



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TESIS:

**RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y
ESTILOS DE LIDERAZGO EN ENFERMERAS QUE
LABORAN EN EL HOSPITAL PROVINCIAL
DOCENTE BELÉN LAMBAYEQUE 2017.**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERIA**

Autora:

Bach. Huamán Reyes Laura Ortencia

Asesora:

Mag. Rubín Ebenezer Ramos Castro

Línea de Investigación:

Gestión, seguridad y calidad del cuidado

**Pimentel – Perú
2018**

**RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y ESTILOS DE
LIDERAZGO EN ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL
PROVINCIAL DOCENTE BELÉN LAMBAYEQUE 2017.**

Aprobación de jurado

.....
Mg. Rubin Ebenezer Ramos Castro

Asesora

.....
Mg. Isabel Graciela Lizárraga de Maguiña

Presidente del Jurado de tesis

.....
Mg. Karin Jeniffer Vera Zapata

Secretaria del Jurado de tesis

.....
Mg. Rubin Ebenezer Ramos Castro

Vocal del Jurado de tesis

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico a Dios quién es mi principal fortaleza para seguir luchando día a día brindándome las armas necesarias para no desmayar y seguir perseverando ante el alcance de mis metas trazadas, logrando hacerme entender, además, que mi camino es vivir y servir a los demás.

A mi madre que está en el cielo, a mi padre y a mis hermanos que siempre confiaron en mí y a mis mejores amigos que me apoyaron en este proceso de aprendizaje. Agradezco a mis profesores y asesores por el apoyo prestado durante la realización de mi tesis.

Laura.

AGRADECIMIENTO

Al finalizar esta investigación, es inevitable pensar que hubiese sido posible sin contar con la participación y apoyo constante de las autoridades del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque, 2017.

Debo agradecer de manera especial y sincera a mi Asesora Mg. Rubin Ebenezer Ramos Castro por motivarme en la realización de esta tesis bajo su dirección, apoyo y confianza en mi trabajo pues su capacidad para guiar este estudio ha sido un aporte invaluable, no solamente en el desarrollo de esta tesis, sino también en nuestra formación como investigadoras.

Finalmente, nos complace de sobre manera a través de este trabajo exteriorizar nuestro sincero agradecimiento a la Escuela Académico Profesional de Enfermería y en ella a los distinguidos docentes quienes con su profesionalismo y ética puesto de manifiesto en las aulas enrumban a cada uno de los que acudimos con sus conocimientos

Laura

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO..... | iv |
| ÍNDICE | v |
| RESUMEN..... | 6 |
| ABSTRACT..... | 7 |
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 8 |
| 1.1. Situación problemática | 8 |
| 1.2. Formulación del problema..... | 13 |
| 1.3. Hipótesis | 13 |
| 1.4. Objetivos..... | 14 |
| 1.4.1. Objetivo general..... | 14 |
| 1.4.2. Objetivos específicos..... | 14 |
| 1.5. Justificación..... | 15 |
| 1.6. Antecedentes de investigación | 17 |
| 1.7. Marco teórico | 24 |
| 2. MATERIAL Y MÉTODOS | 33 |
| 2.1. Tipo y Diseño de Investigación | 33 |
| 2.2. Métodos de investigación | 33 |
| 2.3. Población y Muestra..... | 34 |
| 2.5. Operacionalización:..... | 36 |
| 2.6. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 39 |
| 2.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos de información..... | 40 |
| 2.8. Validación y confiabilidad de los instrumentos..... | 41 |
| 2.9. Principios éticos..... | 42 |
| 2.10. Criterios éticos..... | 43 |
| 3. RESULTADOS | 44 |
| 4. DISCUSIÓN | 61 |
| 5. CONCLUSIONES | 64 |
| 6. RECOMENDACIONES | 65 |
| 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 66 |
| ANEXOS..... | 74 |

RESUMEN

La investigación titulada Relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2017, tuvo como objetivo determinar la relación entre Satisfacción Laboral y Estilos de Liderazgo, en las enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque en el año 2017. La investigación fue cuantitativa no experimental, teniendo en cuenta el diseño de investigación correlacional. La población del estudio estuvo constituida por 65 enfermeras de los servicios de Emergencia Neonatología, Cirugía, Traumatología, Ginecología, SOP, Medicina y Pediatría de dicho hospital; quienes cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. La variable Satisfacción Laboral fue medida a través de la escala de Sonia Palma SL – SPC y para estilos de liderazgo se empleó la Escala de Liderazgo Organizacional de identidad de Equipo de Asesoría y consultoría de Personal (ACP). Los resultados señalaron que el 32,3% de los profesionales de enfermería muestran una satisfacción laboral alta., frente a estilos de liderazgo el 33,8% de los profesionales tienen un estilo racional. Se concluye través de la correlación de Pearson ($p=470$) que existe una relación pero débil. También se observa que el valor de la prueba chi cuadrada calculada es superior al valor de chi cuadrada tabulada entonces estos resultados demuestran la hipótesis afirmativa que establece que existe relación entre las variables.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Estilos de Liderazgo, Enfermería.

ABSTRACT

The research entitled Relationship between job satisfaction and leadership styles in nurses who work in Belen Lambayeque Provincial Teaching Hospital 2017, aimed to determine the relationship between Job Satisfaction and Leadership Styles, in the nurses who work in Belen Lambayeque Provincial Teaching Hospital in the year 2017. The research was non-experimental quantitative, taking into account the design of correlational research. The study population consisted of 65 nurses from the Emergency Neonatology, Surgery, Traumatology, Gynecology, SOP, Medicine and Pediatrics departments of said hospital; who met the inclusion and exclusion criteria. The variable Labor Satisfaction was measured through the scale of Sonia Palma SL - SPC and for Leadership styles, the Organizational Leadership Scale was used as an Identity Team for Personnel Consulting and Consulting (ACP). The results indicated that 32.3% of nursing professionals show high job satisfaction. In contrast to leadership styles, 33.8% of professionals have a rational style. It is concluded through the Pearson correlation ($p = 470$) that a relationship exists but weak. It is also observed that the calculated chi-square test value is higher than the tabulated chi-square value, so these results show the affirmative hypothesis that there is a relationship between the variables.

Key words: job satisfaction, leadership styles, nursing.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Situación problemática

A fin de optimizar los procesos y servicios en el sector salud, en la actualidad se han insertado temas como los estilos de liderazgo y satisfacción laboral del personal como puntos importantes que deben de tenerse en cuenta para el desarrollo de la ciencia de la gestión en salud. La gestión de personas se ha transformado hoy en día en un tema estratégico para la competitividad de los negocios¹. La función de personal que antes se abocaba únicamente a aspectos de control administrativo viene adquiriendo actualmente novedosas dimensiones y desafíos vinculados a la búsqueda de nuevas oportunidades para el éxito en la gestión del negocio y a la obtención de resultados. Las enfermeras conocen las necesidades de los niños y de las familias en sus hogares, en el trabajo y en el negocio, y al mismo tiempo son el vínculo entre las personas, las familias, las comunidades y los dispensadores de cuidados de salud².

Lo señalado, tendrá mayor eficacia si los profesionales de enfermería son conscientes de que pueden ser un aliado fuerte en el compromiso que se requiere para promover la APS. “Esto requiere de un liderazgo fortalecido de la profesión, puesto que las reformas en camino y las tendencias exigen mayor protagonismo de las enfermeras de modo que asuma mayores responsabilidades en un campo de acción más amplio. Pues, se espera y se exige con mayor intensidad y urgencia la actuación de los profesionales de enfermería como artífices de cambio, con capacidad de desarrollar nuevas perspectivas sobre la salud, con competencias personales y profesionales revisadas y renovadas².”

En suma, el país demanda con urgencia un papel de genuino liderazgo de la Enfermería en todo el proceso de atención primaria de salud para contribuir en la construcción de un sistema de salud universal, equitativo y solidario para asegurar el derecho que tiene toda persona de acceder a los cuidados de la salud; a combatir las desigualdades en salud para crear una sociedad más justa que permita a todos los individuos y comunidades del país a gozar de una vida sana; y, contar con un sistema de salud que contribuya a fortalecer la cohesión social y a crear condiciones para el desarrollo sostenido del país³.

Liderazgo es referenciar la capacidad de dirigir, convencer a personas sin tener en muchos casos la autoridad suficiente. Debido a ello el liderazgo ha adquirido mayor importancia por su influencia en la mejora del clima laboral, organizacional y en la mayor productividad y eficiencia. “Además, un líder posee de manera innata la capacidad de reunir, capacidad vital en momentos de crisis, por tanto, es capaz de organizar y movilizar a su grupo de manera rápida y eficaz³. Contreras A, et al. Aunque el liderazgo sea un fenómeno universal, se ha evidenciado que los valores, creencias, normas e ideales propios de una determinada cultura afectan la forma en que se ejerce el liderazgo, las metas trazadas, las estrategias utilizadas para lograrlas y la percepción que tengan los seguidores sobre el actuar del líder; debido a ello, un estilo de liderazgo puede ser eficaz en una determinada cultura⁴.

Dado que los estilos de liderazgo pueden, en interacción con otros aspectos organizacionales, ser un factor de impacto sobre el bienestar y la salud integral de los subordinados, un liderazgo efectivo dentro de este marco debe basarse no sólo en la productividad, sino en la calidad de vida de las personas y en la satisfacción laboral. Este último aspecto constituye actualmente un amplio campo de investigación, debido a los efectos que determinados estilos puede tener sobre la salud de los trabajadores y su estado emocional, así como los comportamientos inapropiados que los suelen acompañar; con los consecuentes efectos adversos sobre la organización⁵.

La organización mundial de la salud, manifiesta que todas las personas sin importar de qué condición social o económica sean, tienen derecho de gozar de una buena salud aunque esto signifique que el estado tenga que invertir para poder brindar a los ciudadanos personal profesional e infraestructura necesaria para atender a la población necesitada de salud⁵. La satisfacción laboral se define como un factor determinante de la calidad de la atención, y un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, en el que inciden las circunstancias y características de la labor que se desempeña, y las individualidades de cada trabajador, condicionando la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo⁶.

La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo realizado en España en el año 2011, reflejó que los/las trabajadores/as que pertenecen al sector de actividades sanitarias y servicios sociales presentan uno de los niveles medios de estrés más alto 6,5% en comparación con otros sectores como el industrial 5,7%. Asimismo, se evidenció que el personal de enfermería tiene una alta probabilidad de ausentarse del trabajo por enfermedad, y que las causas principales son el estrés y la insatisfacción laboral. A su vez se señaló que un estresor importante para la enfermería es la sobrecarga laboral, pero que también existen otras condiciones de 4 factores estresantes que experimenta la enfermera de forma habitual como son; la ambigüedad de las tareas a desarrollar o enfermero/a multitarea, la falta de reconocimiento, el bajo apoyo o la falta de respeto del/de la supervisor/a, así como las peores condiciones salariales⁷.

Hablar de liderazgo comprende a aquellas personas que pueden orientar a los demás en base a un marco de disciplina, honestidad y técnica ya sean en el ámbito comunitario o hospitalario los profesionales de la salud deben ser formados como líderes para que puedan desarrollar motivación y liderazgo en los demás trabajadores⁷. En países europeos el personal de salud, respecto a la satisfacción laboral en los últimos cinco años bordea en promedio a un 20%, estos 4 asociados directamente a las relaciones interpersonales y la competencia profesional. Mientras que un 80% en promedio no se encuentran satisfechos por las remuneraciones salariales que perciben, a ello sumado la falta de promoción y formación, el distanciamiento con lo que representa el lugar de trabajo como institución y las malas condiciones laborales⁸.

En Latinoamérica, Chile, Venezuela, Brasil, cuyos resultados concuerdan y no distan de los hallados en Norteamérica. Entre los aspectos reportados, los enfermeros expresan que se sienten insatisfechos cuando desarrollan actividades que no tengan que ver con el cuidado directo a su paciente, demasiadas actividades administrativas. Así mismo En Colombia, la insatisfacción que manifiestan las enfermeras es que su trabajo lo desarrollan en espacios reducidos, con equipos obsoletos y en condiciones de sobresaturación de pacientes que no los pueden atender por la poca oferta laboral que el estado asigna a los centros hospitalarios⁸.

Así mismo, en América del Norte, el grado de satisfacción laboral bordea en un 45.9% de los trabajadores con insatisfacción laboral, relacionado por factores intrínsecos como la falta de autonomía, falta de reconocimiento, responsabilidad en la variedad de tareas que deben realizar y las pocas posibilidades de promoción de cargos. Mientras que el 54.1% reporta disminución en la satisfacción extrínseca, debido a las malas relaciones interpersonales, las inadecuadas condiciones de trabajo, el descontento con el salario, el modo de gestión en la institución, el horario de trabajo y la falta de estabilidad en el empleo⁹.

Por otro lado, el exceso laboral, el número de pacientes a cargo, son reconocidos también como las razones de la rotación de las enfermeras en el sector de la salud, de la insatisfacción laboral e incluso del abandono de la profesión. Por estas razones, estudios en EE.UU, Escocia y Alemania reportaron que menos del 40% de las enfermeras estaban de acuerdo en que había el suficiente personal de enfermería profesional para realizar el trabajo demandado. National Association of Hispanic Nurses reportó que el 87% de sus colegas informaron que había demasiados pacientes que necesitaban atención lo cual ocasionaba retrasos en la administración de medicamentos, aumento de los eventos adversos y falta de tiempo para proporcionar la educación necesaria en salud para los pacientes⁹.

En el Perú, el trabajo de las enfermeras y el ambiente donde desarrollan pareciera no ser el más propicio para derivar en satisfacción laboral. El cansancio, agotamiento físico, las escasas posibilidades de capacitación debido al sistema de turnos y la necesidad de personal traen como consecuencia fatiga y dificultades en la vida familiar de las enfermeras, las mismas que terminarán desplegando muchos esfuerzos; asumiendo largas jornadas de trabajo extra en el consiguiente desgaste de ello significa. Toda esta problemática trae inevitablemente consecuencias negativas, tanto para la vida personal y laboral de las enfermeras; y todo esto repercute en los pacientes y la sociedad en general¹⁰.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) 2014, ejecutó la Encuesta Nacional de satisfacción de usuarios del aseguramiento universal en salud, donde se recabó información de 2 mil 837 enfermeras/os en establecimientos de salud del MINSA, Seguro Social, Fuerzas Armadas y

Policiales, los resultados señalaron que el 65,8% del profesional se encuentran satisfechos con su trabajo. Asimismo, los profesionales entrevistados, el 71,8% cambiarían de trabajo por un mejor sueldo, en tanto que el 20,5% cambiarían de trabajo motivados por un mejor ambiente físico. Además también teniendo en cuenta el motivo denigración de las enfermeras se encontró que el 39,8% de las enfermeras migraría por motivos familiares, el 15,3% por estudio y el 11,6% por motivos laborales¹¹.

Así mismo, en Lima, sobre la Satisfacción Laboral que experimenta el profesional de enfermería general durante el servicio de su profesión mostraron que el 60% de enfermeras experimentan insatisfacción laboral, frente al 40% de enfermeras que si muestran satisfacción laboral. Encontrado factores determinantes de insatisfacción laboral, como factores extrínsecos: organización, salario y ambiente físico. La satisfacción laboral en el trabajo marca un conjunto de sentimientos, emociones y actitudes favorables o desfavorables con que los trabajadores de salud ven su trabajo¹¹.

El presente estudio se realizó con la finalidad de determinar la relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en los profesionales de enfermería, los resultados servirán para determinar los nudos críticos que afectan la práctica de liderazgo. En nuestro medio se observa que hay una deficiente práctica del liderazgo por el profesional de enfermería, la enfermera realiza su trabajo de manera individual, dando mayor importancia a los intereses personales, observándose deficiente trabajo en equipo, carencia de la motivación individual para el trabajo, el proceso de la toma de decisiones recae en la jefa del servicio muy pocas veces individualmente.

Durante las prácticas pre profesionales al interactuar con el personal asistencial refieren: “quiero que acabe el turno”, “no se puede trabajar cuando no hay material suficiente”, “nuestras colegas dejan el servicio desordenado”, “nos esforzamos y no nos reconocen”, “la infraestructura no es la adecuada”, “ los servicios higiénicos no están en condiciones adecuadas”, “se hacen capacitaciones y el personal no participa”. Ante tal situación surgieron algunos interrogantes para la investigadora: ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo

del profesional de enfermería? ¿Cuáles son los factores que intervienen en la satisfacción laboral?

Se observó también que el profesional de enfermería muy pocas veces recibe frases de motivación de la jefa del servicio cuando cumple satisfactoriamente su trabajo; también el profesional de enfermería evita ocupar cargos superiores, a la entrevista refieren tener responsabilidades familiares evidenciándose la falta de auto motivación y realización como profesional; también refieren conocer que el fin que comparten es brindar una atención con calidad técnica. Así mismo se observó que un grupo minoritario de profesionales en enfermería realiza sus actividades en equipo, distribuye la carga de actividades de acuerdo con el tratamiento del paciente y cuidados que necesite.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la Relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2017?

1.3. Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y estilos de liderazgo en enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2017.

Ho: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y estilos de liderazgo en enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2017.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre Satisfacción Laboral y Estilos de Liderazgo en las enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque en el año 2017.

1.4.2. Objetivos específicos

Identificar la satisfacción laboral global de los profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque - 2017.

Identificar los estilos de Liderazgo del Profesional de Enfermería que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque - 2017.

Identificar la satisfacción laboral según sus factores en los profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque - 2017.

Identificar los estilos de Liderazgo, según sus dimensiones del Profesional de Enfermería que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque

- 2017.

