader-follower relationship and performance: a study in a telecommunications company*. *Revista de Administração Mackenzie*, 17(2), 67-92. DOI: <http://doi.org/10.1590/1678-69712016/administracao.v17n2p67-92>.
- Oblitas, S. (2019). *Influencia del clima laboral en la Satisfacción de las Enfermeras de Emergencia del Hospital Regional Lambayeque – Chiclayo*. Lambayeque : Universidad Pedro Ruiz Gallo .
- Organizacion Mundial de La Salud. (31 de Agosto de 2020). *Organizacion Mundial de La Salud*. Recuperado el 16 de Enero de 2021, de Organizacion Mundial de La Salud: <https://www.who.int/es/news/item/31-08-2020-in-who-global-pulse-survey-90-of-countries-report-disruptions-to-essential-health-services-since-covid-19-pandemic>
- Orihuela Lázaro, E. M. (2020). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiemposdel COVID-19*. Centro de Salud Puente Chao, 2020. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Orihuela, E. M. (2020). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiemposdel COVID-19*. Centro de Salud Puente Chao, 2020. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Pacsi, A., Estrada, W., Perez, A., & Cruz, P. (2014). Liderazgo laissez faire. *Revista de Investigación de Administración*, 67-72.
- Polit, D. (2018). *Investigación en Enfermería. Fundamentos para el Uso de la Evidencia en la Práctica de la Enfermería*. España: WOLTERS KLUWER.
- Pratt, M (2018). leadership. <https://searchcio.techtarget.com/definition/leadership>
- Quenta, R., & Silva, K. (2016). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa - 2016*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Randstad. (7 de Julio de 2020). *Clima laboral en tiempos de coronavirus*. https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/clima-laboral-en-tiempos-de-coronavirus_494/

- Rakhshan, M., Rostami, K., Setoodegan, E., & Eslami, J. (2019). The relationship between leadership style and time management in senior and middle nursing managers. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(1), 26-31
- Rojas, N. (2020). *Satisfacción laboral y calidad del cuidado de enfermería en tiempos COVID-19. Servicio de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado . Trujillo: Repositorio de Tesis Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48583/Rojas_DNV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, M. (. (2006). El Liderazgo Transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprender?. *Unirevista*, , 3, 1-12.
- Sanchez, C. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020*. . Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Sanchez, I. (2019). *Estudio de caso de la influencia del Liderazgo Transformacional del personal directivo y los líderes de proceso en las variables de resultado asociadas al desempeño en la Empresa Nicole S A S*. Pereira : Universidad Tecnológica de Pereira.
- Sanchez, I. (2019). *Estudio de caso de la influencia del Liderazgo Transformacional del personal directivo y los líderes de proceso en las variables de resultado asociadas al desempeño en la Empresa Nicole S A S*. Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira.
- Silva, M. (2017). Estilos de liderazgo en jefes de servicio de enfermería del I y II nivel de atención. Tacna 2016. *Revista Médica Hospital Hipólito Unanue de Tacna*, 24-29.
- Specchia ML, Cozzolino MR, Carini E, Di Pilla E, Galletti C, Ricciardi W, Damiani G (2021). Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health*. 18(4). doi: 10.3390/ijerph18041552.

- Tafur, J. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Pimentel*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Tipacti, C., & Flores, N. (2012). *Metodología de la Investigación en Ciencias Neurológicas* (Primera ed.). Lima: Universidad Peruana Union.
- Universidad de Navarra . (16 de Abril de 2003). *Informe Belmont Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación*. Obtenido de Informe Belmont Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación: Sitio web: <http://www.unav.es/cdb/usotbelmont.html>
- Valbuena-Durán, L. D., Ruiz Rodríguez, M., & Páez Esteban, A. N. (25 de Junio de 2021). Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores. *Aquichan*, 21(2). Recuperado el 13 de Setiembre de 2021, de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/biblio-1283790>
- Vega, M. M. C., Fuentealba, N. M. G., & Ortiz, J. P. H. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración (Universidad Del Valle)*, 33(57), 48-60.
- Ward, S (2020). What Is Leadership? Definition & Examples of Leadership. <https://www.thebalancesmb.com/leadership-definition-2948275>
- Yukl, G. (2008). *Liderazgo en las organizaciones*. Pearson Educacion. Recuperado el 4 de Agosto de 2021, de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/53831?>
- Yurivilca, M. M. (2017). *Liderazgo transformacional del director en relación a la satisfacción laboral del personal que trabaja en el Centro de Salud Uliachín, abril – setiembre 2017*. Cerro de Pasco: UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN.
- Zulma, O., Antonietti, L., Capriati, A., Ramos, S., Romero, M., Marian, J., . . . Pecheny, M. (2020). PREOCUPACIONES Y DEMANDAS FRENTE A COVID-19. Encuesta al personal de Salud. *Medicina*, 1-8. doi:ISSN 1669-9106

