

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL
DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA – HOSPITAL II –
APOYO SULLANA, 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

AUTORES:

**CAROLL JULLIANA PALACIOS VIDAL
GIOVANNA PATRICIA PAIVA HURTADO**

**Callao - 2019
PERÚ**

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- DR. DANIEL QUISE DE LA TORRE PRESIDENTE
- MG. BLANCA HAYDEÉ ROMÁN ARAMBURÚ SECRETARIA
- MG. JOSÉ LUIS SALAZAR HUAROTE VOCAL

ASESORA: MG. LUZ CHAVELA DE LA TORRE GUZMAN

Nº de Libro: 04

Nº de Acta: 147-2019

Fecha de Aprobación de tesis: 15/11/2019

Resolución de Consejo Universitario N° 245-2018-CU de fecha 30 de Octubre del 2018, sobre designación de Jurado Evaluador de la Tesis para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional.

DEDICATORIA

A mis hijas, especialmente a Melanie por haberme ayudado en esta tarea difícil de ser padre y madre con su amor infinito y buenos cuidados. Todos mis logros por ellas, son mi motor diario de lucha.

A mis Padres: Rosa y Emérito

Por haberme dado la vida, por su esfuerzo y sacrificio constante, guiándome cada día a cumplir mis metas, inculcándome valores para ser una persona de bien. Agradezco su ejemplo brindado a ella por ser luchadora y a él por gustarle el estudio, así como su confianza que han depositado en mí, además por estar a mi lado en mis logros y tropiezos, por tener un corazón grande y bondadoso y hacer de mi sueño una realidad anhelada.

Esto va para ti, hoy que me guías desde el cielo.

A mis hermanos, gracias por estar a mi lado, por haber sido participe de mis alegrías y tristezas, porque a pesar de los problemas que cada uno tiene siempre están allí para alentarme y darme fuerzas para seguir adelante y alcanzar mi gran anhelo, terminar mi especialidad.

GIOVANNA

DEDICATORIA

A mi hija Valeria por ser mi detonante de felicidad, de mi esfuerzo, de mis ganas de buscar lo mejor para ti. Fuiste mi motivación más grande para culminar un logro más.

A mis Padres: Norma y Elbers

Por haberme forjado como la persona que soy; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre lo que se incluye este; ya que sin su apoyo y motivación constante lo hubiera logrado.

A mi hermana Natalia por su apoyo, sus consejos y motivación para seguir adelante.

CAROLL

AGRADECIMIENTO

A Dios, a la Virgen a quien les debemos todo lo que **somos** y lo que **tenemos** Quienes me dan la fortaleza para seguir Adelante.

A nuestras familias quienes con su apoyo constante y amor **nos** ayudan día a día a concretar cada una de **nuestras** metas.

A todos los profesores de la **Universidad Nacional del Callao**, Unidad de Segunda Especialidad en Enfermería por acogernos y darnos la oportunidad de ser profesionales competentes, íntegros y con alta calidad humana.

LAS AUTORAS

Contenido

ÍNDICE DE TABLAS.....	3
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	3
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN	6
I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.1.- IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	8
1.2 FORMULACIÓN DE PROBLEMA	10
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.4 JUSTIFICACIÓN	11
II MARCO TEÓRICO	13
2.1.- ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	13
2.2. - MARCO CONCEPTUAL	17
III VARIABLES E HIPÓTESIS	34
3.1 VARIABLES	34
IV METODOLOGÍA	37
4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN APLICADA.....	37

Contenido

ÍNDICE DE TABLAS.....	3
ÍNDICE DE GRÁFICOS	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.1.- IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	8
1.2 FORMULACIÓN DE PROBLEMA.....	10
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
1.4 JUSTIFICACIÓN.....	11
II MARCO TEÓRICO	13
2.1.- ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	13
2.2. - MARCO CONCEPTUAL	17
III VARIABLES E HIPÓTESIS	34
3.1 VARIABLES.....	34
IV METODOLOGÍA.....	37
4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN APLICADA.....	37

4.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	37
4.3.- POBLACIÓN Y MUESTRA	37
4.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	38
TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	38
4.5 INSTRUMENTO	39
CUESTIONARIO DE LA PRIMERA VARIABLE ESTILOS DE LIDERAZGO.....	39
CUESTIONARIO DE LA SEGUNDA VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL.....	41
V RESULTADOS	46
VI. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	48
VII. CONCLUSIONES.....	51
MATRIZ DE CONSISTENCIA	59
COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD	63
CONSENTIMIENTO INFORMADO	63

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 - Diferencia de un líder y jefe.	26
TABLA 2 - Estilos de liderazgo del Profesional de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital II de Sullana.	46
TABLA 3 - Satisfacción labora en el Profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital De Apoyo II-2 – Sullana 2019.	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Estilos de liderazgo del Profesional de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital II de Sullana.	46
Gráfico 2 - Satisfacción labora en el Profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital De Apoyo II-2 – Sullana 2019.	47

RESUMEN

El presente trabajo de investigación “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital de apoyo II-2 Sullana, primer semestre 2019”, corresponde al tipo no experimental de corte transversal descriptivo ; tiene como objetivo determinar tipo de liderazgo y satisfacción laboral, que existe en el profesional de enfermería del Hospital de apoyo II-2 Sullana - 2019, la población fue conformada por 15 profesionales de enfermería, los instrumentos utilizados fueron: el un cuestionario sobre Estilos de Liderazgo de 13 ítems y un cuestionario sobre Satisfacción Laboral de 17 ítems. Los instrumentos obtuvieron una confiabilidad de alfa de Crombach (entre 0,60 y 0,80) respectivamente.

Los resultados muestran que los Estilos de Liderazgo que predominan en el servicio de emergencia es Liderazgo Trasformación con un 60% y por último con respecto a Satisfacción Laboral muestra que el 53.3% presentan Satisfacción Media

Palabras Claves: Liderazgo, Satisfacción Laboral, Profesionales de Enfermería, liderazgo transformacional, transaccional y evitador.

ABSTRACT

This research paper “ leadership styles and job satisfaction in the nursing professional of the emergency service support hospital II-2 Sullana, first semester 2019 ”, corresponds to the non-experimental type of descriptive cross-section; it aims to determine the type of leadership and job satisfaction, which exists in the nursing professional of the support hospital ii-2 Sullana - 2019, the population was made up of 15 nursing professionals, the instruments used were: the one questionnaire on styles of leadership of 13 items and a questionnaire on job satisfaction. the instruments obtained a reliability of Cronbach’s alpha (between 0.60 and 0.80) respectively.