1.5. Justificación

Estudiar la satisfacción laboral en el personal de enfermería fue relevante ya que es el mayor capital humano en cualquier organización hospitalaria, representa entre el 50 % y 60 % del recurso humano de salud en el mundo, el grupo que más tiene contacto con el paciente, es quien refleja el compromiso institucional, del personal que se espera una atención oportuna y de calidad bajo unos principios morales y éticos. Un personal satisfecho y motivado podrá brindar mejor servicio que uno que no esté motivado ni satisfecho, hay muchos obstáculos que se superan, acompañado de al menos una mediana satisfacción laboral y un adecuado liderazgo.

El presente estudio de investigación tiene la finalidad de determinar la relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo del profesional de enfermería, ya que es importante que la enfermera desarrolle la práctica del liderazgo en el centro donde labora, logrando de esta manera la integración adecuada y lograr la eficiencia, eficacia y calidad en el servicio prestados a los pacientes; esto ha de observarse en forma puntual en la planificación de atención al usuario, la actualización de protocolos y la calidad de servicios que reciben los usuarios, asimismo, para responder a las altas exigencias a que están sometidas las instituciones de salud hoy en materia de competencia y calidad.

Este estudio nos permitió conocer los factores que influyen en la satisfacción laboral y los estilos de liderazgo en el profesional de enfermería; porque es importante contar investigaciones de satisfacción laboral y estilos de liderazgo del personal de salud, para plantear planes de mejora y evitar negligencias que puedan comprometer con la vida de los pacientes, porque los usuarios son personas con problemas que requieren de la atención integral de profesionales que se sientan satisfechos con la labor que realizan, son ellos, los pacientes, la razón de ser de la profesión de enfermería, y por ende es fundamental proporcionarles atención de calidad; calidad principio orientador de la profesión de enfermería, que se refleja en el usuario que recibe del servicio.

Los beneficiados de esta investigación serán los profesionales de salud debido a que en base a estos hallazgos se plantearon recomendaciones que puedan optimizar el cuidado al usuario así mismo a los estudiantes y la misma institución.

Los Resultados de esta investigación obtenidos servirán como un material de consulta Bibliográfica para las futuras investigaciones. Así mismo esta investigación tuvo relevancia social porque con los resultados obtenidos, permitirá orientar propuestas de mejora del sistema organizacional de la unidad en estudio, lo que redundará en beneficio de los usuarios internos y externos.

Su implicancia práctica se basó a que a través del estudio se pudo ayudar a dilucidar el problema aplicando métodos eficientes que permitan mejorar la satisfacción laboral y proponer planes de mejora ante los estilos de liderazgo en las enfermeras que laboran en los diferentes servicios del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque diagnosticados para mejor bienestar de los usuarios externos y de los propios trabajadores y también una repercusión en la productividad.

1.6. Antecedentes de investigación

Contreras C, en su estudio “Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá -2014”, con el objetivo de “describir el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Fue un estudio descriptivo de corte transversal, la población estuvo constituida por los profesionales de enfermería que laboran en las diferentes áreas de una institución de salud de tercer nivel de atención. Para medir el nivel de satisfacción laboral utilizó el cuestionario Font-Roja de Aranaz y Mira. Los resultados mostraron que el 58 % de la población conformada por los profesionales de enfermería presenta un nivel medio de satisfacción laboral.

Seguido del 31% de la población que presenta un nivel alto de satisfacción laboral y por último el 11% de la población con un nivel bajo de satisfacción laboral de manera general, refirió que “Uno de los factores determinantes para conocer la adaptación del profesional al entorno organizacional es la satisfacción laboral, este concepto hace referencia a un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. De manera general podría decirse que la satisfacción laboral en enfermería es un fenómeno multidimensional que se encuentra condicionado a una variedad de factores que afectan el desempeño laboral y la calidad de los servicios prestados¹².

Colino M. quien presentó en España el estudio sobre Conductas de liderazgo y Satisfacción Laboral en España-2015. La investigación, versó sobre la conducta de liderazgo y la satisfacción laboral dentro de los miembros de una organización, de cara a mejorar el rendimiento. La muestra fueron 51 trabajadores de una empresa de servicios, con personal propio y a la vez, con personal subcontratado trabajando para mismos directivos. Los resultados obtenidos en variable género se muestran en la línea de estudios previos.

Encontramos una tendencia mayor a manifestar conductas de liderazgo en hombres que en mujeres. En un análisis más detallado, se muestra claramente la tendencia femenina al liderazgo orientado a las relaciones frente a la inclinación de los hombres a orientarse a la tarea. En cuanto a la variable edad, aparece mayor

satisfacción a medida que aumenta la edad de los trabajadores. Así mismo, encontró menor satisfacción en el personal subcontratado. Todo ello, desde un punto de vista funcional, abre el abanico de actuaciones futuras, de cara a mejorar el rendimiento. El estudio del liderazgo en base a conductas concretas permite el entrenamiento de las mismas, a través de programas de intervención, y la detección de insatisfacción laboral en determinados subgrupos, facilita la implementación de incentivos¹³.

Así también tenemos a Cortés, Hernández, et al quien presentó en México la investigación Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería describiendo que para una institución de salud, el componente humano es primordial; constituye una ventaja competitiva y activa intangible. Actualmente, el profesional de enfermería debe tener un papel dinámico interno, asumido y personificado por el líder. El objetivo de este manuscrito es realizar una revisión bibliográfica sobre los estilos de liderazgo en jefes de servicio.

El liderazgo está asociado con la eficacia, ésta es una condición necesaria para el poder y el funcionamiento de cualquier organización. Hay cuatro dimensiones importantes en la definición de liderazgo: el abordaje de las cualidades del líder, la distribución desigual del poder, la habilidad de usar diferentes formas de poder con el fin de influir en sus seguidores y la promoción de valores para que los seguidores puedan tomar decisiones inteligentes y sensatas, cuando llegue el momento de que asuman el liderazgo¹⁴.

También González, Guevara, Morales, en Chile. En su investigación titulada Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de Hospitales públicos, Santiago de Chile- 2013, el objetivo trazado de la investigación fue determinar si la Satisfacción Laboral percibida por los profesionales de Enfermería de los Centros de Responsabilidad (CR) o Servicios de cinco Hospitales del sector Gran Santiago de la Región Metropolitana está relacionada a los Estilos de Liderazgo”. El Estudio fue cuantitativo, transversal de tipo descriptivo- correlacional.

La población fue en una muestra de 214 enfermeros universitarios en el cual determinó que a pesar de que no existe un estilo de liderazgo mejor que otro, sino

uno más adecuado para la situación, hay una relación entre la satisfacción laboral con los estilos de liderazgo, motivo por el cual es importante profundizar en estos temas para obtener conocimientos que permitan formar profesionales líderes, capaces de mantener satisfecho a su equipo de trabajo¹⁵.

Campos M, en su estudio titulada “Nivel de satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte, Lima - 2015” tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral que tienen las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte. El estudio fue tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 32 enfermeras. Resultados. Del 100% (32) enfermeras encuestadas, un 18.75%(6) tiene un nivel de satisfacción laboral alto, el 56.25%(18) tienen un nivel SL medio y el 25%(8) un nivel de SL bajo.

En la dimensión factores intrínsecos se obtuvo que el 6.25%(2) tienen un nivel alto de satisfacción laboral, 50%(16) un nivel medio de satisfacción laboral y un 43.75% (14) un nivel de satisfacción laboral bajo. En la dimensión factores extrínsecos se obtuvo que el 31.25%(10) tienen un nivel alto de satisfacción laboral, 50%(16) un nivel medio de satisfacción laboral y un 18.75%(6) un nivel de satisfacción laboral bajo. Concluyó que la mayor parte de las enfermeras asistenciales encuestadas de forma global presentan un nivel de satisfacción laboral medio con tendencia a un nivel bajo de satisfacción laboral, esto implica la necesidad de solucionar factores que puedan estar afectándole¹⁶.

Morales E, presentó su estudio titulada “Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Es Salud - 2016” en Lima, el objetivo del trabajo fue conocer el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería. El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 67 profesionales de enfermería. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Resultados. Del 100% (67), el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico es medio (77.6%). Entre las dimensiones sobresalientes se encuentran las de condiciones físicas y materiales y

la de desarrollo personal. Concluyó: el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico es valorado la mayor parte por (77.65%) que manifiesta estar medianamente satisfecho, y solo un pequeño porcentaje se encuentran satisfechos¹⁶.

Lucas, en su tesis titulada, Desempeño de los/las líderes de enfermería y la motivación del personal en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del Hospital Fisco Misional Divina Providencia, cantón San Lorenzo provincia de Esmeraldas - 2014. El desempeño de los/las Líderes de Enfermería se basan en el desarrollo de actividades con profesionalismo, donde reflejan conocimientos, habilidades, liderazgo, destrezas, responsabilidad y motivación al personal a su cargo. Sin embargo ciertos líderes por varios factores reducen el énfasis hacia estos componentes que son cruciales en la búsqueda de la calidad y calidez en la prestación de servicios de salud. Los resultados de la investigación presentaron altos índices de insatisfacción con más del 50 % de usuarios que plantearon este sentir¹⁷.

Nava G, en su tesis titulada “Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud”, publicó un estudio transversal, observacional y descriptivo que tuvo como objetivo general establecer el grado de satisfacción laboral e identificar los factores asociados a ésta en personal de enfermería de cuatro Instituciones públicas de salud del tercer nivel de atención. La población fue en una muestra de 594 profesionales de enfermería. Los instrumentos aplicados fue una encuesta integrada por dos apartados, uno de datos sociodemográficos y otro para medir los factores intrínsecos y extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral ampliado (9 factores con 26 ítems)¹⁸.

Los resultados fueron que se obtuvo una confiabilidad del instrumento de 0.8 de alfa de Cronbach, 35% de los encuestados es personal especializado, la calificación de Satisfacción Laboral tuvo un promedio global de 101 ± 10 . Los factores identificados con insatisfacción fueron la promoción y competencia profesional, la mejor profesional, los mejores calificados, la relación interpersonal con los jefes y remuneraciones. Los factores extrínsecos no mostraron diferencias. Las conclusiones fueron que el personal de enfermería en estas instituciones tiene una calificación de nivel medio a alto de SL.

Albinagorta¹⁹, en su tesis “Influencia del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz-2015”. Describiendo un método de investigación cuantitativa correlacional transeccional, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral. La mayoría de Enfermeras que percibe el clima organización en el servicio de emergencia es Bueno con un 56.52%, mientras que solo el 43.48% percibe el clima organizacional es Malo. También se pudo observar que 11 Enfermeras tienen una percepción de Satisfacción Laboral Mala, lo que constituye el 52.17%.

Chávez D, Ríos K. en su investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Cirugía Hospital Víctor Lazarte Echegaray. Trujillo-2015”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las Enfermeras en el Servicio de Cirugía, fue de tipo cuantitativa de diseño descriptivo correlacional, de corte transversal; donde se trabajó con una población universo de 27 enfermeras del servicio de Cirugía Hospital Víctor Lazarte Echegaray. Trujillo, los cuales cumplieron los criterios de inclusión y exclusión¹⁹.

Los instrumentos utilizados para medir las dos variables fueron: El primero, para medir la variable clima organizacional por Hackman y Oldham y el segundo para medir la satisfacción laboral fue elaborado por Sonia Palma Carrillo. Los resultados muestran un 41% en el nivel alto y un 59% en el nivel medio en clima organizacional y en satisfacción laboral se obtuvo un nivel alto con 52% y un nivel medio con 41% y nivel bajo 7%. Concluyendo que el clima organizacional tiene relación altamente significativa con la satisfacción laboral según la prueba de Pearson $P=0.76$.

Alva y Domínguez, en su estudio “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad San Pedro de Chimbote – 2013”, se elaboró con el objetivo de determinar si existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote en el 2013. Fue una investigación cuantitativo-descriptiva-correlacional con un diseño no experimental transversal, que se trabajó con una muestra de 332 trabajadores de esta casa de estudios, y para recolectar los datos se

utilizaron dos instrumentos (cuestionarios tipo escala). Para comprobar la hipótesis se empleó la prueba χ^2 , la correlación de Pearson y un análisis de regresión múltiple²⁰.

Gómez en su estudio “Clima Laboral y Satisfacción en el Personal Asistencial de la Unidad de Shock Trauma del Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz – 2015”. Se basó en el método de investigación no experimental, cuantitativa, correlacional y transversal. En una muestra total de 32 trabajadores de la salud del área asistencial. Los instrumentos utilizados para recoger los datos fueron las escalas de opinión de Sonia Palma de clima laboral (CL-SPC) y satisfacción laboral (SL- SPC). Usando la distribución Chi-cuadrado, a través del software SPSS v.22, con El valor de $P=0.041$; se demuestra que existe una asociación significativa entre el clima y la satisfacción laboral y con un valor de coeficiente de correlación de Pearson ($r=0.835$), se comprueba que existe un nivel de asociación positiva muy buena concluyendo que existe una relación positiva muy alta entre las variables clima laboral y satisfacción laboral²¹.

Chipa M, Choque R. En su investigación “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017”, la investigación fue de tipo no experimental de corte transversal descriptivo correlacional; tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral, del personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca, en una población de 43 profesionales de enfermería, los instrumentos utilizados fueron: el Cuestionario de estilos de Liderazgo (CELID) El instrumento para medir satisfacción laboral fue elaborado por Sonia Palma Carrillo.

Los resultados muestran que no existe asociación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en personal de enfermería según la prueba estadística Tau-b de Kendall, los resultados entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral demuestra que si existe relación positiva débil representada por $r=468$, ($p < 0.000$), y el estilo de liderazgo transaccional y satisfacción laboral demuestra que si existe relación positiva débil presenta $r=378$, ($p < 0.004$) y por último el estilo de liderazgo evitador y satisfacción laboral presenta relación positiva débil representada $r=328$, ($p < 0.024$)²¹.

Monteza N, en su estudio “Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico Hospital EsSalud Chiclayo”. Menciona que existe una tendencia de la gran mayoría de enfermeras a calificar el clima laboral como medianamente favorable; predominando como potencial la autorrealización estando impedidas de lograrlo en su máxima expresión debido al exceso de trabajo, logros poco valorados, escaso compromiso y supervisión, contribuyendo en la insatisfacción y desmotivación, necesidad que no es atendida por los directivos de dicho hospital. “Además existe la falta de fortalecimiento de los beneficios sociales y/o remunerativos, así como el mejoramiento del ambiente donde se realiza el trabajo, a esto se añade el capital humano y material no suficiente²².”

1.7. Marco teórico

Revisando las fuentes primarias, secundarias y terciarias encontramos que Locke definió la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto²³. Palma C. refirió que es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a de su experiencia ocupacional²⁴. Modelo de Locke: “La satisfacción en el trabajo resulta de la percepción de que el propio trabajo cumple o hace posible la consecución de los valores laborables importantes para el sujeto, en la medida en que esos valores son congruentes con sus necesidades”. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados²⁵.

La satisfacción laboral, entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, se está convirtiendo en un problema central para la investigación de la organización. Así, es uno de los ámbitos de la calidad de vida laboral que ha captado mayor interés. La satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de trabajo, no sólo en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad. En el caso de nuestra muestra de Instituciones Públicas, la variable de satisfacción laboral reviste singular importancia desde el ámbito de la calidad de la gestión de los grupos de trabajo que ellos forman al interior de su institución²⁶.

La satisfacción en el trabajo “es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado. Spector señala que la satisfacción laboral es una variable actitudinal que puede ser un indicador diagnóstico del grado en que a las personas les gusta su trabajo²⁷.

Wright y Davis citado por Morillo, señalan que la satisfacción laboral representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben. Bracho indica que la satisfacción laboral se refiere

a la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos, así mismo Chiavenato señala que la satisfacción en el trabajo designa la actitud general del individuo hacia su trabajo²⁸.

Robbins en 1996 coincide con Weinert a la hora de definir la satisfacción en el puesto, centrándose básicamente, al igual que el anterior, en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él. Indica que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad-puesto²⁹. Existen algunas teorías que pretenden explicar la satisfacción laboral. Así tenemos:

Una de las teorías que más ha influido en el área de satisfacción laboral que sirve de base en el desarrollo del presente estudio formulada por Psicólogo Frederick Herzberg (1959), quien concluyó que la satisfacción e insatisfacción laboral se debían a dos series independientes de factores, por ello esta teoría fue denominada “Teoría de los dos factores”, “Teoría Bifactorial” o “Teoría de la Motivación-Higiene”, propone que los factores motivacionales o intrínsecos están relacionados con la satisfacción laboral, en tanto que los factores higiénicos o extrínsecos están asociados a la insatisfacción laboral³⁰.

Los factores higiénicos o factores extrínsecos (Propician o evitan el descontento), estos factores están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de

relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc³⁰.

Los Factores motivadores o factores intrínsecos (Propician el desarrollo de actitudes positivas, motivación y que actúan como incentivos individuales), están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquellos que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y depende de las tareas que el individuo realiza en su trabajo³⁰.

Esta teoría señala que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la conducta de manera distinta”. “La primera está formada por los llamados factores motivadores o satisfactores, los cuales se centran en el contenido del trabajo, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad. La segunda, se refiere a los factores higiénicos o insatisfactores³⁰.

Por otra parte se encuentra la Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow, en donde se formuló la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades: 1) Fisiológicas: incluye el hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades físicas, 2) Seguridad: incluye la seguridad y protección del daño físico y emocional, 3) Social: incluye el afecto, pertenencia, aceptación y amistad, 4) Estima: incluye los factores de estima interna como el respeto a uno mismo, la autonomía y el logro, así como también los factores externos de estima como son el estatus, el reconocimiento y la atención y 5) Autorrealización: El impulso de convertirse en lo que uno es capaz de volverse; incluye el crecimiento, el lograr el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo³¹.

Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y

satisfacción. Es por eso que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la satisfacción laboral ya que se incrementa la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propia actuación.