ANEXOS

ANEXO 01- MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable Independiente (VI)	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Estilos de liderazgo	Capacidad un líder para motivar a un grupo de personas a actuar para lograr un objetivo común (Ward, 2020).	Para la presente investigación los estilos de liderazgo serán las formas de interacción percibidas por el personal de salud respecto a la conducta más probable que el jefe de enfermería adoptaría buscando la eficacia, expresados en 5 estilos de liderazgo: autocrático, participativo, Laissez faire, Transformacional y Transaccional.	Liderazgo Transformacional	Motivación / inspiración Influencia idealizada Tolerancia psicológica	Escala Nominal
			Liderazgo transaccional	Motivación / inspiración Influencia idealizada Tolerancia psicológica	
			Liderazgo Autocrático	Comunicación descendente Directrices a cumplir Confianza de los subalternos Dependencia	
			Democrático	Promueve la participación Otorga retroalimentación Motiva/ Empatía Comunicación horizontal y vertical	
			Liderazgo laissez faire	Control de actividades Relación con subalternos Actuación de los subalternos Evita involucrarse Está ausente Evita decisiones Tarda en responder	

Variable Dependiente (VD)	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Satisfacción Laboral	Estado emocional el cual puede ser placentero desde la percepción subjetiva del colaborador respecto a sus experiencias laborales (Hauff, et al., 2015)	Satisfacción laboral se definió como un estado psicológico placentero de la percepción del sujeto de sus experiencias laborales. (Locke, 1976) medido por el resultado de la aplicación de Encuesta sobre Satisfacción Laboral.	Grado de satisfacción Laboral	Ambiente Laboral Supervisión Interacción con los compañeros Política de Capacitación y promoción Remuneración e Incentivos	Escala ordinal Poca satisfacción (22- 51 pts.), Mediana satisfacción (52-80 pts.) Alta satisfacción Laboral (81-110 pts.)

ANEXO 02 - INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



Liderazgo y satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en el personal de Enfermería del Hospital Docente "Belén" Lambayeque- Perú"

CUESTIONARIO "ESTILO DE LIDERAZGO EN JEFES DE SERVICIOS DE ENFERMERÍA "

Estimado personal de Enfermería, el presente instrumento es un cuestionario sobre "Estilo de Liderazgo en Jefes de Servicios de Enfermería"

Objetivo: 1. Identificar el estilo de liderazgo de las enfermeras jefe en tiempos de COVID-19 percibido por el personal de enfermería del Hospital Docente "Belén" Lambayeque

Instrucciones: Marque con un aspa una sola respuesta, las acciones que usted observe. Duración: 15 minutos.

Este cuestionario tiene carácter de anónimo y confidencial, motivo por lo cual le solicita que responda con sinceridad.

I. Datos Generales

1. EDAD.....

2. SEXO: (1) Masculino (2) Femenino

3. ESTADO CIVIL:

(1) Soltero (2) Casado (3) Divorciado (4) Conviviente

4. SERVICIO EN EL QUE LABORA (1) Medicina (2) Emergencia

5. RELACIÓN LABORAL: (1) Nombrado (2) Contratado

6. TIEMPO DE SERVICIOS

II. ESTILOS DE LIDERAZO

- Marque con una "X" , en el casillero que representa su forma de sentir.

- Por favor no deje ninguna respuesta sin contestar.

- Si tiene una duda comuníquese con el investigador. Agradecer de antemano su colaboración con la presente investigación.