The results show that the Leadership Styles that predominate in the emergency service is Leadership Transformation with 60% and finally regarding Work Satisfaction shows that 53.3% have Average Satisfaction

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Nursing Professionals, transformational, transactional and avoidance leadership.

INTRODUCCIÓN

Hoy el proceso de liderazgo es considerado un elemento de vital importancia en las instituciones de salud y en especial en el campo de enfermería, donde la globalización y las necesidades de las personas, exigen contar con recurso humano eficiente y con alto nivel, con capacidad de liderazgo que le permita estar preparada para diferentes cambios.

El liderazgo en enfermería, es un proceso que debe estar presente a lo largo del ejercicio profesional en diversas áreas y más aún en el área de la gestión; para ello, es importante la capacidad de liderazgo que presenta enfermería; sin embargo, se evidencia en muchos estudios la poca capacidad de líderes de enfermería para poder aplicar, organizar y dirigir actividades; ya sea en: la dirección, supervisión, en rol como cuidador o simplemente en las relaciones interdisciplinarias, ocasionando que no se garantice el ambiente laboral positivo. Según las teorías humanistas, la satisfacción laboral; es el grado que la persona siente agrado por el trabajo, satisfaciendo tanto sus necesidades psicológicas como sociales en el empleo, entonces es ahí donde el líder; es quien debe de mantener el bienestar y la satisfacción de la vida del personal. El personal de enfermería con función asistencial, puede verse influenciado por el estilo de liderazgo que ejerce la enfermera jefa y al no presentar un liderazgo adecuado podría ocasionar: quejas constantes, desorden en el trabajo e incumplimiento de las metas; disminuyendo así la satisfacción laboral y no brindando un servicio de calidad.

Por lo expuesto, se realizó el estudio titulado “Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II Sullana. Piura- 2019, teniendo como propósito recolectar y obtener información relevante y fidedigna, que dé a conocer el estilo de liderazgo que ejercen las enfermeras asistenciales y así poder describir también la satisfacción laboral, proporcionando un marco de referencia a las autoridades de enfermería de dicho hospital, a fin de que puedan elaborar e implementar estrategias que contribuyan la creación de un buen clima laboral, con el fin de formular estrategias para impulsar el liderazgo y mejorar la satisfacción laboral a través de talleres y cursos de actualización. para el cumplimiento de objetivos, metas y resultados esperados institucionalmente al tener equipos de salud satisfechos.

El estudio consta de; Capítulo I. Introducción, en el cual se incluye la situación problemática, formulación del problema, justificación, objetivos y propósito. Capítulo II. Marco teórico, que incluye los antecedentes, base teórica y definición operacional de términos. Capítulo III. Metodología, tipo y diseño de la investigación, lugar de estudio, población de estudio, unidad de análisis, muestra, criterios de selección, técnica e instrumento de recolección de datos, procedimientos para el análisis e interpretación de la información y consideraciones éticas. Capítulo IV. Resultados y Discusión. Capítulo V. Conclusiones, Limitaciones, Recomendaciones. Finalmente se presenta las referencias bibliográficas, bibliografía y anexos.

I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.- Identificación del problema

En la actualidad, vivimos una época competitiva y cambiante en la que, para no perecer, los gestores deben modernizar constantemente sus hábitos gerenciales y de liderazgo, siendo un proceso difícil que requiere perseverancia, ayuda de la organización y la capacidad de trabajar en equipo con su personal, creando un clima de cooperación y crecimiento personal, situación que implica una complejidad en las organizaciones, derivada del incremento en la demanda de servicios, y la búsqueda de estándares de calidad. Las instituciones de salud hoy en día, requieren de una gestión de liderazgo encargado y responsable de dirigir adecuadamente a sus recursos humanos para lograr los objetivos de la organización, siendo el escenario diferente para enfermería, ya que sus funciones exigen de un ejercicio de alta trascendencia en la toma de decisiones con los pacientes o usuarios. ¹

La tendencia actual sobre el liderazgo señala que este se considera un factor esencial e inherente a todas las teorías organizacionales y para enfermería es una competencia fundamental en la estructura organizativa de las instituciones de salud , debido a la necesidad de contar con instituciones eficientes y competitivas, con recurso humano preparado en habilidades de gestión y liderazgo, que fomente las relaciones humanas centradas en la cultura, la comunicación y la comunidad; al tiempo que genere procesos de análisis y posibilidad de cambio en las organizaciones, para así lograr una mejor calidad

de atención al paciente, impacto en el ambiente de trabajo y bienestar del personal. 2

El grado de satisfacción puede afectar la cantidad y calidad del trabajo que desempeñan los sujetos, e incidir en la baja calidad de la prestación, ausentismo laboral, propensión a abandonar la organización, entre otros. Se determina que existen múltiples factores que podrían ejercer influencia sobre la satisfacción laboral como: fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión. La satisfacción laboral se define como el "grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo". En la atención sanitaria ha aumentado en importancia, e incluso se podría decir que al determinar si los profesionales se encuentran o no satisfechos, se está midiendo la calidad de la organización y de sus servicios internos. A partir de lo anterior, la satisfacción laboral se entiende 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 trabajo.3

En el trabajo asistencial realizadas en diferentes hospitales de la ciudad de Piura se observó en muchas situaciones al profesional de enfermería, así como cansada, de mal humor y baja creatividad para realizar las actividades de enfermería relacionadas con los cuidados a brindar, según a las

necesidades que tienen los pacientes ocasionando un cuadro de trabajo rutinario, monótona. Todo ello genera deficiencias de participación y liderazgo en cuanto a la atención que es brindado por el profesional de enfermería. Considerando entonces la importancia que abarca este tema surge la siguiente interrogante ¿Cómo son los estilos de liderazgo y satisfacción laboral que ejercen los profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Apoyo II-2 Sullana – 2019?

1.2 Formulación de problema

Problema General

¿Cómo son los estilos de liderazgo y satisfacción laboral que ejercen los profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Apoyo II-2 Sullana – 2019?

Problema Específico

¿Cómo es el estilo de liderazgo que ejercen los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Apoyo II-2 Sullana en el Primer semestre 2019?

¿Cómo es la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Apoyo II-2 Sullana en el Primer semestre 2019

1.3 Objetivos de la investigación

Objetivos generales

- Determinar los estilos de liderazgo y satisfacción laboral, en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia.