Se debe tomar en cuenta que el reto debe ser moderado, ya que un reto demasiado grande crearía frustración y sensaciones de fracaso en el empleado, disminuyendo la satisfacción. Existen dos tipos de recompensas relacionadas con la satisfacción laboral: las extrínsecas y las intrínsecas. Las recompensas extrínsecas son las que la institución brinda a sus trabajadores. Las intrínsecas son las que el empleado experimenta internamente: Sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho. Este sistema de recompensas debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo³¹.

Satisfacción con el salario “Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados. Las comparaciones sociales corrientes dentro y fuera de la organización son los principales factores que permiten al empleado establecer lo que debería ser con respecto a su salario versus lo que percibe.

Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos: Las promociones o ascensos dan la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona. “En este rubro también es importante la percepción de justicia que se tenga con respecto a la política que sigue la organización. Tener una percepción de que la política seguida es clara, justa y libre de ambigüedades favorecerá la satisfacción. Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral, Puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo³¹.

A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado. En esta influyen más factores como el que tratamos en el siguiente punto. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Si bien la relación no es simple, según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados³².

También cabe resaltar que cuando los trabajadores no están muy motivados y encuentran su trabajo desagradable prefieren un líder que no los presione para mantener estándares altos de ejecución y/o desempeño, de manera general un jefe comprensivo, que brinda retroalimentación positiva, escucha las opiniones de los empleados y demuestra interés permitirá una mayor satisfacción. Sobre las dimensiones de la satisfacción laboral “En este sentido, Locke fue uno de los primeros autores que intentó identificar varias de estas características, clasificándolas a su vez en dos categorías³³.

Eventos o condiciones de satisfacción laboral Satisfacción en el trabajo: interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos, Satisfacción con el salario: valoración con el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución. Satisfacción con las promociones: oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción. Satisfacción con el reconocimiento: que incluye los elogios por la realización del trabajo, las críticas, la congruencia con la propia percepción Satisfacción con los beneficios: tales como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas³³.

Satisfacción con las condiciones de trabajo: como el horario, los descansos, el diseño del puesto de trabajo, la temperatura, Agentes de satisfacción: que hacen posible la ocurrencia de estos eventos, Satisfacción con la supervisión: referida al estilo de supervisión o las habilidades técnicas, de relaciones humanas o administrativas, Satisfacción con los compañeros: que incluye la competencia de

estos, su apoyo, comunicación, amistad, Satisfacción con la compañía y la dirección: aspectos como la política de beneficios y salarios dentro de la organización³³.

“Hackman y Oldham aplicaron un cuestionario llamado Encuesta de Diagnóstico, “Se identificaron cinco dimensiones, las cuales se explican a continuación de una forma detallada, para un claro entendimiento y a la vez determinar la importancia de las mismas, Variedad de habilidades: El grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado. Identidad de la tarea: El grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible,

Significación de la tarea: “el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo. Autonomía: “el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello. Retroalimentación del puesto: “el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación. Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo³⁴.

Egoavil J señala que los estilos de liderazgo son aquellas actitudes que manifiesta el líder frente a una situación específica, es decir las características que desarrolla una persona en calidad de líder, relacionadas con la manera en cómo logra establecer un clima organizacional. Este autor toma como referencia los modelos de liderazgo descritos por Smith y Peterson 1990, (citados por Sánchez, J. 2010, que describen el comportamiento y perfil del líder, de manera tradicional. a) Autoritario este líder determina todas las normas. Las fases de actividad aisladas, así como las técnicas a utilizar se determinan por el líder a corto plazo. El líder determina las tareas de los miembros aislados del grupo y forma los grupos de trabajo propiamente dicho³⁴.

El líder esta personalmente para la aprobación o crítica del trabajo de los miembros del grupo, no toma parte en su trabajo, aunque sea para aclarar cosas. Se muestra más bien amistoso o impersonal que enemigo. Parecen reacciones de frustración y agresión, conductas restrictivas de desinterés, apatía y tendencia a huir. Las relaciones son difíciles y no se desarrolla una conciencia grupal. Se manifiesta una notoria sumisión ante el líder. b) Democrático: En este modelo, todas las normas se discuten y se determinan en el grupo, el líder da orientaciones y apoyo. En la primera discusión del grupo se define un ámbito general del complejo de actividad conjunto, se muestran los pasos más importantes para la consecución de los objetivos: en caso de necesidad el líder propone dos o más procedimientos, entre los cuales el grupo puede decidir³⁴.

El líder juzga "objetivamente" los trabajos individuales, intenta valer como miembro regular del grupo, sin realizar personalmente demasiadas tareas. La conciencia de grupo es fuerte y la relación con el líder, que es tomado como un igual, es satisfactoria. c) Liberal, los miembros del grupo toman decisiones libres sin la participación del líder. El líder reúne todas las informaciones necesarias y las mantiene disponibles por si se necesitan, sin embargo, no influye en absoluto en la discusión propiamente dicha. El líder liberal no interviene en la formación de grupos ni en la división de tareas. Si no se solicita, raramente hace comentarios sobre los resultados de los miembros del grupo, ni intenta formar parte en el trabajo del grupo o participar en su actividad. Smith y Peterson, 1990 Citados en Sánchez.

El liderazgo en salud, Cada líder en salud tiene un grupo, una organización y una teoría de liderazgo preferida, así, puede determinar el comportamiento a seguir y el poder o delegación que dará a su asistente, a su grupo u organización para el logro de los objetivos propuestos en la gerencia del cuidado, donde el desarrollo del liderazgo debe tener asertividad, cautela, responsabilidad y equidad, características que le clarificarán quién es él como líder al comienzo del proceso de cuidado. En este proceso el personal de salud como líder tiene grupo con dos tipos de seguidores con los que interactúa permanentemente: el cliente, que es el escenario del cuidado, y a quién conduce de un nivel de dependencia adoptado al inicio,

hasta que está listo para retomar su funcionalidad independiente; y con otros miembros del equipo de salud que aportan el cuidado³⁵.

“El líder y los miembros del equipo de salud tienen un propósito común: la salud de los usuarios, por lo que el líder debe establecer líneas de comunicación efectivas y significativas entre los usuarios y la organización de salud”. El liderazgo es uno de los factores que determinan la sobrevivencia y el éxito de los grupos y las organizaciones, entre estas se encuentran las instituciones de salud donde labora el personal de salud, por lo que es importante considerar la aseveración de Huber que menciona acerca del contenido del liderazgo en salud, este se estudia como una forma de aumentar las destrezas para favorecer las relaciones interpersonales, y habilidades para aplicar el proceso de solución de problemas que se requieren en diversas situaciones para favorecer la comprensión y el control del trabajo profesional³⁵.

Sin embargo, el desarrollo organizacional y los estudios del investigador Egoavil J, han permitido ampliar esta tipificación tradicional, presentando tres tipos de liderazgo: Líder centrado en el grupo (G), Líder centrado en Líder (L) y Líder descentrado (D). 1 El liderazgo centrado en el grupo (G), es un liderazgo que se orienta hacia la meta y los colaboradores disponen de mucho espacio para la creatividad y la realización de sus tareas sin que se pierda el manejo a través del líder, el control está orientado hacia el asunto y no hacia la persona, hay información mutua y los colaboradores participan en el proceso de toma de decisiones. 2. El liderazgo centrado en el líder (L), se caracteriza por una estructuración y asignación de tareas a través de un manejo intencionado de las actividades del grupo y control detallado de la realización de la tarea. Las metas son dadas y las decisiones también. El espacio de los colaboradores es mínimo.

3. El liderazgo Descentrado (D), es aquel que se conduce descentradamente, el líder no maneja ni influye en las actividades del grupo. Los colaboradores no tienen límites en su conducta de trabajo. Tampoco encuentra apoyo. Aquí la relación con sus colaboradores es principalmente neutral, aunque también puede ser distanciada o de cercanía. El líder no influye en las relaciones entre los miembros del grupo. Así mismo Egoavil (1998), afirma que liderazgo no se define solamente en función a tipos o intereses sino también en función a formas de

conducción personal de grupo y como logra establecer un clima organizacional, así mismo el autor señala los siguientes estilos de liderazgo:

1. Generativo Punitivo (GP) este tipo de líder se preocupa por la producción, es posesivo, inflexible, es exigente y conservador, no delega la autoridad, solo elogia e comportamiento excepcional, tiende a fijar su aceptación en el comportamiento inadecuado y el grupo funciona bajo presión. 2. Generativo Nutritivo (GN) es el tipo de líder que hace bien al grupo, lo nutre, le da libertad y es generoso con los miembros, se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo.

3. Racional (R) este tipo de líder respeta y confía en el grupo, recibe las ideas y sugerencias, es considerado, servicial y amistoso, es competente y el grupo puede marchar aun en ausencia del líder.

4. Emotivo Libre (EL) tiende a hacer lo que siente, es natural y espontaneo, expresa emociones auténticas, aspira a ser un líder racional, desea que su grupo sea como una gran familia feliz, pero con cierto grado de asegundad sobre su éxito. Como el 5. Emotivo Dócil (ED) este tipo de líder tiende a hacer lo que dicen los demás, presenta alto grado de sumisión, muestra sentimientos de culpa, tiende a ceder su responsabilidad al grupo y no asume autoridad sobre él. 6. Emotivo Indócil (EI) es de tipo dominante, adopta cualquier medida que cree que lo ayudara a alcanzar sus fines, ve sus propios intereses, por alcanzar una meta, permite que el grupo actúe dentro de normas definidas por la alta dirección, el grupo funciona por su presión y solo cuando está presente el líder³⁵.

2. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

Este estudio fue de tipo cuantitativo porque tuvo que describir y explicar los fenómenos asociados a las variables en estudio y fueron susceptibles de cuantificación, se utilizó la metodología empírico analítico y se sirvió de pruebas estadísticas para el análisis de datos³⁶.

Diseño de investigación fue no experimental porque el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente para después analizarlos³⁶.

Por su alcance fue correlacional - transversal este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables, transversal por que recolectan datos en un solo Momento.

Según Hernández H. Un estudio correlacional asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población.

En este estudio se demostró la relación que existe entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

2.2. Métodos de investigación

Según Wayne el método inductivo consiste en utilizar razonamientos para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación tiene carácter general³⁶.

Según Valderrama método deductivo de investigación permite inferir nuevos conocimientos o leyes aún no conocidas. Este método consiste en inducir una ley y luego deducir nuevas hipótesis como consecuencia de otras más generales.

2.3. Población y Muestra

En términos estadísticos, población es un conjunto finito o infinito de personas, o cosas que presentan características comunes, sobre los cuales se quiere efectuar un estudio determinado³⁷. La población estuvo constituida por los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque que está conformada por 65 licenciadas de enfermería.

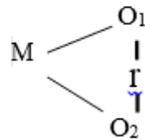
Hernández S. La muestra es un subconjunto de la población, seleccionado de tal forma, que sea representativo de la población en estudio³⁷. La muestra fue tomada por conveniencia en su totalidad a toda la población ya que es pequeña (65 licenciadas de enfermería).

Tabla N° 01

Número de profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2017.

| Servicio | Personal de Enfermería |
|---------------|------------------------|
| Emergencia | 10 |
| Neonatología | 10 |
| Ginecología | 7 |
| Pediatría | 7 |
| Cirugía | 7 |
| Medicina | 8 |
| Traumatología | 7 |
| SOP | 9 |
| TOTAL | 65 |

Fuente: Roles de Enfermería Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2017



M : Muestra

O1 : Variable 1 (satisfacción laboral)

O2 : Variable 2 (estilos de liderazgo)

r : Relación de las variables de estudio

Criterios de Inclusión:

Enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque durante el 2017 que aceptaron participar del presente estudio firmando el consentimiento informado.

Enfermeras que acepten participar voluntariamente. Enfermeras que se encuentran laborando.

Criterios de exclusión

Enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque durante el 2017 que no aceptaron participar del presente estudio.

Enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque de vacaciones o de licencia.

Trabajadores contratados por terceros.

2.4. Variables

Hernández S. Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse

2.4.1. Variable 01: Satisfacción Laboral.

Definición Conceptual.

“Según Fischman afirma: que el primer tipo de liderazgo es el laissez-faire (dejar hacer) o liderazgo ausente, que se produce cuando el supuesto líder esta de, presente físicamente pero no se relaciona con su gente. Rivera no decide, no motiva, no ve más allá, no emplea ningún tipo de autoridad. Los líderes de este tipo están desconectados de su realidad y viven en su propio mundo, donde creen que hacen algo. Según las investigaciones, este es el liderazgo menos efectivo.

Definición Operacional.

Lussier y Achua Afirman, El estilo de liderazgo es la combinación de rasgos, destrezas y comportamientos que los líderes usan cuando interactúan con sus seguidores. Aunque un estilo de liderazgo se compone de rasgos y destrezas, el elemento fundamental es el comportamiento, pues es el patrón de conducta relativamente constante que caracteriza al líder

Se utilizó la técnica de encuesta, aplicando instrumento la escala de Likert.

2.4.2. Variable 02: Satisfacción Laboral.

Definición Conceptual

“Locke pionero en el estudio de la satisfacción laboral la define como un estado emocional positivo reflejado en una respuesta positivamente una situación de trabajo, enfatizando en los factores situacionales y disposiciones. El grado de satisfacción está establecido por el encaje entre el ambiente de trabajo y las necesidades expectativas del trabajador³⁷ .

Definición Operacional

“Satisfacción laboral es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo, evaluada en la percepción de los factores físicos, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad (Palma, S. 1999). La variable de satisfacción Laboral fue medida utilizando la Escala de Satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo; la cual consta de 36 Ítems.

2.5. Operacionalización:

| Variable 1 Dependiente | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|------------------------|---|--|---------------------------------------|---|-----------------------|--------------------|
| Satisfacción laboral | Palmas (2004). La satisfacción laboral define como la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo, es decir esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañerismo). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecua a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos. | Satisfacción laboral es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo, evaluada en la percepción de los factores físicos, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad (Palma, S. 1999). La variable de satisfacción Laboral será medida utilizando la Escala de Satisfacción laboral de la Lic. PCS Sonia Palma Carrillo; la cual consta de 36 Ítems y esta categorizada: Muy satisfecho(121-180 ptos), satisfecho(91-120),medianamente satisfecho(71-90),insatisfecho (46-70),muy insatisfecho(0-45) | Condiciones Físicas y/o materiales | Identifica como facilitador Los elementos materiales y la Infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana | 1, 13, 21, 28, 32. | Ordinal |
| | | | Beneficios sociales y/o remunerativos | Identifica y evalúa el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. | 2, 7, 14, 22 | |
| | | | Políticas administrativas | Identifica y analiza el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador | 8, 15, 17, 23, 33 | |
| | | | Relaciones sociales | Identifica y evalúa el grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien comparte las actividades laborales cotidianas. | 3, 9, 16, 24 | |
| | | | Desarrollo personal | Identifica las oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su auto-realización | 4, 10, 18, 25, 29, 34 | |
| | | | Desempeño de tareas | Describe y evalúa sus tareas cotidianas en la entidad en que labora | 5, 11, 19, 26, 30, 35 | |
| | | | Relación con la autoridad | Establece una apreciación de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas | 6, 12, 20, 27, 31, 36 | |

| Variable 2 Independiente | Definición | Dimensiones | Indicadores | items | Categorías | Técnicas |
|-------------------------------------|--|-------------------------|--|--------------|--|--|
| Estilos de liderazgo | Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. Chiavenato, Idalberto (2008). | L. GENERATIVO PERMITIVO | Exigente y conservador se preocupa por la producción del grupo. | 1,7,13,19 | <ul style="list-style-type: none"> • Bajo • Tendencia bajo • Promedio • Tendencia alto • Alto | Observación análisis de contenido Escala de liderazgo organizacional |
| | | L. GENERATIVO NUTRITIVO | Apoya y orienta al grupo. | 2,8,14,20 | | |
| | | RACIONAL | Recibe ideas y sugerencias, respeta y confía en el grupo. | 3,9,15,21 | | |
| | | EMOTIVO LIBRE | Expresa fácilmente sus emociones, promueve la integración de su grupo. | 4,10,16,22 | | |
| | | EMOTIVO DÓCIL | Sede su responsabilidad al grupo, no asume autoridad al grupo. | 5,11,15,23 | | |
| | | EMOTIVO INDÓCIL | Es dominante, ve su propio interés. Impulso por las metas. | 5,12,18,24 | | |

2.6. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario la cual persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema. Esta técnica está orientada a establecer contacto directo con las personas que se consideren fuentes de información. Realizada con el propósito de obtener información más espontánea y abierta. Se utilizó la observación directa al usuario durante la aplicación de la encuesta que estuvo estructurada en cuatro áreas: datos generales del encuestado, priorización de dimensiones, y la evaluación de las variables satisfacción laboral y estilos de liderazgo.

Esta investigación comprendió:

Síntesis: Establece mentalmente la unión entre las partes previamente analizadas y posibilita descubrir las relaciones esenciales y características generales entre ellas. La síntesis se produce sobre la base de los resultados obtenidos previamente en el análisis³⁸.

Abstracción: Mediante ella se destaca la propiedad o relación de las cosas y fenómenos tratando de descubrir el nexo esencial oculto e inasequible al conocimiento empírico. Por medio de la abstracción las variables satisfacción laboral y estilos de liderazgo fueron analizadas en el pensamiento y descompuesto en conceptos; la formación de los mismos es el modo de lograr un nuevo conocimiento concreto³⁹.

Inductivo: Procedimiento mediante el cual a partir de hechos singulares se pasa a proposiciones generales, lo que posibilita desempeñar un papel fundamental en la formulación de la hipótesis⁴⁰.

Deducción: Es un procedimiento que se apoya en las aseveraciones y generalizaciones a partir de las cuales se realizan demostraciones o inferencias particulares. Las inferencias deductivas constituyen una cadena de enunciados cada uno de los cuales es una premisa o conclusión que se sigue directamente según las leyes de la lógica⁴¹.