N°		Ítems	Nunca (1)	A veces (2)	Siempre (3)
El / la jefa de servicio de enfermería:					
1	D	Fomenta la participación activa de los enfermeros en proyectos institucionales o relativos a la profesión			
2	D	Ejerce la escucha activa teniendo en cuenta las opiniones de los integrantes del equipo de enfermería			
3	D	Ofrece ayuda y orientación a los enfermeros cuando es necesario			
4	D	Genera vínculos importantes de interacción entre los miembros del equipo de enfermería			
5	D	Se preocupa por el desarrollo de los miembros del equipo de enfermería			
6	D	Motiva permanentemente a los miembros del equipo de enfermería a través de premios o recompensas			
7	D	Delega tareas en sus colaboradores, demostrando confianza en las capacidades de su equipo.			
8	D	Asume los errores de las decisiones tomadas con el equipo.			
9	A	Cuando delega responsabilidades ordena e impone			
10	A	Cuando se dirige a los miembros del equipo de enfermería grita y habla con tono fuerte			
11	A	Escucha opiniones y conflictos pero las cosas se resuelven a su modo			
12	A	Rara vez promueve la participación de los enfermeros en la toma de decisiones			
13	A	Genera dependencia porque suele ser él/ ella la que toma las decisiones			
14	A	Inspira miedo y tiende a marginar a algunos enfermeros			
15	A	Utiliza escasos mecanismos de comunicación interpersonal, y generalmente lo hace de manera formal			
16	A	Usa escasos mecanismos de supervisión o realimentación			
17	LF	Tarda en resolver los problemas porque le cuesta tomar decisiones			
18	LF	Tiende a no corregir errores ni fallas			
19	LF	No toma decisiones y no soluciona problemas oportunamente.			
20	LF	Le es difícil decir "No" a las personas que le rodean			
21	LF	Atiende todas las exigencias del equipo, aún sin ser relevantes para no generarse problemas.			
22	LF	Confía en el profesionalismo y experticia de los enfermeros, por eso deja que asuman la responsabilidad de tomar decisiones delicadas			
23	LF	Da completa autonomía y solo interviene cuando alguien lo solicita			
24	LF	Ofrece información y recursos para que los enfermeros hagan su trabajo.			
25	TF	Se muestra confiable y seguro (a)			
26	TF	Intenta ser un modelo a seguir por los demás enfermeros.			
27	TF	Enfatiza en la importancia de tener una visión compartida			
28	TF	Es coherente entre lo que dice y hace			
29	TF	Mira el futuro de manera optimista			
30	TF	Motiva a los demás a tener confianza en sí mismos			
31	TF	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo			
32	TF	Ayuda a los demás para que miren los problemas desde diferentes ópticas			
33	TF	Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión			
34	TF	Estimula para que los demás expresen sus ideas y opiniones			
35	TS	Dedica tiempo a enseñar y orientar			
36	TS	Considera que cada enfermero tiene necesidades y aspiraciones únicas			
37	TS	Se relaciona personalmente con cada uno de los enfermeros			

38	TS	Informa a cada enfermero lo que recibirá a cambio de su trabajo			
39	TS	Da a conocer a cada uno sus responsabilidades			
40	TS	Felicita a cada enfermero cuando alcanzan sus metas y objetivos			

Ficha técnica del Instrumento de investigación

Cuestionario “Estilo de Liderazgo en Jefes de Servicios de Enfermería”	
Título	Liderazgo y satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en el personal de Enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque- Perú”
Autor	(Gonzales & Paredes, 2016)
Contexto	Emergencia Sanitaria : Pandemia COVID-19
Validez	<p>Validez Interna el cuestionario se elaboró para medir los estilos de liderazgo siguiendo el marco teórico y las investigaciones sobre el tema</p> <p>Validez externa: el cuestionario fue empleado para evaluar los estilos de liderazgo fue creado por (Gonzales & Paredes, 2016) y empleado en otras investigaciones a nivel local</p> <p>Validez de contenido: (Gonzales & Paredes, 2016) realizaron la validación de contenido del instrumento mediante el método de Jueces</p>
Confiabilidad	Respecto a la confiabilidad definida como el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) el resultado del coeficiente Alfa de Cronbach para estilos de liderazgo fue de 0,867 lo que determina que el instrumento es altamente confiable
Conclusión	El instrumento a aplicarse en la presente investigación es válido y altamente confiable Cronbach de 0,867 puede aplicarse a la presente investigación.

Baremación

Dimensión	Ítems	Escala
Democrático	01 - 08 ítems	Siempre: 17-24 A veces: 8-16 Nunca: < 8
Autoritario	09 - 16 ítems	Siempre: 17-24 A veces: 8-16 Nunca: < 8
Laissez Faire	17 - 24 ítems	Siempre: 17-24 A veces: 8-16 Nunca: < 8
Transformacional	25 - 34 ítems	Siempre: 21-30 A veces: 10-20 Nunca: < 10
Transaccional	35-40 ítems	Siempre: 13-18 A veces: 6-12 Nunca: < 6

Liderazgo y satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en el personal de Enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque- Perú”

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL (MINSAL, 2002)

Estimado personal de Enfermería, el presente instrumento es un cuestionario sobre “Satisfacción Laboral”

Objetivo: 2. Identificar el nivel de satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 del personal de Docente “Belén” Lambayeque- Perú ,2021

Instrucciones: Marque con un aspa una sola respuesta, las acciones que usted observe. Duración: 15 minutos.