Objetivos específicos.

- Identificar el liderazgo que ejercen los profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Apoyo II-2 Sullana 2019
- Identificar la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Apoyo II-2 Sullana – 2019

1.4 Justificación

El presente trabajo de investigación en la actualidad es uno de los temas de mucha relevancia porque permite obtener una descripción adecuada de los estilos de liderazgo y satisfacción laboral.

Aporte Teórico: permitirá ampliar los conocimientos sobre los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y evitador) y satisfacción laboral ya que se presentará información profunda, sistematizada y actualizada de ambas variables en estudio.

Aporte práctico: los resultados del estudio ayudarán a crear una mayor conciencia en los profesionales de enfermería ya que es el grupo que tiene mayor contacto con el paciente y es quien refleja el compromiso institucional., teniendo en cuenta que el liderazgo de las enfermeras en el diferente proceso de cuidado de enfermería van en la prevención de la salud.

Aporte Social: permitirá mejorar a identificar el tipo de liderazgo del personal de enfermería y así conocer el nivel de satisfacción laboral, porque a partir de ello se pueden plantear otras investigaciones, de tipo pre experimental o experimental.

El presente trabajo de investigación se justifica con la línea de investigación del segundo área enfermería y gestión para el cuidado de la salud, en la primera línea enfermería y el control de calidad en los servicios de salud ya que la esencia de enfermería es el servicio a los demás.

II MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes del estudio

2.1.1 A nivel internacional

Gonzales, Guevara, Morales, Segura y Luengo. Realizaron un trabajo de investigación titulado “Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospital públicos. Chile (2013), cuyo objetivo fue determinar si la satisfacción laboral percibida por los profesionales de enfermería de los centros de responsabilidad (CR) o servicios, de los 5 hospitales del sector “Gran Santiago”, de la RM, está relacionada a los estilos de liderazgo del modelo Hersey y Blanchard, la población fue de 214 enfermeros de nivel universitario. La metodología del estudio es cuantitativo, transversal de tipo descriptivo correlacional, la mayoría de las enfermeras de los servicios de medicina y cirugía, se encuentran satisfechos y los que pertenecen al servicio de urgencia se encuentran insatisfechos; el 27,6% de los enfermeros se encuentran satisfechos laboralmente y se relacionan con el estilo entrenador de su superior jerárquico. Llegando a la conclusión: que a pesar que no existe un estilo de liderazgo mejor que otro sino uno más adecuado para la situación, existe relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo, motivo por el cual es importante priorizar estos temas para obtener conocimientos que permitan forjar profesionales líderes capaces de mantener satisfecho a su equipo de trabajo.⁴

Cifuentes y Manrique. Realizaron un trabajo de investigación titulado

“Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención Bogotá – Colombia (2014) cuyo objetivo fue evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en centro de salud de cuarto nivel de atención e identificar las características sociodemográficas y laborales que tienen relación con los factores determinantes de la misma, la población fue de 105 enfermeras que trabajan en parte asistencial, el tipo de estudio es descriptivo de corte transversal. La satisfacción laboral media de los profesionales de enfermería es de 2.91 (DE: 0.23). Se obtuvo que las enfermeras mujeres presentan mayor insatisfacción que los hombres. Los enfermeros varones se hallan más satisfechos con su trabajo, pero la presión y tensión en mayor. Estadísticamente es significativa la relación entre satisfacción laboral y el tipo de universidad de la cual fue egresado el profesional de enfermería, respecto a los factores de competencia profesional ($P=0.001$), características extrínsecas de estatus ($P=0.02$) y monotonía laboral ($P=0.04$). El personal de enfermería que labora por más de 7 años se encuentra más insatisfechos en su trabajo que aquellos quienes laboran menos tiempo. Se llegó a la conclusión que no existe relación entre satisfacción laboral y el género, la edad, formación académica y el servicio al cual se hallan asignados.⁵

Oliva y Molina. Realizarón un trabajo de investigación titulado “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillan-Chile (2016), cuyo objetivo

fue determinar los estilos de liderazgo de directores de los centros de salud y la satisfacción laboral percibida por los funcionarios de las mismas, la muestra fue de 179 funcionarios contratados que se desempeñan en los centros de atención primaria en salud de Chillán. El tipo de estudio es descriptivo correlacional de corte transversal. Dentro de los resultados cabe destacar que el estilo de liderazgo directivo fue el predominante (38%), respecto a satisfacción laboral en general predominó el nivel medio (52%), y en términos generales los resultados permiten concluir que se encontró una relación positiva entre los estilo directivo, participativo y persuasivo con la satisfacción laboral, especialmente en las dimensiones satisfacción con las remuneraciones, con la supervisión y con el ambiente físico.⁶

2.1.2 A nivel nacional

Carrera. B. F. Realizó un trabajo de investigación titulado “Capacidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la red de salud Pacasmayo, Lima – 2014”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre liderazgo y satisfacción laboral, la población fue de 30 enfermeras/os que laboran en la red de salud Pacasmayo durante los meses de diciembre del 2013 a enero del 2014, el tipo de estudio es descriptivo correlacional de corte transversal; El 63.3% se encontró con satisfacción laboral de nivel alto, el 36.7% se encuentra en un nivel medio de satisfacción, lo cual nos indica que no todos los profesionales encuestados están totalmente satisfechos. Llegando a la conclusión de que la capacidad de liderazgo tiene

relación significativa con el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, siendo comprobado por la prueba de Chi cuadrado.⁷

Zelada. V. Realizó un trabajo de investigación titulado “Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del centro de salud Conde de la Vega Baja Lima-Perú (2014) cuyo objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral del personal asistencial en el centro de salud Conde de la Vega Baja 2014, e identificar el nivel de satisfacción laboral según dimensiones, la población fue de 28 personales asistenciales.