2.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos de información

Una vez aprobado el proyecto de investigación por la escuela de enfermería de la Universidad Señor de Sipán, se solicitó el permiso a la institución donde se realizó la investigación para que se puedan coordinar las fechas y horarios exactos para la recolección de la información. Obtenido el permiso del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque se procedió a firmar el consentimiento informado a la muestra identificada que cumplió con los criterios de inclusión, luego se procedió a la recolección de la información mediante la aplicación de los instrumentos según fecha acordada previamente con la institución Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque. Finalmente se verificó que todos los instrumentos estuvieran debidamente llenados para iniciar el procesamiento de los datos.

La recolección de información se realizó utilizando como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario. En esta investigación para medir la variable satisfacción laboral se utilizó un instrumento de tipo Likert modificado; cuya elaboración y validación fue realizada por Sonia Palma Carrillo en 1999 en su trabajo satisfacción laboral SL–SPC, el cual consta de 36 enunciados dirigido al personal de salud, para la calificación se tiene 5 respuestas y a cada respuesta se le asigna un valor diferente las cuales son: Totalmente de acuerdo (5pts), de acuerdo (4pts), indeciso (3pts), en desacuerdo (2pts) y totalmente en desacuerdo (1pts). Estos puntajes luego se convierten, utilizando el baremo, en puntuaciones normalizadas y se establece a la categoría respectiva: alta satisfacción laboral, parcial SL, regular SL, parcial insatisfacción laboral y alta insatisfacción laboral.

Así mismo para medir la segunda variable de estilos de liderazgo se utilizó la escala de liderazgo organizacional de identidad llamado “Diagnóstico del potencial de identidad ELO, de Equipo de Asesoría y consultoría de Personal (ACP) en Lima en el año 1998, su forma de aplicación es individual o colectivo, la cual consta de 24 ítems y el tiempo de aplicación dura aproximadamente 20 minutos. Para el análisis e interpretación de datos fue necesaria la revisión extensa de bibliografía respecto al tema, así como otros estudios de

investigación similares, a fin de interpretar y contrastar los resultados obtenidos. Una vez recopilados los datos manualmente, mediante el instrumento diseñado para tal fin, éstos se ingresaron a una base creada en una hoja de cálculo. Para la confiabilidad y el análisis de datos se utilizó el software SPSS versión 24 y los resultados fueron presentados en tablas y figuras.

Se utilizó la estadística descriptiva e inferencial. La estadística inferencial es una parte de la estadística que comprende los métodos y procedimientos que por medio de la inducción determina propiedades de una población estadística, a partir de una pequeña parte de esta. Su objetivo para esta investigación es obtener conclusiones útiles para hacer deducciones sobre una totalidad, basándose en la información numérica utilizando para ello el análisis de varianza en el procesamiento de resultados aquí se eliminan los posibles errores, se depura la muestra, se tabulan los datos y se los valores ⁴² .

En la estadística descriptiva o Análisis Exploratorio de Datos se obtiene, organiza, presenta y describe un conjunto de datos con el propósito de facilitar su uso generalmente con el apoyo de tablas, medidas numéricas o gráficas. Además, calcula parámetros estadísticos como las medidas de centralización y de dispersión que describen el conjunto estudiado tenemos el promedio, la mediana, moda y el coeficiente de variabilidad ⁴³ . Estos estadísticos fueron utilizados en el tratamiento de los datos y resultados obtenidos previa tabulación de estos mismos.

2.8. Validación y confiabilidad de los instrumentos

El primer instrumento de satisfacción laboral fue validado por Sonia Palma Carrillo en Lima. La escala SL-SPC consta de 36 proposiciones asociadas a 7 factores distribuidos. Se realizó la validación de la claridad de los enunciados; así como la validación estadística utilizando Alfa de Cronbach cuyo valor 0.79, lo que indica que la información que se obtendrá con este instrumento es confiable, es decir, su uso repetido obtendrá resultados similares. El instrumento ha sido aplicado en otras investigaciones, teniendo como referencia a Chávez P, Ríos K. es tu investigación titulada “Organizacional y satisfacción laboral de las Enfermeras en el servicio de cirugía Hospital Víctor Izarte Echevaray - Trujillo, 2015”.

El segundo instrumento para medir la variable de estilos de liderazgo fue elaborado por Equipo de Asesoría y consultoría de Personal (ACP) La validez de la Escala de Liderazgo Organizacional Potencial de Identidad está basada en el criterio de validez de jueces, conformado por un equipo de 5 psicólogos organizacionales que laboran en empresas privadas y estatales el cual tiene un alfa de Cronbach de 0,687, lo que indica que la información que se obtendrá con este instrumento es confiable este instrumento ha sido aplicado en otras investigaciones.

2.9. Principios éticos.

La investigación asumió los criterios éticos consignados del Informe Belmont.

El Principio de respeto a las personas incorpora cuando menos dos convicciones éticas: Que los individuos deberán ser como agentes autónomos y, que las personas con autonomía disminuida tienen derecho a ser protegidas; Los participantes de la investigación fueron tratados como personas autónomas por su capacidad de deliberar y asumir sus decisiones en forma responsable, por ende, tienen derecho a ser protegidas. La investigadora dio valor a tratados las opiniones y elecciones de los participantes al mismo tiempo evitando influir en sus respuestas y el respeto a su autonomía se evidenció a través del consentimiento informado. (Anexo 1)

El principio de beneficencia significa tratar a las personas de una manera ética, implica no sólo respetar sus decisiones y protegerlos de daños, sino también procurar su bienestar. Este trato cae bajo el principio de beneficencia. En este sentido se han formulado dos reglas generales como expresiones complementarias de beneficencia: 1) no hacer daño; y 2) acrecentar al máximo los beneficios y disminuir los daños posibles; se evidenció en la investigación porque se buscó la protección de los participantes de cualquier daño, procurando el bienestar del profesional de enfermería, por lo que se protegió la identidad de cada enfermero (a) con un código alfanumérico asegurando que sus opiniones sólo sirvan para fines de esta investigación⁴⁴.

Principio de justicia: “define que se debe tratar a la gente con igualdad”. Existen varias fórmulas, generalmente aceptadas, de modos justos de distribuir las responsabilidades y los beneficios. Cada fórmula menciona alguna propiedad apropiada, de acuerdo a cuáles responsabilidades y beneficios deberán ser distribuidos. Estas fórmulas son 1) se debe dar a cada persona una participación igual, 2) se debe dar a cada persona una participación de acuerdo a su necesidad individual, 3) se debe dar a cada persona una participación de acuerdo a su esfuerzo individual, 4) se debe dar a cada persona una participación de acuerdo a su contribución social. Profesionales de enfermería participantes de esta investigación fueron tratados con justicia y equidad antes, durante y después de su colaboración, empezando por una selección sin discriminación alguna y el cumplimiento de lo establecido del investigador y el participante.

2.10. Criterios éticos.

Con el fin de asegurar la calidad de los datos y los resultados en esta investigación se tomaron en cuenta los criterios de rigor científico referidos por Hernández S, teniendo en cuenta la metodología cuantitativa los cuales son: Validez, generalizabilidad, fiabilidad y replicabilidad. Según Hernández define a la validez como “el grado en que un instrumento realmente pretende medir la validez, lo cual permite concluir que la validez de un instrumento se encuentra relacionado directamente con el objetivo del instrumento⁴⁵”

En la presente investigación se inició con la preparación de Operacionalización para las variables de estudio, la generalizabilidad de este estudio se asumió desde la validez externa del mismo, al asumir la investigadora a la población como muestra 65 enfermeras del H.P.D.B.L permitiendo la participación de cada uno de ellas asegurando así el tamaño de muestra y poder generalizar los resultados. “La confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados la presente investigación se sustentó en la precisión obtenida de la medición a través de la minimización del error sustentado en el tamaño de muestra.

3. RESULTADOS

Tabla N° 1

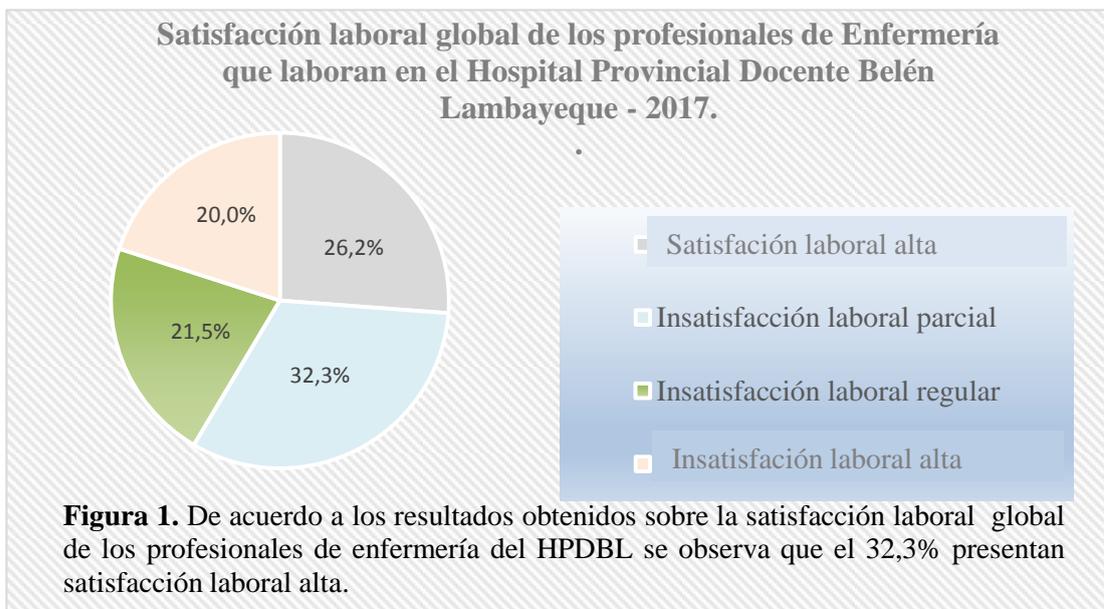
Satisfacción laboral global de los profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque - 2017.

| Frecuencia | | Porcentaje | |
|-----------------------------|--------------------------------|------------|---------------|
| | Insatisfacción laboral Alta | 13 | 20,0% |
| | Insatisfacción laboral Parcial | 21 | 26,2% |
| SATISFACCION LABORAL | Insatisfacción laboral Regular | 14 | 21,5% |
| | Satisfacción laboral Alta | 17 | 32,3% |
| | Total | 65 | 100,0% |

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

En la tabla N°1 se observa la satisfacción laboral global, que el 20,0% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral alta; 26,2% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral parcial; 21,5% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral regular y el 32,3% de los profesionales de enfermería muestran una satisfacción laboral alta.

Figura N° 01



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

Tabla N° 2

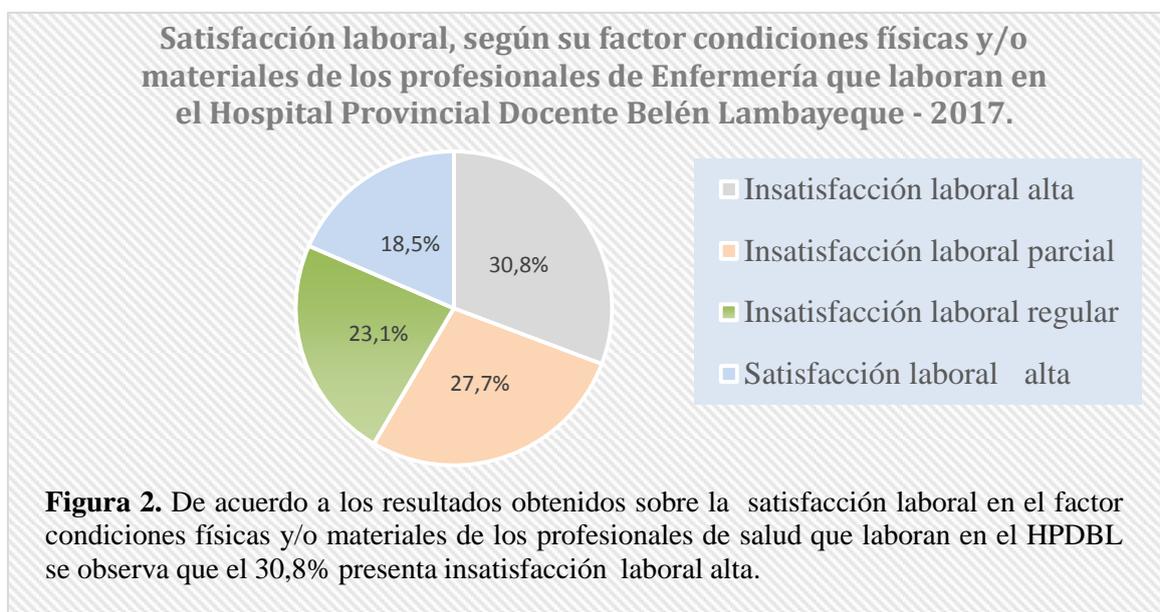
Satisfacción laboral, según su factor condiciones físicas y/o materiales de los profesionales de Enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque - 2017.

| | Frecuencia | Porcentaje | |
|--------------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------|
| Condición Física y/o Material | Insatisfacción laboral alta | 20 | 30,8% |
| | Insatisfacción laboral parcial | 18 | 27,7% |
| | Insatisfacción laboral regular | 15 | 23,1% |
| | Satisfacción laboral alta | 12 | 18,5% |
| | Total | 65 | 100,0% |

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

En la tabla 2 se observa el factor condiciones física y/o materiales 30,8% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral alta; 27,7% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral parcial; 23,1% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral regular y el 18,5% de los profesionales muestran una satisfacción laboral alta.

Figura N° 2



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque

Tabla N° 3

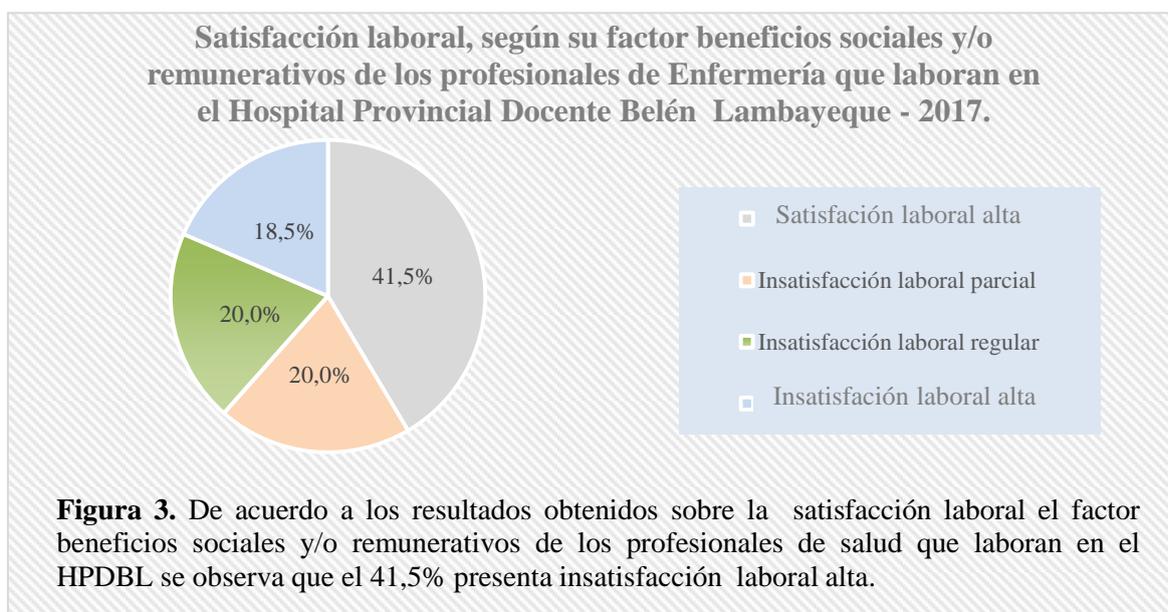
Satisfacción laboral, según su factor beneficios laborales y/o remunerativos de los profesionales de Enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Beneficios Laborales y/o Remuneraciones | Insatisfacción laboral alta | 12 | 18,5% |
| | Insatisfacción laboral parcial | 13 | 20,0% |
| | Insatisfacción laboral regular | 13 | 20,0% |
| | Satisfacción laboral alta | 27 | 41,5% |
| Total | | 65 | 100,0% |

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

En la tabla 3 se observa según el factor beneficios laborales y/o remunerativos 18,5% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral alta; 20,0% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral parcial; 20,0% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral regular y el 41,5% de los profesionales muestran una satisfacción laboral alta.