Esta encuesta de opinión sobre la organización es absolutamente anónima, no escriba su nombre, código o cualquier otro tipo de identificación ya que se busca que usted responda con la más amplia libertad y veracidad posible.

A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña. Sírvase calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado.

El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignará de acuerdo a la siguiente tabla:

Código	Estoy
5	totalmente de acuerdo con la opinión
4	mayormente de acuerdo con la opinión
3	indiferente a la opinión
2	pocas veces de acuerdo con la opinión
1	totalmente en desacuerdo con la opinión

Pregunta	¿Qué apreciación tiene Ud. de su centro laboral?	PUNTAJE				
		(5) TA	(4)MA	(3)I	(2)PV	(1)TD
Trabajo actual						
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Trabajo en general						
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Interacción con el jefe inmediato						
8	Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
10	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
11	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
12	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Oportunidades de progreso						
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
14	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Remuneraciones e incentivos						
15	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
16	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del persona	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Interrelación con los compañeros de trabajo						
17	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
18	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Ambiente de trabajo						
19	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
20	creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
21	el ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
22	el nombre y prestigio del MINSA es gratificante para mí	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

Ficha técnica del Instrumento de investigación

Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud	
Título	Liderazgo y satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en el personal de Enfermería del Hospital Docente "Belén" Lambayeque- Perú
Autor	MINSA/DGSP/DESS/DGCA, 2002, adaptado por Rojas y Lora, 2020.
Contexto	Emergencia Sanitaria : Pandemia COVID-19
Validez	<p>Validez Interna El MINSA- Perú hace uso de este instrumento desde el 2002 año que culminó con las pruebas y terminar el constructo teórico basado en los planteamientos de Larrea y Lezamiz (1998) en el marco de los Lineamientos de Política sectoriales de Calidad en salud (Ministerio de Salud, 2002)</p> <p>Validez externa: el cuestionario creado por el MINSA ha sido empleado en diversas investigaciones a nivel nacional (Rojas, 2020)</p> <p>Validez de contenido: El instrumento fue validado por (Rojas, 2020) empleando el juicio de expertos reportando un nivel de concordancia positiva mayor al 90%</p>
Confiabilidad	Respecto a la confiabilidad definida como el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) el resultado del coeficiente Alfa de Cronbach realizado por (Rojas, 2020) obtuvo un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0,951 (muy Alto),
Conclusión	El instrumento a aplicarse en la presente investigación es válido y altamente confiable Cronbach de 0,951

Baremación

Dimensión	Ítems	Escala
1.Trabajo Actual	4	Poca satisfacción (22- 51 pts.), Mediana satisfacción (52-80 pts.) Alta satisfacción laboral (81-110 pts.)
2.Trabajo en General	3	
3.Interacción con el Jefe Inmediato	5	
4.Oportunidades de progreso	2	
5.Remuneraciones e incentivos	2	
6.Interrelación con sus compañeros de trabajo	2	
7.Ambiente laboral	4	

ANEXO 03

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
UNIDAD EJECUTORA 402 HOSPITAL BELEN
1.0 DIRECCION EJECUTIVA



Firmado digitalmente por ROJAS RUIZ Wilton Ruben FIR 43578584 harc
Unidad: 1.0 DIRECCION EJECUTIVA
Cargo: DIRECTOR DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 22/12/2021 - 14:36:04

Id seguridad: 5739326

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Chiclayo 22 diciembre 2021

CONSTANCIA CERTIFICACION N° 000240-2021-GR.LAMB/GERESA/HB.L/DE [3965177 - 2]

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DEL HOSPITAL “BELÉN” DE LAMBAYEQUE HACE CONSTAR:

Que, la Enf. **LEYDI YULISA CORRALES PÉREZ**, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo ha realizado en ésta institución su proyecto de investigación denominado “**Liderazgo y satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en el personal de Enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque- Perú**”.

Se expide la presente, para los fines que la interesada considere conveniente.