El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal, obteniendo los siguientes resultados del 100% (28), 68% (19) tienen satisfacción baja y 32% (9) alto. En relación a condiciones físicas y materiales 61% (39) alto y 39%(11) bajo; beneficios laborales y/o remunerativos 50%(14) alto y 50%(14) bajo, las políticas administrativas 61%(17) alto y 39%(11) bajo, la realización personal 64% (18) bajo y 36% (10) alto, las relaciones interpersonales 54%(15) alto y 46% (13) bajo, en relación a la autoridad 61% (17) bajo y 39% (11) alto, el desempeño de tareas 57% (16) bajo y 43% (12) alto, llegando a la conclusión; el mayor porcentaje del personal asistencial tiene un nivel de satisfacción bajo, referido a que el personal no tiene suficiente oportunidad para recibir capacitación, la institución no proporciona las herramientas suficientes para tener un buen desempeño en el puesto al trabajador; los jefes no reconocen el trabajo bien hecho, no toman en cuenta a los trabajadores para la toma de decisiones.⁸

2.2. - Marco conceptual

Teoría del gran hombre

La teoría del Gran Hombre se define como la primera evolución del estudio del liderazgo (principios de siglo XX). En un inicio el estudio del liderazgo se basó en análisis de los grandes líderes de la historia del mundo identificando las características que los diferenciaban a los demás, llegando a la gran conclusión que los líderes nacían no se hacían. Esta teoría se caracterizó por recalcar que los seres humanos nacían con ciertos rasgos que los definían como líder con una capacidad innata para expresar poder e influencia sobre los demás tenían la capacidad de integrar un todo y ejercer una influencia superior sobre diferentes situaciones logrando que otros se convirtieran en sus fieles seguidores Daft (citado en Giraldo y Naranjo)⁹

Teoría de rasgos

En la década de 1920, se encontró la teoría de rasgos que gracias a las primeras hipótesis del gran hombre se realizan estudios sobre las características que diferenciaban a los líderes de las demás personas.

Angareta, refiere que esta Teoría “se caracterizó por discriminar a los líderes en función a los rasgos físicos, intelectuales y personales que poseían, de allí consideraban que estos nacen con esta condición”.¹⁰

Coleman (citado en Villaprado)¹¹ refirió que algunas características que se distingue en ellos son: la inteligencia, la responsabilidad, la actividad social, la confiabilidad, la originalidad, el estatus económico, las habilidades cognitivas y de seguridad, apreciándose como los rasgos más importantes.

Teoría de comportamiento

Esta teoría del comportamiento refiere que para clasificar al mejor líder es a través de las cualidades o estilos personales muchos autores han presentado teorías de liderazgo que categorizan en cualidades personales y en los patrones de comportamiento sin embargo Giraldo indica que la teoría del comportamiento se enfoca en cómo se comporta el líder respecto a sus seguidores y como logra liderarlos. Así también se clasifican en dos tipos de comportamientos, estos comportamientos son un liderazgo autocrático y un liderazgo democrático. Según Daft (citado en Giraldo y Naranjo 9) y (López 12) definen estos dos comportamientos de la siguiente manera:

- Autocrático: líder que tiende a centralizar la autoridad de tal manera determina todas las normas, así como las técnicas a utilizar es decir que el líder concentra todo el poder y toma de decisiones 12.
- Democrático: “líder que delega autoridad en otros, fomentando la participación, toma decisiones en conjunto, recurre a sus colaboradores con el propósito de obtener el conocimiento necesario para realizar las tareas y depende del respeto de sus subordinados para ejercer influencia” Daft (citado en Giraldo y Naranjo9).

Teoría de contingencia

Esta teoría se enfoca en la eficacia del liderazgo adaptándose su estilo personal a un grupo y en un momento determinado con el objetivo de manejar satisfactoriamente una situación dada.

Lussier y Achua¹³ refiere que contingencia significa “depende”. Una cosa esta

sujeta de otra y para que un líder sea efectivo debe haber una correlación apropiada entre el comportamiento y el estilo de líder y los seguidores.

Según Daft (citado en Giraldo y Naranjo 9) “encuentra dos grandes modelos de liderazgo. Modelo de contingencia de Konrad Fiedler; que se hizo para identificar la tendencia de los líderes si es hacia las tareas o a las relaciones el cual sirve para integrar el estilo del líder con la situación. Modelo situacional de Hersey y Blanchard: este modelo está centrado en las características de los seguidores para determinar la eficacia del comportamiento del líder.

Teoría de influencia

Esta teoría se basa en la personalidad del líder, llena de carisma y sus cualidades que un líder debe adquirir. Regalado¹⁴ refiere que la percepción que el líder carismático trasmite es confidente, poderoso y enfocado en ideales altos con orden y ética. La influencia conductual son acciones carismáticas del líder que se refieren a valores, creencias, principios morales, plantea objetivos claros en lo que hace, es coherente con lo que dice y hace y finalmente muestra interés en conocer las necesidades de sus seguidores.

Daft (citado en Giraldo y Naranjo 9) refiere que un líder basado en el estilo carismático es capaz de influenciar, inspirar y motivar a los seguidores para que realicen más de lo que normalmente harían. Es un líder que se caracteriza por su cualidad (amor por la vida, valora las personas, dan esperanza, comparten, piensan en los demás, hacen en bien) y su personalidad.

Teoría de las relaciones

Dentro de esta teoría encontraremos dos estilos de liderazgo un liderazgo de

transaccional y el liderazgo transformacional.

Liderazgo transaccional: es la transacción o intercambio que se realiza entre el líder y los seguidores. Esta transacción se produce cuando el líder conoce las necesidades de los seguidores por lo cual se ofrecen recompensas, para poder satisfacer dichas necesidades a cambio de cumplir con las metas y objetivos de la organización Daft (citado Giraldo y Naranjo 9)

Figuerola¹⁵ refiere que el líder transaccional “reconoce las necesidades y los deseos de los seguidores y después explica con claridad como podrán satisfacer esas necesidades y deseos a cambio de que cumplan los objetivos especificados y que realicen ciertas tareas”, indica ventajas y desventajas del líder transaccional.

Ventajas

- Hay un beneficio mutuo
- El trabajo es valorado y considerado
- Es una forma de liderar efectiva, ya que ambas partes consiguen su objetivo.

Desventajas

- Tiene poco alcance.
- Dura mientras se realiza el intercambio, por lo que no hay lealtad permanente.
- Pierde la posibilidad de generar mayor efectividad en la empresa.
- Gestión pasiva por parte del líder, ya que sólo actúa si no se obtiene lo esperado.
- La relación entre líder y trabajador es impersonal.

El liderazgo transformacional: es un líder que busca cambios que pueda

cambiar las ideales, aspiraciones y valores de sus seguidores. Quesada¹⁶, refiere que el “líder transformacional pretende transformar a los trabajadores y la forma en que la empresa opera. No se centra en resultados, sino en las personas que hacen posible esos resultados”. Figuerola¹⁵ identifica diferentes características como la capacidad para producir cambios en la visión y misión y de propiciar innovaciones en los productos y en la tecnología.