Figura N° 3



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

Tabla N° 4

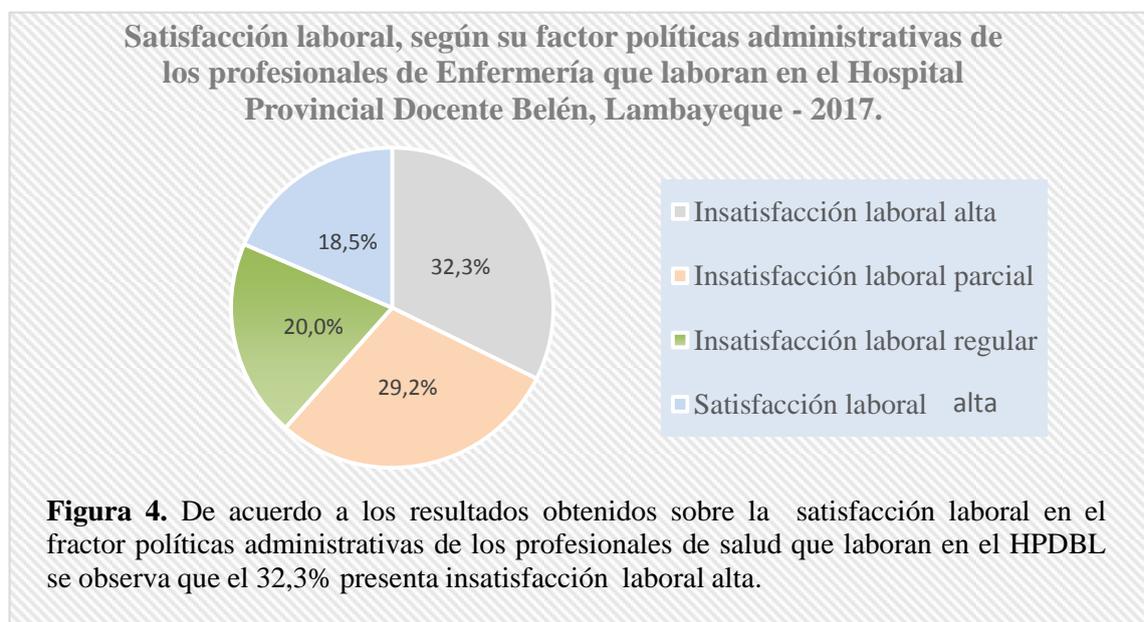
Satisfacción laboral, según su factor políticas administrativas de los profesionales de Enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque - 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Políticas Administrativas | Insatisfacción laboral alta | 21 | 32,3% |
| | Insatisfacción laboral parcial | 19 | 29,2% |
| | Insatisfacción laboral regular | 13 | 20,0% |
| | Satisfacción laboral alta | 12 | 18,5% |
| Total | | 65 | 100,0% |

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

En la tabla 4 se observa el factor política administrativas 32,3% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral alta; 29,2% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral parcial; 20,0% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral regular y el 18,5% de los profesionales muestran una satisfacción laboral alta.

Figura N°4.



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

Tabla N° 5

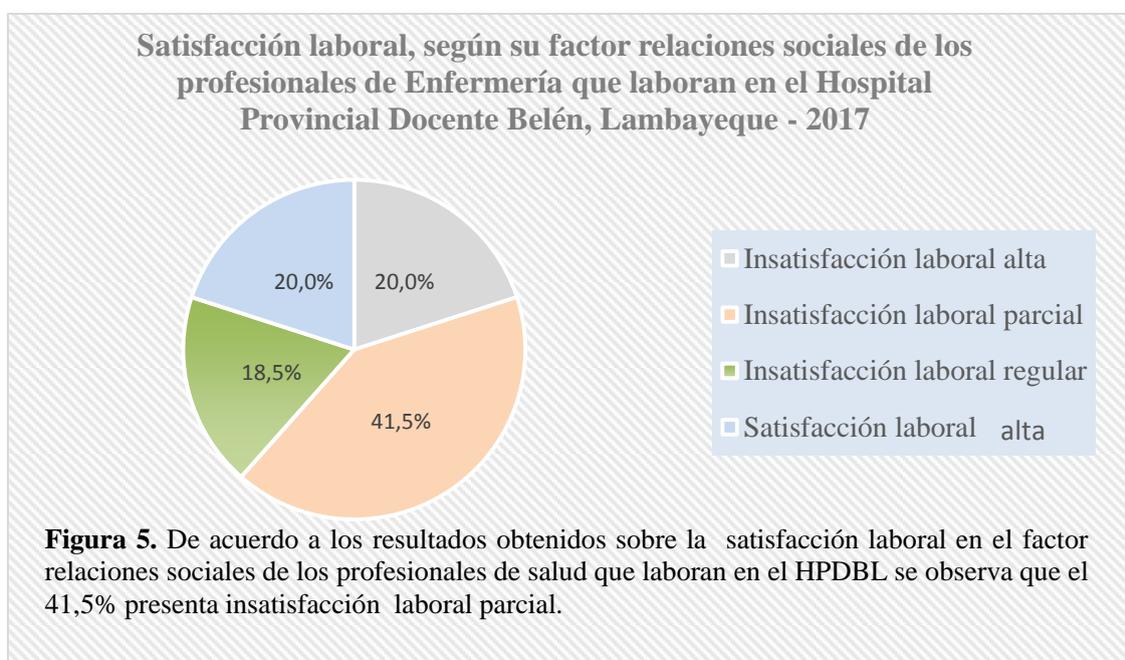
Satisfacción laboral, según su factor relaciones sociales de los profesionales de Enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque - 2017.

| | Frecuencia | Porcentaje | |
|----------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------|
| | | | |
| | Insatisfacción laboral alta | 13 | 20,0% |
| | Insatisfacción laboral parcial | 27 | 41,5% |
| Relaciones Sociales | Insatisfacción laboral regular | 12 | 18,5% |
| | Satisfacción laboral alta | 13 | 20,0% |
| | Total | 65 | 100,0% |

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

En la tabla 5 se observa el factor relaciones sociales 20,0% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral alta; 41,5% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral parcial; 18,5% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral regular y el 20,0% de los profesionales muestran una satisfacción laboral alta.

Figura N° 5



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

Tabla N° 6

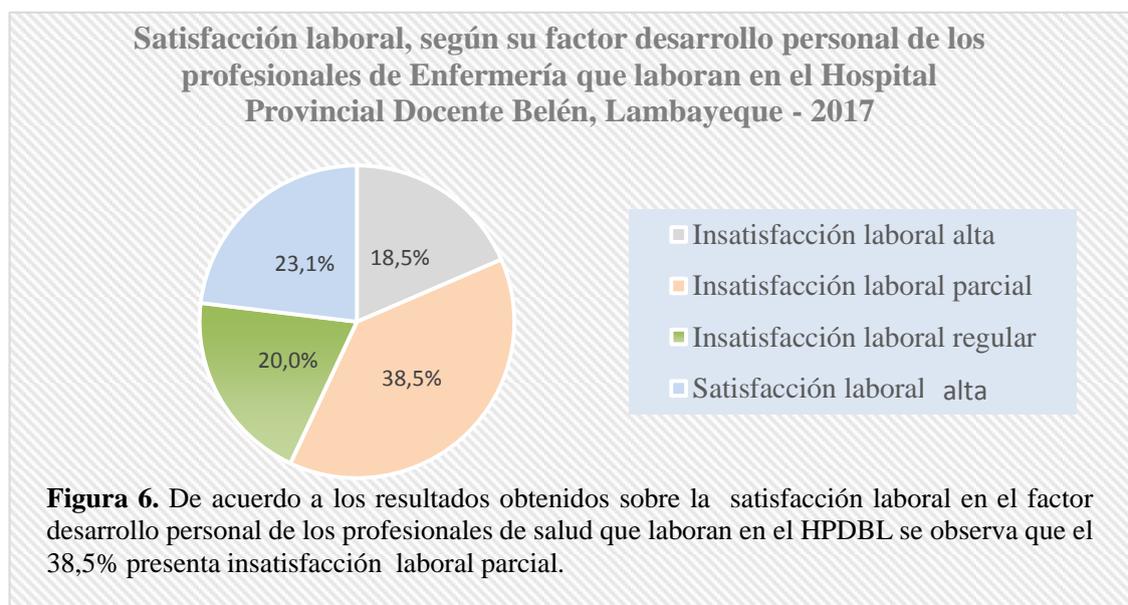
Satisfacción laboral, según su factor desarrollo personal de los profesionales de Enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque - 2017.

| | Frecuencia | Porcentaje | |
|----------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------|
| | a | | |
| | Insatisfacción laboral alta | 12 | 18,5% |
| | Insatisfacción laboral parcial | 25 | 38,5% |
| Desarrollo Personal | Insatisfacción laboral regular | 13 | 20,0% |
| | Satisfacción laboral alta | 15 | 23,1% |
| | Total | 65 | 100,0% |

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

En la tabla 6 se observa el factor desarrollo personal 18,5% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral alta; 38,5% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral parcial; 20,0% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral regular y el 23,1% de los profesionales muestran una satisfacción laboral alta.

Figura N°6



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

Tabla N° 7

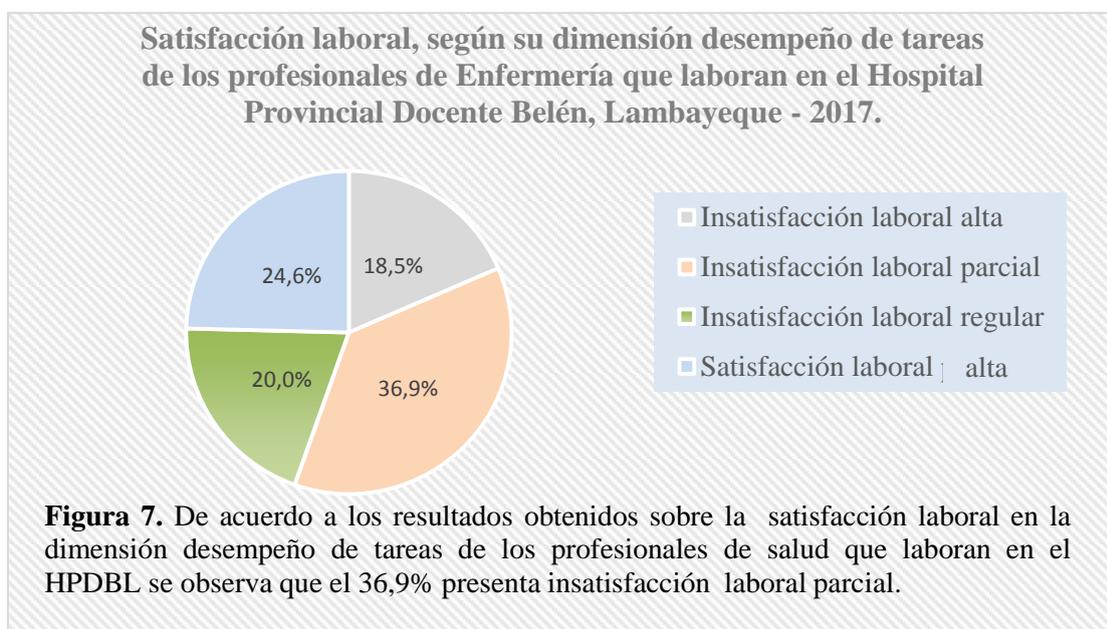
Satisfacción laboral, según su factor desempeño de tareas de los profesionales de Enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque - 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Desempeño de Tareas | Insatisfacción laboral alta | 12 | 18,5% |
| | Insatisfacción laboral parcial | 24 | 36,9% |
| | Insatisfacción laboral regular | 13 | 20,0% |
| | Satisfacción laboral alta | 16 | 24,6% |
| | Total | 65 | 100,0% |

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

En la tabla 7 se observa el factor desempeño de tareas 18,5% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral alta; 36,9% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral parcial; 20,0% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral regular y el 24,6% de los profesionales muestran una satisfacción laboral alta.

Figura N° 7



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

Tabla N°8

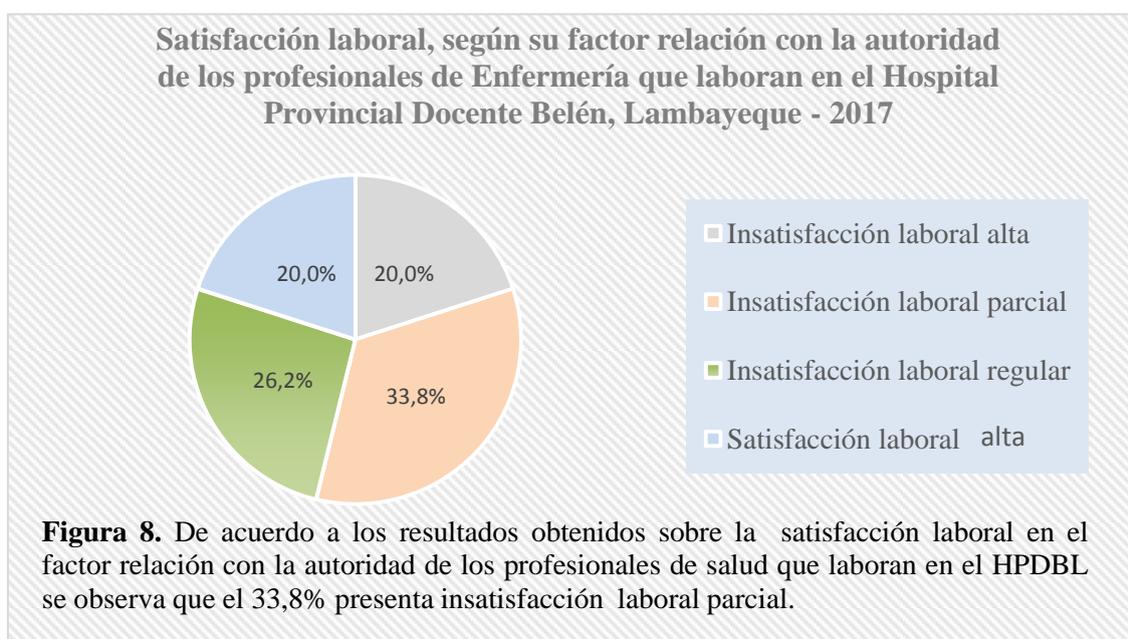
Satisfacción laboral, según su factor relación con la autoridad de los profesionales de Enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2017.

| | Frecuencia | Porcentaje | |
|----------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------|
| Relación con la Autoridad | Insatisfacción laboral alta | 13 | 20,0% |
| | Insatisfacción laboral parcial | 22 | 33,8% |
| | Insatisfacción laboral regular | 17 | 26,2% |
| | Satisfacción laboral alta | 13 | 20,0% |
| | Total | 65 | 100,0% |

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

En la tabla 8 se observa el factor relación con la autoridad 20,0% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral alta; 33,8% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral parcial; 26,2% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral regular y el 20,0% de los profesionales muestran una satisfacción laboral alta.

Figura N°8



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

Tabla N° 9

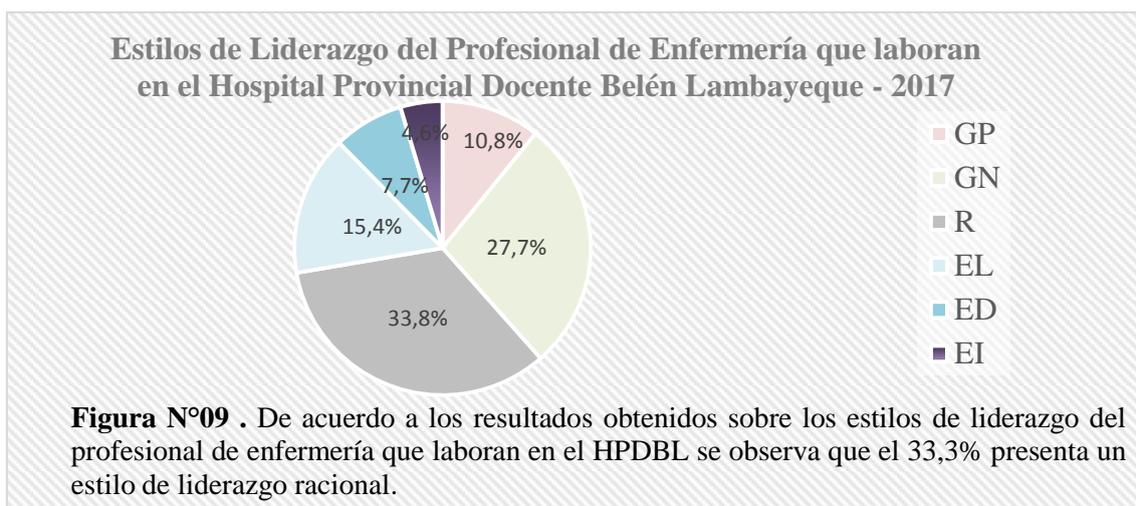
Estilos de Liderazgo del Profesional de Enfermería que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque - 2017.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------|------------|---------------|
| L. Generativo Punitivo (GP) | 7 | 10,8% |
| L. Generativo Nutritivo (GN) | 18 | 27,7% |
| ESTILOS DE LIDERAZGO | | |
| Racional (R) | 22 | 33,8% |
| Emotivo Libre (EL) | 10 | 15,4% |
| Emotivo Dócil (ED) | 5 | 7,7% |
| Emotivo Indócil (EI) | 3 | 4,6% |
| Total | 65 | 100,0% |

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

En la tabla 9 se observa el estilo de liderazgo del profesional de enfermería donde 10,8% de los profesionales tienen un estilo de liderazgo generativo punitivo; 27,7% de los profesionales tienen un estilo de liderazgo generativo nutritivo; 33,8% de los profesionales tienen un estilo racional; el 15,4% de los profesionales tienen un estilo emotivo libre; 7,7% de los profesionales tienen un estilo de liderazgo emotivo dócil y el 4,6% de los profesionales tienen un estilo de liderazgo emotivo indócil.