Atentamente,

Firmado digitalmente
WILTON RUBEN ROJAS RUIZ
DIRECTOR DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 22/12/2021 - 14:36:04

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

VoBo electrónico de:

- 9.0 UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION
MILUSKA JUDITH TERAN MEDINA
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA
21-12-2021 / 04:08:18

ANEXO 04

CONSENTIMIENTO INFORMADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO

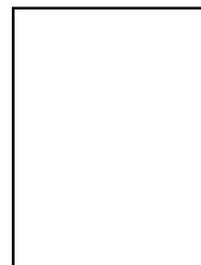
Yo.....
.....; identificado(a) con DNI declaro haber sido informado de manera clara, precisa y oportuna de los fines que busca el presente estudio titulado “Liderazgo y satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en el personal de enfermería del hospital Docente Belén Lambayeque”, que será desarrollado por la maestrante Leydi Yulisa Corrales Perez, de la Escuela de Posgrado y Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo.

Que tiene como objetivo determinar la relación entre el estilo de liderazgo de las enfermeras jefe y la satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 percibida por el personal de enfermería del hospital Docente “Belén” Lambayeque.

La información obtenida de mi participación será confidencial y se garantizarán el secreto y respeto de mi privacidad, una vez realizado el análisis de datos serán eliminados, empleando la codificación con números sin emplear nombres ni apellidos. Dicha información se empleará solo con fines de investigación y mi nombre no será revelado en ninguna publicación ni presentación de resultados.

Por lo expuesto, acepto voluntariamente participar en este estudio como informante, declaro que he sido instruido(a) sobre los fines y objetivos de la investigación, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme de la investigación en cualquier momento.

Chiclayo, dedel año 2021.



FIRMA

ANEXO 05 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Liderazgo y satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 en el personal de Enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque- Perú”

Formulación del Problema	Objetivos	Variable	Marco teórico	Dimensiones	Métodos
¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo de las enfermeras jefe y la Satisfacción Laboral en tiempos de COVID-19 percibida por el personal de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque, 2021”?	<p>Objetivo General. Determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la Satisfacción Laboral en tiempos de COVID-19 percibida por el personal de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque, 2021</p>	<p>Variable Independiente: estilos de liderazgo Definición conceptual : los estilos de liderazgo son las formas alternativas en que los líderes estructuran su conducta interactiva para llevar a cabo sus roles (Cuadrado, 2001)</p> <p>Definición operacional Para la presente investigación los estilos de liderazgo serán las formas de interacción percibidas por el personal de salud respecto a la conducta más probable que el jefe de enfermería adoptaría para el logro de objetivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de Liderazgo • Teorías del Liderazgo • Estilos de Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo autocrático • Liderazgo participativo • Liderazgo Laissez faire • Liderazgo Transformacional • Liderazgo Transaccional 	<p>Diseño: Estudio no experimental descriptivo correlacional, transversal</p> <p>Población: personal de enfermería del Hospital Belén Lambayeque</p> <p>Muestra n = 76 Población muestral , muestreo no probabilístico por conveniencia</p>
	Objetivos específicos 1. Identificar el estilo de liderazgo en tiempos de COVID-19 percibido por el personal de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque, 2021 2. Identificar el nivel de satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 del personal de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque, 2021 3. Analizar la relación existente entre las dimensiones del estilo de liderazgo y dimensiones de la satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 percibido por el personal de enfermería del Hospital Docente “Belén” Lambayeque, 2021.	<p>Variable dependiente: satisfacción laboral Definición conceptual: la satisfacción laboral se define Conjunto de actitudes que tiene un sujeto hacia la tarea asignada dentro de la organización. Estas actitudes estarán definidas por las características del puesto de trabajo y por cómo está considerada esta labor por el sujeto (Gonzales, 2006)</p> <p>Definición operacional Para la presente investigación la satisfacción laboral se define como el estado emocional el cual puede ser positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. (Locke, 1976) medido por el resultado de la aplicación de Encuesta sobre Satisfacción Laboral del MINSA 2002.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de satisfacción laboral • Teorías de la satisfacción Laboral • Dimensiones de la satisfacción laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Poca satisfacción (22- 51 pts.), • Mediana satisfacción (52- 80 pts.) • Alta satisfacción laboral (81-110 pts.) 	<p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Questionario</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p>Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud Estilos de liderazgo MINSA/DGSP/DESS/DGCA , 2002, adaptado por Rojas y Lora, 2020.</p> <p>Liderazgo</p>