De acuerdo a las revisiones de las diferentes literaturas se puede decir que el liderazgo más completo es el liderazgo transformacional ya que este tipo de líder es capaz de emprender los cambios en la visión, así también incluye el liderazgo carismático. Además, a sus seguidores los inspira, motiva para ser líderes, creativos, emprendedores, los estimula a tener visión sobre el futuro.

Modelos teóricos de enfermería

Nuestra investigación pertenece a la gestión de cuidado de enfermería ya que la esencia de enfermería es el servicio a los demás, el de dar y enfocándose al cuidado que se le brinda al paciente. Para nuestra investigación se escoge la teoría del cuidado humano de Jean Watson.

Jean Watson “Teoría del Cuidado Humano”

Esta teoría de enfermería se dedica a la promoción y restablecimiento de la salud, a la prevención de la enfermedad y al cuidado de los enfermos. Los pacientes requieren unos cuidados holísticos que promuevan el humanismo, la salud y la calidad de vida. El cuidado de los enfermos es un fenómeno social universal que sólo resulta efectivo si se practica en forma interpersonal. El trabajo de Watson contribuye a la sensibilización de los profesionales, hacia

aspectos más humanos¹⁷ ya que el cuidar es el núcleo de la profesión de enfermería.

Watson ha estudiado el cuidado de enfermería con enfoques filosóficos (existencial- fenomenológico) y con base espiritual y ve el cuidado como un ideal moral y ético de la enfermería¹⁸. Y entiende que el dominio de la Enfermería es la aplicación del cuidado en el mantenimiento o recuperación de la salud, así como al apoyo en el proceso del fin de la vida y en el momento de la muerte. Su teoría guía hacia un compromiso profesional orientado por normas éticas.

En la actualidad en nuestro contexto, la teoría de Watson nos conduce hacia una toma de conciencia de la esencia de la profesión el cuidado y reformula su implementación en las distintas áreas de acción de enfermería, en tal sentido la investigación pertenece al área de enfermería de gestión de cuidado de enfermero que se entiende como el ejercicio profesional de la enfermera sustentada en su disciplina : la ciencia del cuidar, se define como la aplicación de un juicio profesional en la planificación, organización, motivación y control de la provisión de cuidados oportunos, seguros, integrales, que aseguren la continuidad de la atención y se sustenten en las políticas y lineamientos estratégicos de la institución ¹⁹.

Dorothea Orem (1972) define el cuidado como una actividad dirigida hacia el objetivo de satisfacer necesidades del paciente. Desde la perspectiva del autocuidado lo explica como una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigidas por las personas hacia sí mismas o hacia el entorno, para

regular los factores que afectan a su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar”. De tal manera que la enfermería como profesión existe desde que Florence Nightingale, a mediados del siglo XIX, expresó la firme convicción de que la enfermería requería un conocimiento diferente al conocimiento médico. Describió lo que para ella era la función propia de enfermería: poner al paciente en las mejores condiciones para que la Naturaleza actúe sobre él; definió los conceptos de salud y enfermedad en relación con la enfermería, el objetivo de los cuidados de enfermería y su praxis²⁰.

Huapen²¹ indica los campos de la gestión de cuidado y que está determinado de la siguiente manera, por la estructura, el proceso, y la medición de los resultados del cuidado enfermero.

- La estructura de los cuidados parte del conocimiento enfermero y de los valores base fundamental en el cuidado de la salud.
- El proceso de los cuidados está definido por la manera particular de hacer enfermería (método enfermero) y por el contexto donde se otorgan los cuidados (entorno estructural).
- Los resultados son la medida de la salud alcanzada en relación con la capacidad de autonomía de las personas y su entorno para satisfacer sus necesidades de cuidados.

Los campos que según indica Huapen²¹ lo define al profesional de enfermería el ser, el hacer y el estar del cuidado enfermero, los tres elementos son fundamentales ya que son los determinantes de la gestión del cuidado

enfermero, la gestión del cuidado tiene como finalidad asentar el conocimiento único del cuidado enfermero. El objetivo de enfermería según el enfoque de la teoría del cuidado humano de Watson, admite a la persona cuidada como un ser integral con capacidad y poder para participar en la planeación y ejecución de su cuidado, donde el aspecto sociocultural es preponderante para el cuidado del paciente. Ya que el cuidado es esencia de la profesión de enfermería, de tal manera las enfermeras tienen un compromiso social de ayudar y enseñar a los individuos a alcanzar un alto nivel de bienestar y sanación y descubrir nuevos significados a través de la propia experiencia.

2.2.2 Conceptual

Definición de liderazgo:

Diferentes autores lo definen el liderazgo de la siguiente manera:

Aguera, refiere que el liderazgo “es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales”²².

Quiroga, indica que liderazgo “es una actitud que asumen las personas que buscan algo distinto, algo nuevo, novedoso o provechoso, pero en compañía de los demás individuos”²³.

Arce, refiere que el liderazgo es un “fenómeno social. Esto quiero decir que es un fenómeno que resulta de las relaciones recíprocas de seres humanos en interacción”²⁴.

Blejmar, Nirenberg y Perrone, refieren que el concepto de liderazgo “muestra, tradicionalmente, fuertes asociaciones con el de "poder" en el sentido de influir

sobre la conducta de los otros y con el de "gerencia", entendiendo por tal la administración eficaz de recursos y acciones para el logro de objetivos”²⁵.

Definición de líder

López y Aparicio, refiere que ser líder significa tener un buen carácter o ser bueno y demostrar un elevado nivel de competencia o de capacidad en lo que hacemos.²⁶

Organización de las Muyahindines del Pueblo (OMP), la teoría del liderazgo refiere que etimológicamente la palabra “Líder viene de inglés “Leader” que significa guía o conductor de una colectividad el que señala el camino. Su función se llama “Liderazgo” y se refiere a la autoridad interiorizada y aceptada por un grupo. Normalmente una persona se convierte en líder de un grupo cuando desarrolla un alto grado de capacidad para alcanzar los objetivos que el grupo tiene planteado.²⁷

División de organizaciones sociales, indica que el líder “usa poder para lograr sus objetivos. Siendo su materia prima del líder el poder, entendido como la capacidad de influir en las personas y en los eventos que involucran”. Siendo así el líder está comprometida en asumir la responsabilidad de un compromiso dentro de su equipo. Haciendo diferencia al líder de los demás su carisma, espíritu de lucha, con la finalidad de lograr metas en la vida. Entonces el líder es aquella persona que se coloca al mando del equipo y toma decisiones de acuerdo a las necesidades²⁸.