Figura N° 9



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

Tabla N° 10

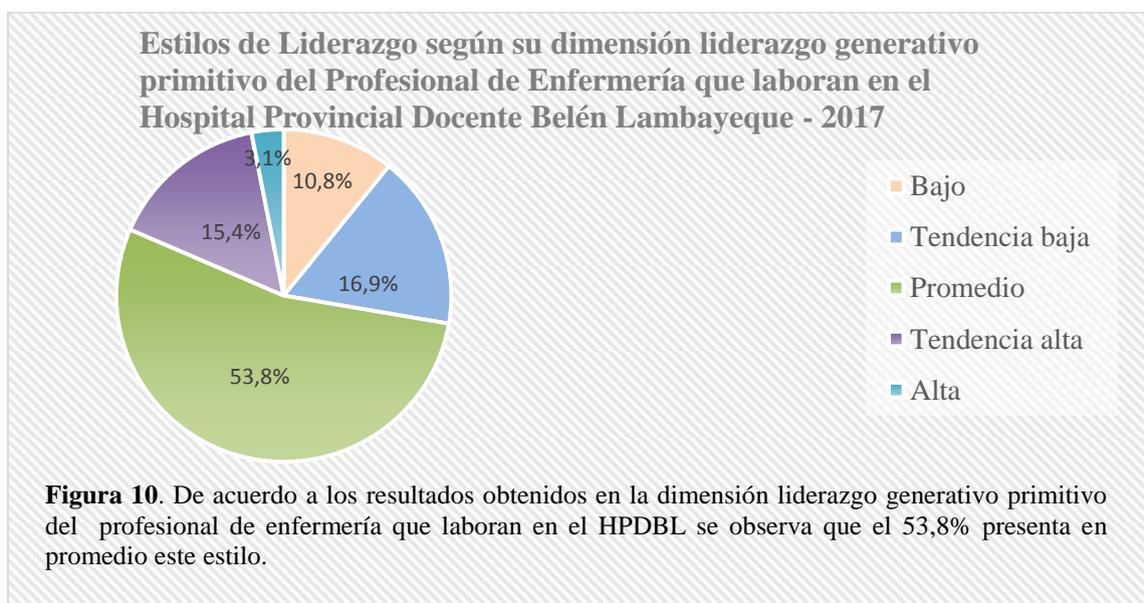
Estilos de Liderazgo según su dimensión liderazgo generativo punitivo del Profesional de Enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque - 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------------|----------------|-------------------|-------------------|
| Liderazgo Generativo Punitivo | Bajo | 7 | 10,8% |
| | Tendencia baja | 11 | 16,9% |
| | Promedio | 35 | 53,8% |
| | Tendencia alta | 10 | 15,4% |
| | Alta | 2 | 3,1% |
| | Total | | 65 |

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

En la tabla 10 se observa el estilo de liderazgo según su dimensión liderazgo generativo punitivo donde 10,8% de los profesionales tienen un nivel bajo; 16,9% de los profesionales tienen una tendencia baja; 53,8% de los profesionales tienen un nivel promedio; 15,4% de los profesionales tienen una tendencia alta y el 3,1% de los profesionales tienen un nivel alto.

Figura N° 10



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

Tabla N° 11

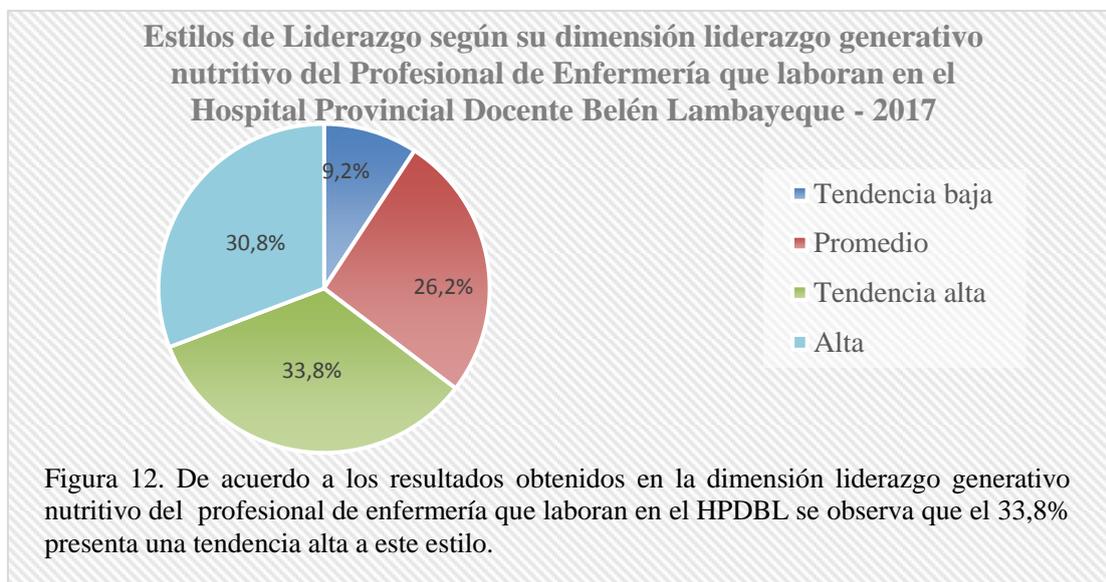
Estilos de Liderazgo según su dimensión liderazgo generativo nutritivo del Profesional de Enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque - 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|----------------|-------------------|-------------------|
| | Bajo | 0 | 0,0% |
| | Tendencia baja | 6 | 9,2% |
| Liderazgo Generativo | Promedio | 17 | 26,2% |
| Nutritivo | Tendencia alta | 22 | 33,8% |
| | Alta | 20 | 30,8% |
| | Total | 65 | 100,0% |

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque – 2017.

En la tabla 11 se observa el estilo de liderazgo según su dimensión liderazgo generativo nutritivo donde 9,2% de los profesionales tienen una tendencia baja; 26,2% de los profesionales tienen un nivel promedio; 33,8% de los profesionales tienen una tendencia alta y el 30,8% de los profesionales tienen un nivel alto.

Figura N°11



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

Tabla N° 12

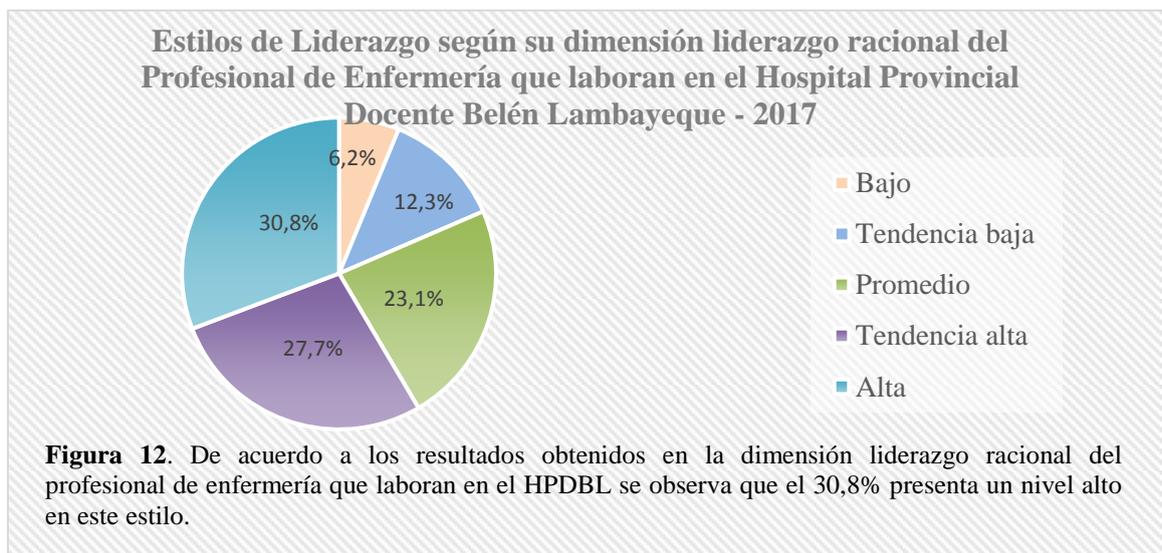
Estilos de Liderazgo según su dimensión liderazgo racional del Profesional de Enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque - 2017

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------|----------------|-------------|
| Liderazgo Racional | Bajo | 4 6,2% |
| | Tendencia baja | 8 12,3% |
| | Promedio | 15 23,1% |
| | Tendencia alta | 18 27,7% |
| | Alta | 20 30,8% |
| | Total | 65 |

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque – 2017.

En la tabla 12 se observa el estilo de liderazgo según su dimensión liderazgo racional donde 6,2% de los profesionales tienen un nivel bajo; 12,3% de los profesionales tienen una tendencia baja; 23,1% de los profesionales tienen un nivel promedio; 27,7% de los profesionales tienen una tendencia alta y el 30,8% de los profesionales tienen un nivel alto.

Figura N° 12



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

Tabla N° 13

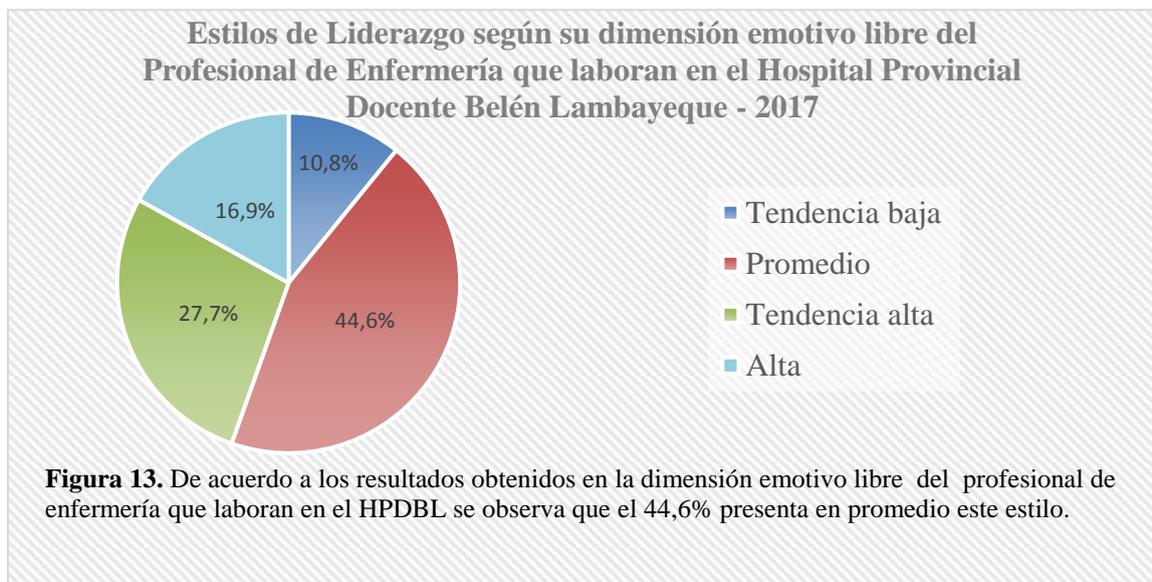
Estilos de Liderazgo según su dimensión Emotivo Libre del Profesional de Enfermería que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque - 2017.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Bajo | 0 | 0,0% |
| Tendencia Baja | 7 | 10,8% |
| Promedio | 29 | 44,6% |
| Liderazgo Emotivo Libre | | |
| Tendencia alta | 18 | 27,7% |
| Alta | 11 | 16,9% |
| Total | 65 | 100,0% |

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque – 2017.

En la tabla 13 se observa el estilo de liderazgo según su dimensión emotivo libre donde 10,8% de los profesionales tienen una tendencia baja; 44,6% de los profesionales tienen un nivel promedio; 27,7% de los profesionales tienen una tendencia alta y el 16,9% de los profesionales tienen un nivel alto.

Figura N° 13



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

Tabla N° 14

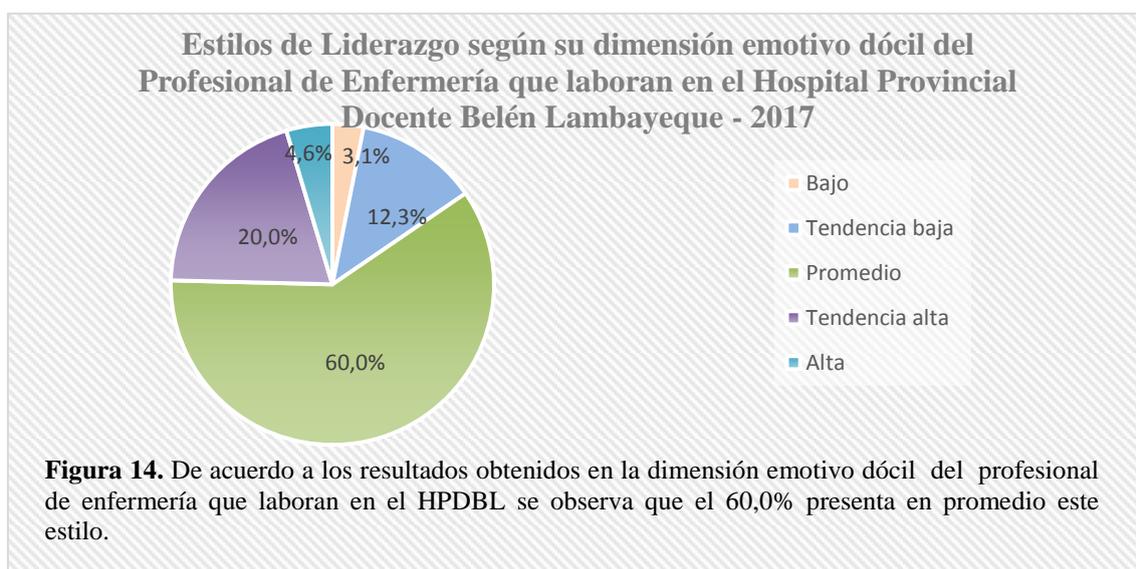
Estilos de Liderazgo según su dimensión Emotivo Dócil del Profesional de Enfermería que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque - 2017.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|
| Liderazgo Emotivo Dócil | | |
| Bajo | 2 | 3,1% |
| Tendencia baja | 8 | 12,3% |
| Promedio | 39 | 60,0% |
| Tendencia alta | 13 | 20,0% |
| Alta | 3 | 4,6% |
| Total | 65 | 100,0% |

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque - 2017.

En la tabla 14 se observa el estilo de liderazgo según su dimensión emotivo dócil donde 3,1% de los profesionales tienen un nivel bajo; 12,3% de los profesionales tienen una tendencia baja; 60,0% de los profesionales tienen un nivel promedio; 20,0% de los profesionales tienen una tendencia alta y el 4,6% de los profesionales tienen un nivel alto.

Figura N° 14.



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

Tabla N° 15

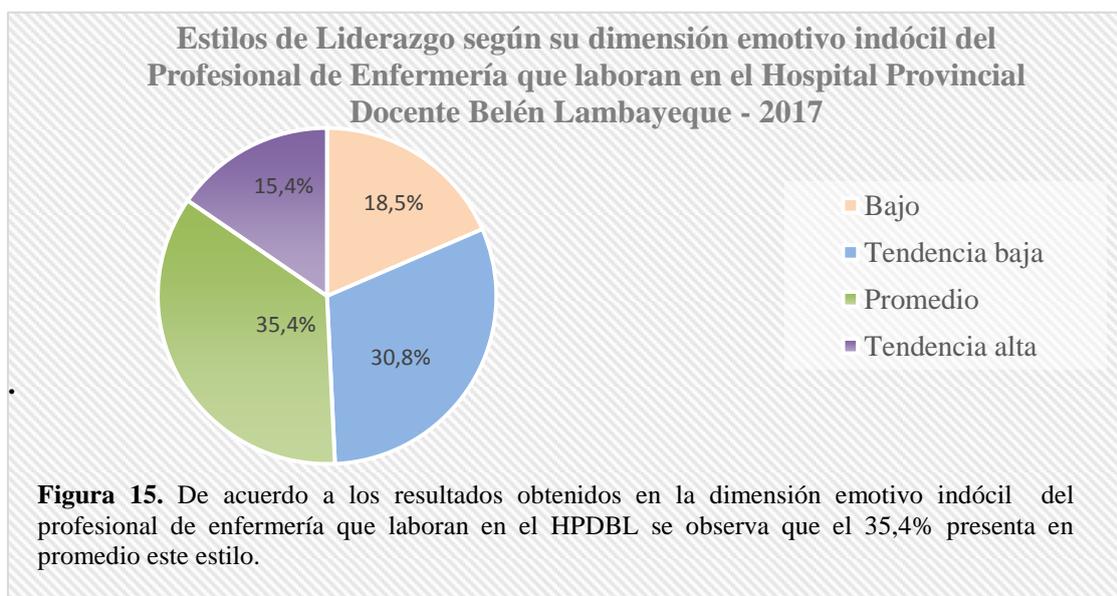
Estilos de Liderazgo según su dimensión Emotivo Indócil del Profesional de Enfermería que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque - 2017.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------------|----------------|-------------------|-------------------|
| Liderazgo Emotivo Indócil | Bajo | 12 | 18,5% |
| | Tendencia baja | 20 | 30,8% |
| | Promedio | 23 | 35,4% |
| | Tendencia alta | 10 | 15,4% |
| | Alta | 0 | 0,0% |
| | Total | 65 | 100,0% |

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque – 2017.

En la tabla 15 se observa el estilo de liderazgo según su dimensión emotivo indócil donde 18,5% de los profesionales tienen un nivel bajo; 30,8% de los profesionales tienen una tendencia baja; 35,4% de los profesionales tienen un nivel promedio; 15,4% de los profesionales tienen una tendencia alta.

Figura N° 15.



Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

Tabla N° 16

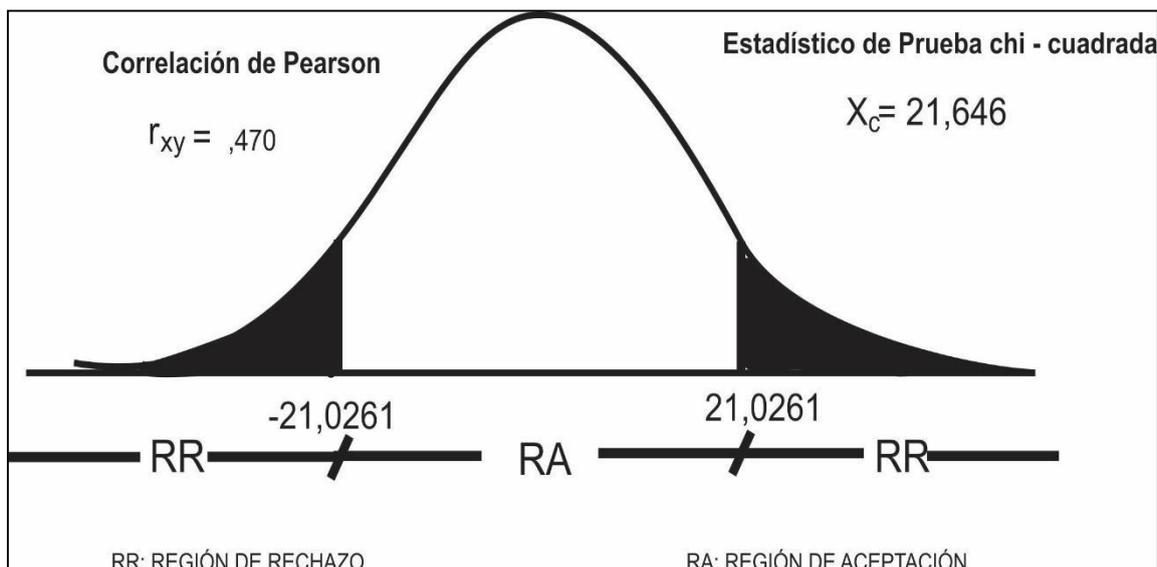
Relación entre Satisfacción Laboral y los Estilos de Liderazgo en las enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque en el año 2017

Inferencia de la correlación con prueba chi – cuadrada

| Correlación de Pearson Calculado | Hipótesis | Nivel Sig. | Grados de libertad | Valor calculado | Valor Tabular | Decisión |
|----------------------------------|---|-----------------|--------------------|-------------------|--------------------|---|
| $r_{xy} = ,470$ | Ho: Y y X no están relacionadas Hi: Y y X están relacionadas | $\alpha = 0,05$ | 12 | $\chi^2 = 21,646$ | $\chi^2 = 21,0261$ | $\chi_c^2 > \chi_t^2$ Se rechaza la Ho |

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque.

Figura N° 16



En la tabla y gráfico anterior se observa que a través de la correlación de Pearson se ha determinado la relación entre satisfacción laboral con respecto al liderazgo del personal de enfermería que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque, donde el valor de $r_{xy} = 0,470$ que indica que existe una relación positiva pero débil. También se observa que el valor de chi cuadrada calculada ($\chi^2 = 21,646$) es superior al valor de chi cuadrada tabulada ($\chi^2 = 21,0261$), entonces estos resultados demuestran la hipótesis afirmativa planteada, con un nivel de confianza del 95% lo que establece que existe relación entre las variables estudiadas.

4. DISCUSIÓN

La gestión de los servicios en salud es muy importante para poder desempeñar un adecuado trabajo en beneficio de los pacientes y sus familiares que se atienden en un centro hospitalario que necesitan de los cuidados de profesionales de enfermería que laboren satisfechas y con un liderazgo capaz de brindar un cuidado con un marcado profesionalismo.

En este marco se investigó sobre la satisfacción laboral del profesional de enfermería y se encontró que el 32,3% de los profesionales de enfermería muestran una satisfacción laboral alta que es el resultado con mayor predominancia y que significa de mayor preocupación porque estaría relacionado con un descontento que tendría el personal en el ejercicio de sus labores frente al cuidado del paciente hospitalizado.

Estos resultados analizados podrían coincidir con Contreras su estudio “Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá”, concluye que los resultados de este estudio muestran que el 58 % de la población presenta un nivel medio de satisfacción laboral. Además, afirma que “De manera general podría decirse que la satisfacción laboral en enfermería es un fenómeno multidimensional que se encuentra condicionado a una variedad de factores que afectan el desempeño laboral y la calidad de los servicios prestados”.

Reflexionando sobre la insatisfacción laboral del personal de enfermería en ambas realidades se podría afirmar que es un problema observado en países donde hay una alta demanda de pacientes e insuficiente demanda de profesionales competentes que puedan brindar un óptimo cuidado a sus pacientes que les lleve a lograr satisfacción en los atendidos.

También se coincide con Albinagorta que presentó la investigación titulada “Influencia del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz”. Quien logra importantes descubrimientos acerca de que es el Clima organizacional en las Enfermeras del servicio de Emergencia”. Que influye directamente en la satisfacción laboral de las enfermeras esto podría ser uno de los factores que incide en que las enfermeras se sientan satisfechas y que mejoren así sus desempeños.

Sin embargo, son divergentes los resultados de Nava y otros en su investigación “Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud”, que concluye que el personal de enfermería en estas instituciones tiene una calificación de nivel medio a alto de SL, la identificación de factores de insatisfacción, así como de satisfacción son importantes para fundamentar mejoras e incidir en la calidad de los cuidados”.

En relación a los factores de la satisfacción laboral los resultados comprobaron, referente a los beneficios laborales y/o remuneraciones, que el 41,5% los profesionales de enfermería muestran una satisfacción laboral alta, frente a las condiciones físicas y/o materiales los profesionales se encuentran en una insatisfacción alta esto debido a los problemas de la infraestructura y a la escasez de espacios adecuados para el descanso, así mismo la insatisfacción que experimentan por falta de insumos y equipos en malas condiciones en sus servicios.

Sobre los demás factores también se observa insatisfacción entre parcial y regular lo que indica que existe este problema en el personal que influye en su desempeño profesional.

Referente a los estilos de liderazgo importante factor que puede incidir en la satisfacción laboral del personal de enfermería se encontró que el 33,8% de los profesionales tienen un estilo racional y el 27,7% de los profesionales tienen un estilo de liderazgo generativo nutritivo siendo estos los estilos más predominantes lo que significa que las enfermeras trabajan entre lo racional y lo emocional brindando una gestión orientada a la mejora de sus cuidados desde la perspectiva de un liderazgo en salud.

Respecto a las dimensiones de estilos de liderazgo se encontró que el personal profesional de enfermería se encuentra entre el rango de estilo de liderazgo racional a estilo generativo nutritivo lo que indica que desarrollan aspectos relacionados a su trabajo, son enfermeras que hacen bien al grupo, lo nutre, le da libertad y son generosas con los miembros, se sienten tranquilas mientras comprueba los progresos del grupo, respeta y confía en el grupo, recibe ideas y sugerencias, es considerada, amistosa y es competente.

Asimismo, es coincidente con los estudios de Colino, quien presentó en España el estudio “Conductas de liderazgo y Satisfacción Laboral”. Quien concluye que el personal de salud presenta estilos de liderazgo diferente que está relacionada con la satisfacción laboral la cual se ve motivada por incentivos que reciben de sus jefes demostrando actos de liderazgo en su medio causando estímulos positivos en su personal.

En su estudio Colino analiza la importancia que se establezca un programa de incentivos a los enfermeros para que puedan trabajar con mayor estímulo y pueda verse vertido en un mejor cuidado que brindan a sus pacientes.

Así también tenemos a Cortés, quien presentó en México la investigación “Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería”, analiza que “El liderazgo está asociado con la eficacia, ésta es una condición necesaria para el poder y el funcionamiento de cualquier organización”.

En este estudio se ha determinado que si existe relación entre las dos variables satisfacción laboral y estilos de liderazgo, a través de la correlación de Pearson se encontró que existe una relación positiva pero débil, asimismo se ha utilizado la prueba chi cuadrada calculada la cual es en todas las dimensiones es superior a la chi cuadrada tabulada lo que indica que se acepta la hipótesis que hay una relación significativa entre las variables.

Finalmente se comprueba a través de la correlación de Pearson la relación entre satisfacción laboral con respecto al liderazgo del personal enfermero que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque, donde el valor de $r_{xy} = 0,470$ que indica que existe una relación positiva pero débil. También se observa que el valor de la prueba chi cuadrada calculada es superior al valor de chi cuadrada tabulada entonces estos resultados demuestran la hipótesis afirmativa planteada, con un nivel de confianza del 95% lo que establece que existe relación entre las variables estudiadas.

5. CONCLUSIONES

En base a los objetivos planteados se concluye:

Se comprueba a través de la correlación de Pearson la relación entre satisfacción laboral con respecto al estilos de liderazgo del profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque, donde el valor de $r_{xy} = 0,470$ que indica que existe una relación positiva pero débil. También se observa que el valor de la prueba chi cuadrada calculada es superior al valor de chi cuadrada tabulada entonces estos resultados demuestran la hipótesis afirmativa planteada, con un nivel de confianza del 95% lo que establece que existe relación entre las variables estudiadas.

En la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque, se encontró; el 32,3% y de los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque muestran una satisfacción laboral alta y el 20,0% de los profesionales muestran una insatisfacción laboral alta y que es el resultado con mayor predominancia y que significa de mayor preocupación porque estaría relacionado con un descontento que tendría el personal en el ejercicio de sus labores frente al cuidado del paciente hospitalizado.

Referente a los estilos de liderazgo importante factor que puede incidir en la satisfacción laboral del personal de enfermería se encontró que el 33,8% de los profesionales tienen un estilo de liderazgo racional y el 27,7% de los profesionales tienen un estilo de liderazgo generativo nutritivo siendo estos los estilos más predominantes lo que significa que las enfermeras trabajan entre lo racional y lo emocional brindando una gestión orientada a la mejora de sus cuidados desde la perspectiva de un liderazgo en salud.

6. RECOMENDACIONES

En base a los resultados y conclusiones de la presente investigación se recomienda a las autoridades del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque que organicen talleres sobre tipos y estilos liderazgo y satisfacción laboral en salud para que los profesionales se sientan motivados y satisfechos por su labor que realizan y que exista trabajo en equipo.

Se recomienda al Director y a Jefa de enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque que realice reuniones para las fechas importantes con el profesional de enfermería y se entreguen incentivos con el fin de mejorar la satisfacción laboral.

Se recomienda al personal jefe de los servicios de enfermería que se capaciten en temas de gestión en salud para que puedan optimizar su liderazgo en sus áreas de trabajo para que su personal sea orientado hacia la visión de la institución.

A la Escuela de Enfermería de la Universidades Señor de Sipán, que planteen estrategias metodológicas para potencializar el liderazgo en los estudiantes de enfermería desde la etapa del pre grado estudiantil.

Continuar con estudios a partir de los resultados de esta investigación, para conocer factores intervinientes en la relación que existe entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en los diferentes servicios del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Valencia PHJ. Estilos gerenciales y satisfacción laboral. Tesis para obtener el grado de Magíster en Administración. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos , Facultad de Ciencias Administrativas Unidad de Post Grado ; 2008.
2. Mendigure J. Liderazgo de Enfermería para fortalecer la atención primaria de salud. [Online].; 2013. Available from: <http://juliomendigure.blogspot.pe/2013/02/liderazgo-de-enfermeria-y-atencion.html>.
3. Báez P, Burgos R. Liderazgo de Enfermería en Crisis: Enfoque Fenomenológico de la actuación de enfermería durante el terremoto en el Hospital Dr. Hernán Henríquez Aravena de Temuco el 27 de Febrero del 2010. Valdivia – Chile.; 2010.
4. Contreras F, Barbosa D, Juárez F, Uribe AF, Mejía C. Estilos de Liderazgo, Clima Organizacional y Riesgos Psicosociales en Entidades del Sector Salud. Un estudio comparativo. Acta Colombiana de Psicología. 2009; XII(02): p. 13 - 26.
5. Lussier R, Achua.. Liderazgo teoría aplicación y desarrollo de habilidades Mexico: 8ª. ed.; 2016.
6. González L, Guevara E, Morales G, Segura P, Luengo C. Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago - Chile. Scielo Ciencia y Enfermería. 2013; vol.19 -11-21.
7. Quispe J. Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina [. Tesis para optar Título Profesional de Licenciado en Enfermería. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015.
8. Chávez D, Ríos K. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Cirugía Hospital Víctor Lazarte Echegaray. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, Escuela de Enfermería. Facultad Ciencias de la Salud.; 2015.
9. Chávez D, Ríos K. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Cirugía Hospital Víctor Lazarte Echegaray. Trujillo: Universidad Privada

Antenor Orrego, Escuela de Enfermería. Facultad Ciencias de la Salud.

10. Cifuentes J, Manrique F. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención. Scielo Avances en Enfermería On-line versión. 2014; Vol. XXXII-No. (2): 217-227.
11. Toledo J. La satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia y trauma shock del hospital victor ramos guardia – Huaraz, durante el periodo enero–marzo. Ica- Perú: Universidad Autónoma de Ica, Facultad ciencias de la salud; 2016.
12. Contreras ML. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá 2013. Maestría En Enfermería, énfasis en gerencia en servicios de salud. Bogotá - Colombia: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Enfermería; 2013.
13. Colino MJ. Conductas de liderazgo y Satisfacción Laboral. Provincia de León - España.; 2015.
14. Cortés J, Hernández MP, Marchena TG, Marqueti ML, Nava MG. Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería. Enfermería Neurológica. 2012; XII(02): p. 84 - 94.
15. González L, Guevara E, Morales G, Segura P, Luengo C. Relación de la Satisfacción Laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de Hospitales Públicos, Santiago, Chile. Ciencia y enfermería. 2013; XIX(01): p. 11 - 21.
16. Juárez S. Clima organizacional y satisfacción laboral. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social. 2012; L(03): p. 307 - 314.
17. Lucas MI. Desempeño de los/las líderes de enfermería y la motivación del personal en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del Hospital Fisco Misional Divina Providencia, cantón San Lorenzo provincia de Esmeraldas durante Abril-Junio 2014. Esmeraldas - Ecuador.; 2014.
18. Nava M, Hernández M, Hernández A, Pérez MT, Hernández MG, Matus R, et al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud..

Archivos de Neurociencias. 2013; XVIII(s1), 16 - 21.

19. Albinagorta S. Influencia del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral en Enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz. Huaraz;; 2015.
20. Alva JA, Domínguez LA. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2013. In Crescendo. 2015; VI(01): p. 90 - 102.
21. Gómez G. Clima Laboral y Satisfacción en el Personal Asistencial de la Unidad de Shock Trauma del Hospital “Víctor Ramos Guardia” – Huaraz – 2015. Tesis para obtener el grado académico de: Magister en gestión de los servicios de la salud. Huaraz - Perú: Universidad César Vallejo; 2015.
22. Monteza NE. Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital Essalud, Chiclayo 2010. Tesis para optar el grado académico de magíster en enfermería. Chiclayo - Perú: Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo; 2012.
23. Casale M. Coaching y Satisfaccion Laboral. Mendoza - Argentina;; 2010.
24. Hospinal S. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Empresa F y D Inversiones S.A.C. Industrial Data. 2013; XVI(02): p. 75 - 78.
25. Barrientos AJ. Satisfacción y Desempeño Laboral. ; s.f.
26. Chiang MM, Salazar CM, Martín MJ, Nuñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. Salud de los Trabajadores. 2011; XIX(01): p. 05 - 16.
27. Gamboa EJ. Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. Revista Psicología Científica. 2010; XII: p. 16.
28. Morillo IJ. 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. Revista Universitaria de Investigación. 2006; VII(01): p. 43 - 57.
29. Alas R. The impact of employee participation on job satisfaction during change process. Problems and Perspectives in Management. 2007; V(04): p. 28 - 33.
 30. Mason CM, Griffin MA. Grouptask Satisfaction Applying the Construct of Job Satisfaction to Groups. Small Group Research. 2002; XXXIII(03): p. 271 - 312.
 31. Caballero K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Profesorado. Revista de Curriculum y Formación del Profesorado. 2002; VI: p. 01 - 10.
 32. Seisdedos N. El clima laboral y su medida Madrid - España: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid; 1985.
 33. Sotomayor FDM. Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua, 2012. Tacna - Perú;; 2013.
 34. Pérez NO, Rivera PL. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013. Iquitos – Perú;; 2015.
 35. Rivera ME. Estilos de liderazgo v la satisfacción laboral en Enfermería. TESIS Para obtener el GRADO de : Maestra en Administración de la Atención de Enfermería. San Luis Potosí - México: Facultad de Enfermería; 2002.
 36. Hernandez Sampieri Rea. Metodología de la Investigación Científica. Cuarta Edición ed. México: Mcgraw-Hill; 2006.
 37. Martínez AR. Síndrome de Burnout como factor que influye en el desempeño laboral de Auxiliares en Enfermería Policlínico el Alto Caja Nacional de Salud Regional La Paz 2006. La Paz - Bolivia;; 2007.
 38. Florez. El comportamiento humano en las organizaciones Lima: Universidad del

Pacífico; 2005.

39. Hernández S, Fernández C, Baptista L. Metodología de la investigación. Quinta edición ed. México: Editorial mexicana; 2014.
40. Hernandez Sampieri Rea. Metodología de la Investigación Científica. In. México: MCGRAW-HILL ; 1997. p. 244-259.
41. Bernal T. Metodología de la investigación México: Editorial Pearson-Educación; 2006.
42. Sgreccia E. La Bioética Personalista. Vida y Ética, Publicación del Instituto de Bioética. 2001.;(Año 2, N° 2,).
43. Quezada N. Estadística con SPSS 12. ed. Lima: Macro; 2004.
44. Bunge M. La ciencia , su método y su filosofía. México; 2005.
45. Guba EyLY. Una evaluación eficaz: La mejora de la evaluación de los resultados de la evaluación a través de los enfoques de respuesta y naturalista. San Francisco. : Jossey-Bass; 1981.

ANEXOS

ANEXO 01: Consentimiento Informado

ANEXO 02: Instrumentos

ANEXO 03: Declaración Jurada

ANEXO 04: Carta de Solicitud de Aplicación de los Instrumentos

ANEXO N° 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad Señor de Sipán

Investigadora: Huamán Reyes Laura Ortencia

Título: Relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2017.

Propósito del Estudio: Estamos invitando (a usted) a participar en un estudio llamado:

Relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en enfermeras que laboran en el Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque 2017.

Procedimientos: Para la recolección de la información se aplicará un instrumento a cargo de la investigadora, asumiendo que las informaciones dadas serán solamente de conocimiento de la investigadora y de su asesora, quienes garantizarán el secreto y respeto a mi privacidad.

Riesgos: No se tendrá riesgos ya la encuesta es anónima.

Confidencialidad: Le podemos garantizar que la información que (usted brinde) es absolutamente confidencial, ninguna persona, excepto los investigador(a), Huamán Reyes Laura, quien manejará la información obtenida, la cual es anónima, pues cada entrevista será codificada, no se colocará nombres ni apellidos. Su nombre no será revelado en ninguna publicación ni presentación de resultados.