López, refiere que el líder es responsable de coordinar, organizar y sobretodo motivar a lograr objetivos y metas, ha de reunir tres capacidades para poder crear, consolidar e incrementar su posición. Estas tres capacidades son:

Una capacidad técnica: Es el conocimiento alto del trabajo, una facilidad de manejo de instrumentos y técnicas y una habilidad a la hora de compaginar de forma coherente materias primas maquinarias etc.

Una capacidad humana: Hace referencia básicamente al trabajo con personas.

Capacidad intelectual: Es el sentido de saber contemplar la empresa como un todo y en la captación de todos los elementos relevantes que pueden influir en ella.¹²

Diferencia de un líder y jefe

Diferencia del líder y jefe según Tilián, ²⁹

Tabla 1

Diferencia del líder y jefe

Jefe	Líder
Se da por la autoridad Privilegio de mando Inspira miedo	Existe por la buena voluntad Privilegio de servicio
Sabe cómo se hace las cosas	Inspira confianza
Maneja a las personas como cosas	Enseña a hacer las cosas
Llega a tiempo	No trata a las personas como cosas
Asigna las tareas	Llega antes
	Da el ejemplo

Funciones del líder

Covey (citado en López) identifica cuatro funciones claves del liderazgo:

- Modelar
- Encontrar caminos
- Linear
- Facultar

Modelar: refiere ser referencia para los seguidores, ser modelo que significa ser testimonio, ejemplo, acción y conducta.

Encontrar caminos: refiere ser la persona que se pone frente a los desafíos y horizontes desconocidos con una misión, visión clara y estrategias personales que den sentido a la vida.

Alinear: refiere ser la persona que logra que todas las personas tengan una visión compartida y caminen en línea hacia el objetivo a alcanzar.

Facultar: significa otorgar el poder logrando ser prescindible en el momento que las condiciones lo exijan. Es el empoderamiento o dar poder.²⁶ **Importancia del**

liderazgo

Flores, refiere que las diferentes organizaciones dependen para crecer y perdurar de un liderazgo eficiente, capacitado, calificado siendo vital para la supervivencia de cualquier organización.

- Es importante ser capaz de guiar y dirigir a una organización con una visión y una misión bien definidas y sustentadas en valores verdaderos.
- Permite planificar, organizar, direccionar controlar y evaluar a una organización social a través de dos herramientas fundamentales: La

comunicación y la integración.

- Encamina con prudencia, templanza, justicia y fortaleza el desarrollo integral a cualquier organización social.³⁰

Tipos de poder y liderazgo

Según División de Organizaciones Sociales, indica que el liderazgo es la capacidad de ejercer poder sobre otros con la finalidad de lograr los objetivos.

La posibilidad de ejercer liderazgo está relacionada con el poder, “es decir de cuál es la instancia de donde proviene la capacidad de influir del líder”. Se indica los siguientes.²⁸

Poder personal o poder carismático: se refiere a la habilidad para conseguir seguidores en virtud de lo que él es como persona. Es magnetismo personal, tiene gran fe en sus objetivos y una confianza que atrae y retiene a sus seguidores. Su mayor arma es que muestra interés en sus emociones de las personas.

Poder legítimo o poder oficial: se rige a la ley estatutos o reglamentos. **Poder**

experto o autoridad: es dar el conocimiento, el aprendizaje especializado. Que surge del conocimiento e información que se adquiere.

Poder político: “se da del apoyo de un grupo y deriva de la habilidad del líder para trabajar con personas y sistemas” ²⁸.

Estilos de liderazgo

Castro (citado en Gutiérrez) indica que “los estilos de liderazgo son entendidos como patrones relativamente estables de conductas desplegadas por quienes son considerados líderes. A pesar de que éstos varíen sus conductas de

acuerdo a las particularidades de la situación, suelen presentar maneras típicas de interactuar con superiores y subordinados”.³¹

Entre las dimensiones de liderazgo se encuentra liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo evitador o Ausencia de liderazgo.

Liderazgo transformacional

Según Ruíz, el estilo se enfoca en elevar el interés de los seguidores, el desarrollo de la autoconciencia, aceptación de la misión organizacional y el ir más allá de sus autointereses por el interés de bienestar del grupo, asimismo los autores coinciden en que el líder transformacional tiene una clara visión sobre qué es lo que desean en el futuro para la institución. De tal manera motiva a los seguidores para alcanzar más de lo esperado, involucra una fuerte identificación entre el personal con el líder busca la integración de una visión compartida del futuro logra ir más allá del intercambio de intereses sobre premios contingentes. Es importante mencionar que el efecto transformador de los líderes transformacionales se observa tanto en las organizaciones, grupos como individuos.³²

En consecuencia, se puede plantear que el estilo de liderazgo transformacional está relacionado positivamente con la cantidad de esfuerzo que los seguidores están dispuestos a realizar, con la satisfacción que consigue el líder entre sus seguidores con la percepción de justicia y equidad y con el desempeño individual y colectivo dimensión integran cuatro sub escalas.³³

- **Carismático:** Los líderes de este tipo son poseedores de un grado alto de moralidad, confianza e integridad y son percibidos por los seguidores. Se colocan a la cabeza de las crisis y celebran el éxito con su gente. Por eso este

estilo aparece con dos dimensiones que comprenden los atributos o características personales del líder y la conducta de ese líder.

- **Motivación inspiracional:** Este tipo de líder tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, ya que es bueno para lograr esfuerzos extras y convencer a los seguidores de sus habilidades. El crea la disposición para el cambio y alienta un amplio rango de intereses. Esto incluye comportamientos que articulan claras expectativas y demuestran compromiso para diversas metas de la organización. El espíritu de equipo es levantado a través del entusiasmo y optimismo
- **Estimulación intelectual:** Lleva al líder a empoderar a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades. Este estilo es frecuentemente utilizado por los padres, pero es menos común en las organizaciones. Utilizan la intuición como una lógica más formal para solucionar los problemas. Los líderes que estimulan intelectualmente desarrollan seguidores que atacan los problemas usando sus propias perspectivas únicas e innovadoras. Los seguidores se transforman en solucionadores de problemas más efectivos con y sin la facilitación del líder. Llegan a ser más innovadores con respecto a su análisis de problemas y de las estrategias que usan para resolverlos.
- **Consideración individualizada:** el cuidado, la empatía y el proveer retos y oportunidades para los otros. Este líder presta atención a los logros de sus seguidores y sus necesidades de superación, desarrolla la escucha activa y comunicación .34

Liderazgo transaccional

“El liderazgo transaccional está basado en el intercambio o transacción, el líder utiliza el poder recompensando o sancionando a los trabajadores en función de su rendimiento; no va más allá de las tareas”³² dentro de este grupo se encuentra:

Recompensa Contingente: refiere a la recompensa (material o no material), entregada por un líder a un trabajador por haber alcanzado las metas o por una labor bien hecha.