Derechos del participante: Si usted decide (participar) en el estudio, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno.

Cualquier duda respecto a esta investigación, puede consultar con las investigadoras, al teléfono, 947484683. Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud - Universidad Señor de Sipán, teléfono 074- 481610 anexo 6203.

CONSENTIMIENTO: Acepto voluntariamente a participar en este estudio, comprendo que cosas le pueden pasar si participa en el proyecto, también entiendo el que puede decidir no participar aunque yo haya aceptado y que puede retirarse del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante
Nombre:
DNI:

Fecha

ANEXO N°02

INSTRUMENTO 1

EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN LABORAL

El siguiente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad, obtener información relevante acerca de satisfacción laboral y estilo de liderazgo, en el servicio donde usted labora. Tome en cuenta que dicho cuestionario es completamente anónimo y tiene fines estrictamente académicos. Le pido por favor responda todos las preguntas con sinceridad. Conteste todas las preguntas marcando con un aspa (X) en un sólo recuadro. Le agradezco por brindarme unos minutos de su tiempo.

Instrumento: Evaluación de satisfacción laboral Instrucciones:

A continuación se presenta el cuestionario, el cual usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Ejemplo:

| ENUNCIADO | TDA | DA | I | ED | TED |
|---|-----|----|---|----|-----|
| Estoy dispuesto a seleccionar una tarea desafiante que me permita aprender más. | X | | | | |

Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad. Agradeciéndole respetuosamente su colaboración.

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

TDA: Totalmente de Acuerdo =5

DA: De Acuerdo = 4

I Indeciso = 3

ED: En Desacuerdo = 2

TED: Totalmente De Desacuerdo = 1

| Enunciado | TDA | DA | I | ED | TED |
|--|-----|----|---|----|-----|
| 1.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. | | | | | |
| 2.-Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. | | | | | |
| 3.-El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. | | | | | |
| 4.-Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. | | | | | |
| 5.-La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. | | | | | |
| 6.-El jefe (a) es comprensivo(a). | | | | | |
| 7.-Me siento mal con lo que hago. | | | | | |
| 8.-Siento que doy más de lo recibido de la institución. | | | | | |
| 9.-Me agrada trabajar con mis compañeros. | | | | | |
| 10.-Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente. | | | | | |
| 11.-Me siento realmente útil con la labor que realizo. | | | | | |
| 12.-Es grata la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo. | | | | | |
| 13.-El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc). | | | | | |
| 14.-Siente que el sueldo que tengo es bastante aceptable. | | | | | |
| 15.-La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. | | | | | |
| 16.-Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo. | | | | | |
| 17.-Me disgusta mi horario. | | | | | |
| 18.-Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. | | | | | |
| 19.-Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 20.-Llevarme bien con el jefe (a) beneficia la calidad del trabajo. | | | | | |
| 21.-La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable. | | | | | |
| 22.-Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | | | | | |
| 23.-El horario de trabajo me resulta incómodo. | | | | | |
| 24.-La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo. | | | | | |
| 25.-Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo. | | | | | |
| 26.-Mi trabajo me aburre. | | | | | |
| 27.-La relación que tengo con mis superiores es cordial. | | | | | |
| 28.-En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente. | | | | | |
| 29.-Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente. | | | | | |
| 30.-Me gusta el trabajo que realizo. | | | | | |
| 31.-No me siento a gusto con mi jefe. | | | | | |
| 32.-Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales, y/o inmuebles). | | | | | |
| 33.-El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido. | | | | | |
| 34.-Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. | | | | | |
| 35.-Me siento complacido con la actividad que realizo. | | | | | |
| 36.-El jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo. | | | | | |

Gracias por su participación

FICHA TÉCNICA: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL –SPC

Datos Generales

Nombre: Satisfacción Laboral SL- SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo

Lugar: Lima – Perú

Forma de Aplicación: Individual o colectiva

Edades de Aplicación: Adultos de 18 a más

años Número de Ítems: 36 ítems

Tiempo de Aplicación: 20 minutos aproximadamente

Ámbito de Aplicación: Sujetos adultos, varones o

mujeres **Año:** 1999

Normas de Corrección

El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem.

Las puntuaciones utilizadas son:

1. Total desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Para los ítems negativos (2,7,8,15,16,17,19,23,26,31,33) se consideran las puntuaciones de forma inversa, el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180.

Los puntajes altos significan satisfacción frente al trabajo y los puntajes bajos, insatisfacción frente al trabajo.

tabla N° 1- Categoría Diagnostica de la Escala de Satisfacción Laboral

| Satisfacción Laboral | Factores | | | | | | | Puntaje Total |
|--------------------------------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------------|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | |
| Satisfacción laboral alta | ≥ 23 | ≥ 18 | ≥ 23 | ≥ 19 | ≥ 29 | ≥ 29 | ≥ 29 | ≥168 |
| Satisfacción laboral parcial | 20 a 22 | 15 a 17 | 20 a 22 | 17 a 18 | 26 a 28 | 26 a 28 | 25 a 28 | 149 a 167 |
| Insatisfacción laboral regular | 15 a 19 | 9 a 14 | 15 a 19 | 12 a 16 | 19 a 25 | 20 a 26 | 19 a 24 | 112 a 148 |
| Insatisfacción laboral parcial | 11 a 14 | 7 a 8 | 11 a 14 | 8 a 11 | 14 a 18 | 14 a 18 | 14 a 18 | 93 a 111 |
| Insatisfacción laboral alta | ≤ 10 | ≤6 | ≤10 | ≤7 | ≤13 | ≤13 | ≤13 | ≤92 |

II. Factores Considerados

| N° | FACTORES | ITEMS |
|------|---|-----------------------|
| I. | Condiciones Físicas y/o Materiales | 1, 13, 21, 28, 32 |
| II. | Beneficios Laborales y/o Remuneraciones | 2, 7, 14, 22 |
| III. | Políticas Administrativas | 8, 15, 17, 23, 33 |
| IV. | Relaciones Sociales | 3, 9, 16, 24 |
| V. | Desarrollo Personal | 4, 10, 18, 25, 29, 34 |
| VI. | Desempeño de Tareas | 5, 19, 11, 26, 35, 30 |
| VII. | Relación con la Autoridad | 6, 12, 20, 27, 31, 36 |

III. Finalidad de la Prueba

Medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas.

Componentes de la Prueba

La escala SL-SPC consta de 36 proposiciones asociadas a 7 factores distribuidos de la siguiente manera:

Factor I: Condiciones físicas y/o materiales (5 ítems): Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. Los ítems correspondientes son: 1, 13, 21, 28, 32.

Factor II: Beneficios Laborales y/o remunerativos: El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. Los ítems correspondientes son: 2, 7, 14, 22.

Factor III: Políticas Administrativas: El grado frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. Los ítems correspondientes son: 8, 15, 17, 23, 33.

Factor IV: Relaciones Sociales: Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas. Los Ítems correspondientes son: 3, 9, 16, 24.

Factor V. Desarrollo Personal: Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización. Los ítems correspondientes son: 4, 10, 18, 25, 29, 34.

Factor VI. Desarrollo de tareas: La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora. Los ítems correspondientes son: 5, 11, 19, 26, 30, 35.

Factor VII. Relación con la autoridad: La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas. Los ítems correspondientes son: 6, 12, 20, 27, 31, 36.

Validez de la Prueba

El puntaje total de la escala SL-SPC con las del cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota en una sub muestra de 300 trabajadores, La validez es de 0.05.

Confiabilidad de la Prueba

La confiabilidad es de 0.79.

INSTRUMENTO 2

ESCALA DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES

En la siguiente tabla tiene una serie de frases que caracterizan conductas, usted debe valorar cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10, considerando para esta valoración si la frase caracteriza o no su conducta.

Si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces en este caso serían de 10 puntos, mientras que si ven que No reflejan su conducta puede calificar como 0. Recuerde que el puntaje de 5 indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando. Mientras que los valores intermedios extremos (2,3 y 4 o 6,7 y 8) son conductas que se acercan o se alejan de su comportamiento promedio.

Para marcar su respuesta utilice el protocolo de respuestas.

| EVALUACION | VALORACION | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1. ¿Críticas lo que te rodea? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2. ¿Te preocupas por los demás? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3. ¿Confrontas con la realidad? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. ¿Actúas en forma natural? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. ¿Originas conflictos sin querer? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6. ¿Te sientes con actitud nerviosa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. ¿Te gusta amenazar? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. ¿Te agrada aconsejar y orientar? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. ¿Te gusta analizar y orientar? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. ¿Te agrada ser entusiasta? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. ¿Sientes envidia por los demás? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12. ¿Te gusta orientar a otros? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 13. ¿Eres severo y exigente? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 14. ¿Te gusta motivar e incentivar? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 15. ¿Solicitas y brindas información? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 16. ¿Eres vivas e intuitivo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

| | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 17. ¿Te gusta culpar a los demás? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 18. ¿Te sientes inseguro? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 19. ¿Eres autoritario? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 20. ¿Te agrada proteger y orientar? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 21. ¿Tomas interés en aprender? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 22. ¿Te gusta estar alegre? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 23. ¿Eres resentido? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 24. ¿Aceptas todo de los demás? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

Gracias por su participación.

FICHA TÉCNICA: Escala Liderazgo Organizacional de identidad. “Diagnóstico del potencial de identidad. ELO”.

Datos Generales:

| | |
|-----------------------------|--|
| Nombre: | Escala Liderazgo Organizacional |
| Autor: | Equipo de Asesoría y consultoría de Personal (ACP) |
| Sustento teórico: | Josué Egoavil Dorregaray |
| Lugar: | Lima |
| Año: | 1998 |
| Forma de Aplicación: | Individual colectivo |

Edades de Aplicación: Adultos de 18 a más años

Número de Ítems: 24 ítems

Tiempo de Aplicación: 20 minutos

Ámbito de Aplicación: Adultos.

Validez y Confiabilidad de la Prueba

La validez de Escala de Liderazgo Organizacional, está basado en el criterio de validez de jueces, conformado por un equipo de 5 psicólogos que laboran en empresas privadas y estatales. La confiabilidad se obtuvo a través del método de consistencia interna, los coeficientes van de 0.88 a 0.94 que resultan significativas.

Finalidad.

Permite medir el potencial de liderazgo del personal responsable de equipos o grupos humanos de trabajo dentro de unidades productivas o ejecutivas dentro de una organización laboral.

Instrucciones

La Escala de Liderazgo Organizacional (ELO), es un instrumento que permite medir el potencial de liderazgo del personal responsable de equipos o grupos humanos de trabajo dentro de unidades productivas o ejecutivas dentro de una organización laboral.

Esta Escala ha sido elaborada siguiendo las normas de construcción de Escalas de Actitudes tipo Likert

Las instrucciones para la aplicación se encuentran transcritas en el Protocolo de preguntas. El evaluador lee las instrucciones correspondientes y dice: “...En la siguiente hoja tiene una serie de frases que caracterizan conductas. Ud., debe responder dándole

un valor a cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10, considerando para esta valoración si la frase caracteriza o no su conducta. Así, si la Conducta refleja su comportamiento lo más fielmente entonces es este caso sería de 10 puntos, mientras que si se ve que No reflejan su conducta puede calificar como o recuerde que el puntaje de 5 indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando. Mientras de los valores extremos intermedios extremos (2,3 y 4 o 6,7 y 8) son conductas que se acercan o se alejan de su comportamiento promedio.

“por ejemplo, cuando nos preguntamos si ¿criticas lo que te rodea? Ud. puede elegir entre los valores 1 a 10 así, si considera que la respuesta a la pregunta refleja claramente puede elegir entre 8,9 o 10 es decir más alto cuando más seguro que esta que Ud. se comporta de esta manera y puede elegir los valores 3,2 o 1 cuando considera que su respuesta se opone más, pero puede elegir 5 si es un comportamiento manifiesto en algunas ocasiones. Se recuerda el evaluado que no debe hacer marcas en la hoja de preguntas y para marcar sus respuestas debe utilizar el protocolo de respuestas. La aplicación de este instrumento requiere de un espacio amplio y ventilado, afín de que los elementos del medio no perturben la concentración de la persona evaluada.

Estilos de Liderazgo de la Escala.

Los estilos de liderazgo según el instrumento son:

- GENERATIVO PUNITIVO (GP)
- GENERATIVO NUTRITIVO (GN)
- RACIONAL (R)
- EMOTIVO LIBRE (EL)
- EMOTIVO DOCIL (ED)
- EMOTIVO INDOCIL (EI)

Calificación

En el Protocolo de Respuestas deberá anotar sus datos generales y marcar el puntaje elegido de acuerdo a la numeración de cada columna de respuestas. Las alternativas a elegir pueden ser cualquiera de las 10, y para ello se coloca el puntaje otorgado en el recuadro en blanco que se encuentra al lado del número de la pregunta correspondiente.

Para proceder a la calificación, solo se clasifica los protocolos que tienen todos los items respondidos.

Para la calificación se siguen los siguientes pasos;

1. se adjudican un puntaje por item de acuerdo a la alternativa asumida.
2. se ubica el puntaje al lado del número de pregunta.
3. se suman algebraicamente el puntaje adjudicado en cada columna.
4. Al resultado de la suma algebraica se le ubica en el cuadro de total.
5. A este puntaje se le multiplica por una constante de 2.5.
6. El puntaje final de cada Sub escala se ubica en las columnas correspondientes a cada su Escala del potencial (o a 100%). A mayor puntaje los indicadores de potencial de liderazgo son más indicativos de una modalidad de liderazgo.
7. El resultado márkuelo en el gráfico del Potencial, sombree y compare con las otras columnas. Aquel que indique mayor porcentaje, corresponde al tipo de Liderazgo del sujeto evaluado.

INTERPRETACION DE RESULTADOS

TABLA N° 1

Interpretación de Resultados de Escala de Liderazgo Organizacional

| Puntajes | Categorías |
|-----------------|-------------------|
| 0 - 25 | Bajo |
| 26 - 40 | Tendencia Baja |
| 41 - 65 | Promedio |
| 66 - 80 | Tendencia Alto |
| 81 - 100 | Alto |

TABLA

Alfa de Cronbach escala general sobre estilos de liderazgo Organizacional

| ITEMS | Correlación Ítem-total corregida | Alfa si el ítem se elimina |
|-----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| ¿Criticas lo que te rodea? | 0,111 | 0,689 |
| ¿Te preocupas por los demás? | 0,697 | 0,620 |
| ¿Confrontas con la realidad? | 0,316 | 0,672 |
| ¿Actúas en forma natural? | 0,429 | 0,660 |
| ¿Originas conflictos sin querer? | 0,277 | 0,675 |
| ¿Te sientes con actitud nerviosa? | 0,273 | 0,676 |
| ¿Te gusta amenazar? | 0,419 | 0,673 |
| ¿Te agrada aconsejar y orientar? | 0,380 | 0,663 |
| ¿Te gusta analizar y orientar? | 0,659 | 0,635 |
| ¿Te gusta ser entusiasta? | 0,654 | 0,635 |
| ¿Sientes envidia por los demás? | -0,474 | 0,732 |
| ¿Te gusta orientar a otros? | 0,383 | 0,665 |
| ¿Eres severo(a) y exigente? | 0,022 | 0,696 |
| ¿Te gusta motivar e incentivar? | 0,209 | 0,681 |
| ¿Solicitas y brindas información? | 0,204 | 0,681 |
| ¿Eres vivas e intuitivo(a)? | 0,053 | 0,700 |
| ¿Te gusta culpar a las personas? | -0,021 | 0,695 |
| ¿Te sientes inseguro(a)? | 0,252 | 0,679 |
| ¿Eres autoritario(a)? | -0,490 | 0,733 |
| ¿Te agrada proteger y orientar? | 0,471 | 0,661 |
| ¿Tomas interés en aprender? | 0,476 | 0,667 |
| ¿Te gusta estar alegre? | 0,293 | 0,674 |
| ¿Tres resentido(a)? | -0,117 | 0,708 |
| ¿Aceptas todo de los demás? | 0,509 | 0,650 |

Alfa de Cronbach = 0,687

N de ítems = 24

El cuestionario fue sometido a criterio de jueces, siendo los jueces los siguientes profesionales.

| Profesionales | Coeficiente |
|--------------------|-------------|
| Psic. 1. Sedapal | 0.8239 |
| Psic. 2. Sedapal | 0.9505 |
| Psic. 3. Fabril | 0.9270 |
| Psic. 4. omega Sac | 0.9187 |
| Psic. 5. Eldelnor | 0.8578 |

La Escala de Liderazgo Organizacional tiene validez de contenido en la medida en que: a) los reactivos han sido elaborados sobre la base de las categorías definidas más arriba. b) la selección, adaptación y modificación de los resultados a partir de las sugerencias de los jueces, estando los ítems construidos con rigurosidad tanto teórica, experimental como estadística

ANEXO N° 04

Carta de Solicitud de Aplicación de los Instrumentos

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

SOLICITO: Autorización para Aplicar
una Encuesta en el Hospital.

Dr. Edinson Vásquez Marahona.

Director del Hospital Provincial Docente Belén Lambayeque

Yo **Huamán Reyes Laura Ortencia** identificada con **DNI: 77799202**; estudiante de la Escuela de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán, me dirijo a usted con el debido respeto para saludarlo y a la vez exponerle lo siguiente:

Recurro a su despacho para solicitarle permiso para la realización de mi investigación cuyo título es **“RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL PROVINCIAL**

DOCENTE BELÉN LAMBAYEQUE 2017”, en vuestra institución, siendo un requisito indispensable para la elaboración de mi tesis.

Por todo lo expuesto, me dirijo a usted agradeciendo de antemano la debida atención a la presente por ser de justicia.

Atentamente

Huamán Reyes Laura Ortencia
Interna de Enfermería - USS

Adjunto: Carta de presentación y DNI