Dirección por Excepción: refiere a las acciones correctivas que toma el líder únicamente cuando ocurren fallas o algo va mal. Aquí se puede observar dos direcciones, por excepciones activa, y por excepciones pasiva, la primera cuando el líder interviene para monitorear el desempeño del seguidor y toma acción correctivas cuando no cumple con su trabajo, en si este líder actúa antes de que ocurra el problema y en la segunda dirección los líderes intervienen cuando ha ocurrido el problema. El primero centra su atención en fracasos para lograr modelos o cupos de dirección y la segunda deja que los subordinados continúen con su trabajo siempre y cuando las cosas marchen bien³⁴.

Liderazgo Evitador o Ausencia de liderazgo

Este último liderazgo fue realizado por Bass 1981, que es el liderazgo que no tiene las habilidades de ejercer el liderazgo y son también conocidos como liderazgo *Laissez Faire* es más liberal, donde los trabajadores tienen independencia operativa y son los que tienen un mayor poder de decisión. Es decir que el líder liberal hace y deja hacer depende de los trabajadores para establecer objetivos no juzga ni valora las aportaciones de sus trabajadores ya

que cuentan con libertad total. Las desventajas de este liderazgo laissez faire radica en que los trabajadores no tienen los suficientes conocimientos o experiencia para que ante la ausencia del líder puedan tomar decisiones. Se puede llegar a perder el objetivo si no hay trabajo en equipo ³⁴.

Definición de satisfacción laboral

Muchos autores definen la satisfacción laboral de la siguiente manera:

Hannoun refiere que la satisfacción en el trabajo “se puede definir de manera muy genérica como la actitud general de la persona hacia su trabajo” ³⁵

Locke (citado en Díaz) define satisfacción laboral como un “estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados” ³⁶

Giménez refiere que la satisfacción laboral es el resultado de las actitudes que adopta la persona ante su trabajo y refiere a factores específicos (salario, supervisión, oportunidad de ascenso, relaciones sociales, reconocimiento, responsabilidad, políticas empresariales) que pueden radicar en el contenido, en el contacto con el trabajo o en ambos a la vez. ³⁷

De acuerdo a la definición dada por diferentes autores mencionados sobre la satisfacción laboral se convierte en el resultado de distintas actitudes del trabajador hacia su centro de labor de acuerdo a beneficios laborales, remuneración, relación con sus compañeros de trabajo, autoridad, condiciones físicas y materiales que dan facilidad a su trabajo. De acuerdo a nuestra

segunda variable se considera siete factores que lo compone. Según Díaz son los siguientes.

- Condiciones físicas y/o materiales: son elementos o materiales de mesa que facilita al trabajador.
- Beneficios laborales y/o remuneraciones: son los incentivos económicos regular o adicional en relación a la labor que realiza.
- Políticas administrativas: son los lineamientos o normas institucionales que están dirigidas a regular la relación laboral y que está asociada directamente con el trabajado.
- Relaciones sociales: el grado de satisfacción frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales.
- Desarrollo personal: oportunidad que tiene el trabajador para su autorrealización.
- Desempeño de tareas: la valoración y el interés que da el trabajador a sus labores diarias en la institución que labora.
- Relación con la autoridad: la apreciación que da el trabajador con respecto a la relación con su jefe directo y respecto a sus actividades cotidiana.³⁶

Causas de la satisfacción laboral

Fuentes refiere que la “satisfacción laboral depende no solo de los niveles salariales si no del significado que el trabajador le dé a sus tareas laborales. El trabajo puede ser la causa de la felicidad y el bienestar de una persona”. La satisfacción profesional depende de muchos factores (congruencia con los valores personales, grado de responsabilidad, sentido del éxito profesional,

niveles de aspiración, grados de libertad que procura el trabajo, entre otros) Cuanto más alto sea la calidad de vida profesional se observará más satisfacción en el trabajador y se reducirá el grado de ausentismo.³⁸

Consecuencias de la satisfacción laboral

Según Fuentes menciona que la satisfacción en el centro de trabajo produce variedades de consecuencias para el individuo, afectando las actitudes ante la vida, ante su familia y ante sí mismo la salud física y la longitud de su vida. Puede estar relacionada (indirectamente) con la salud mental.³⁸

Marquina refiere que los trabajadores insatisfechos son más propensos a sufrir diferentes accidentes, por diferentes razones como la falta de concentración, salud deficiente, estrés, etc.³⁹

Efectos de la satisfacción laboral sobre el desempeño laboral

Los efectos de la satisfacción laboral sobre el desempeño laboral:

Satisfacción y productividad: según estudios que se ha realizado llegan a la conclusión de que un trabajador feliz en su centro de trabajo es un trabajador productivo y eficiente. Tal conclusión se obtiene por el hecho de que al realizar bien un trabajo se obtiene una sensación de bienestar además bajo el supuesto de que la empresa recompense la productividad. Así una mayor productividad trae consigo recompensas económicas, sociales y psicológicas. Si el empleado percibe esta recompensa como "justa", desarrolla una mayor satisfacción porque cree que está recibiendo la recompensa apropiada. Ante

esta situación su esfuerzo por la labor encomendada será mayor. 40

Satisfacción y ausentismo: Está relacionado con el nivel de insatisfacción y con mayor frecuencia las faltas o ausencia que se evidencia en los trabajadores, más puntuales son satisfechos con su trabajo el modelo apoya la idea de que las frecuencias de ausentismo capturan mejor la intención de ausentarse.⁴¹

Satisfacción y rotación: Para los individuos que muestran un desempeño superior, la satisfacción es mayor y menor posibilidad de rotación; porque el trabajador demuestra un alto desempeño la institución querrá conservarlo de cualquier manera, ya sea aumentando su sueldo, brindándole recompensas, ascendiéndolo, etc.⁴²

FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

TRABAJO ACTUAL: Lugar o área donde se le ha designado para desempeñar con su labor asignada, evalúa el nivel autonomía, variedad de habilidades, identificación, percepción y significado del puesto o actividad realizada, así como la retroalimentación recibida. 42.. Los trabajadores tienden a elegir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, conocimientos que ofrezcan una variedad de tareas con eficiencia y calidad y todo ello produciendo placer y satisfacción en su trabajo.⁴³

TRABAJO EN GENERAL: se define a la labor que demanda conocimientos que tiene el trabajador y que lo implica con todo el personal del establecimiento donde labora, también considera aspectos de carácter estructural general y de organización del trabajo en particular .⁴²

INTERACCIÓN CON EL JEFE INMEDIATO: Es la calificación que realiza el trabajador de su interacción con el jefe directo y respecto a sus labores, siendo otro factor importante de la satisfacción del empleado en el puesto de trabajo. Así también se considera que el éxito y satisfacción laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo al jefe inmediato.⁴⁴

OPORTUNIDAD DE PROGRESO: son oportunidades que el trabajador puede aprovechar para superarse o acceder a otro nivel dentro de la organización, expectativas de capacitación y desarrollo de su potencialidad individual. ⁴²

REMUNERACIÓN Y INCENTIVOS: Pago u otros reconocimientos que recibe el trabajador por desarrollar eficazmente sus labores asignadas. Los sistemas de premios o recompensas, así como el sueldo, las promociones, etc. Son factores que determinan la satisfacción laboral ya que satisfacen muchas necesidades fisiológicas en el trabajador.⁴⁴

INTERRELACIÓN CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO: Es la relación interpersonal que mantiene con sus compañeros en su centro de trabajo, aun margen de respeto. Siendo la base fundamental la comunicación, la comprensión y la ayuda mutua para ofrecer atención de calidad ⁴⁴

AMBIENTE DE TRABAJO: “Sensación de pertenencia del trabajador a la institución, mecanismos de comunicación dentro y fuera de la organización, toma de decisiones tanto a nivel individual y grupal”. ⁴² “Por otro lado, el

desempeño es, la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión” 44. Así también se requiere voluntad y interés para realizar correcta ejecución de una determinada tarea.

INSATISFACCIÓN LABORAL

Algunas personas por sus circunstancias personales o laborales se encuentran insatisfechas profesionalmente. Las causas pueden ser muy variadas y las consecuencias las llega a sufrir tanto la empresa u organización como la propia persona. Muchos estudios demuestran que la insatisfacción se observa más en el personal de enfermería.

Algunos aspectos asociados a la insatisfacción:

- Incertidumbre sobre lo que el profesional quiere de su profesión, a menudo manifestado por la visión de otras personas como “auxiliar” del médico.
- Poco reconocimiento y proyección social, así como poca retribución y mal desarrollo personal.
- Falta de motivación
- Tensión y presión en el trabajo
- Escasa intervención en la toma de decisiones
- Ausencia de promoción profesional. 45

IMPORTANCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

La importancia que tiene la satisfacción laboral es enorme para los trabajadores así también para la institución en donde labora. Al descubrir actitudes sobre factores

relacionados con el trabajo, la institución puede corregir ciertas situaciones dañinas o perjudiciales, mejorando en esa forma la satisfacción en el trabajo de su personal. ³⁷

La satisfacción laboral aumenta el rendimiento de los trabajadores y la productividad de la institución ofrecen un trabajo eficiente y de calidad, Los primeros puntos de vista sobre la relación satisfacción-productividad pueden resumirse en la afirmación de que un trabajador feliz es un trabajador productivo. Los empleados satisfechos se inclinan más a hablar positivamente de la institución, ayudar a los demás y superar las expectativas normales de su puesto, se esfuerzan más allá de su deber, y quieren pagar sus experiencias positivas. ³⁸

Definición de términos

Líder: Es aquella persona capaz de inspirar y guiar a individuos o grupos. El líder es el modelo para todo el grupo, es sencillo, veraz, capaz de trabajar en equipo, capaz de expresar libremente sus ideas, capaz de luchar por sus principios, tiene buenas relaciones humanas, piensa con estrategia, etc. ⁴⁶.

Liderazgo: Refiere que es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales ²².

Satisfacción: satisfacción se entiende como la acción de satisfacer una necesidad o un deseo ⁴⁷.

Enfermería: es arte, profesión, ciencia, y disciplina que se ocupa del cuidado humano en situaciones de salud ⁴⁸. Enfermería como disciplina (implica que quienes ejercen pueda establecer una directa relación entre el cuidado de enfermería a paciente) científica, integrada por ciencia y profesión, está compuesta por conocimientos que se aplican a partir de una forma particular de ver una situación y de la relación sujeto-objeto que permiten desarrollar su praxis.⁴⁹

III VARIABLES

3.1 Variables

Variable 1: Estilos de liderazgo

Variable 2: Satisfacción laboral

3.1.1 Definición conceptual de las variables

Estilos de liderazgo: Se puede definir como la pauta de comportamiento que adopta el líder de un grupo o como la forma en que un líder orienta su actuación hacia los miembros del grupo.

Satisfacción laboral: Locke, definió la satisfacción laboral como un “estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”

3.1.2 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICION DE LA VARIABLE
Estilos de Liderazgo en los profesionales de enfermería	Refiere que es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales. ²	Instrumento a utilizarse en dicho proyecto de investigación es el Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID-A) que está conformado de 17 ítems.	<p><u>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Carisma ✓ Motivación inspiracional ✓ Estimulación intelectual ✓ Consideración individualizada <p><u>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Recompensa contingente ✓ Dirección por excepción <p><u>LIDERAZGO EVITADOR O AUSENCIA DE LIDERAZGO</u></p> <p>V2.- SATISFACCION LABORAL:</p> <p><u>CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES</u></p>	<p>NUNCA</p> <p>A VECES</p> <p>SIEMPRE</p>

			<p>✓ Trabajo actual</p> <p><u>BENEFICIOS LABORALES Y/O</u></p> <p><u>REMUNERACIONES</u></p> <p>✓ Remuneración de incentivo</p> <p><u>POLITICAS ADMINISTRATIVAS</u></p> <p>✓ Ambiente de trabajo</p> <p><u>RELACIONES SOCIALES</u></p> <p>✓ Interrelaciones con sus compañeros</p> <p><u>DESARROLLO PERSONAL</u></p> <p>✓ Oportunidad de progreso</p> <p><u>DESEMPEÑO DE TAREAS</u></p> <p>✓ Trabajo en general</p> <p><u>RELACIÓN AUTORIDAD</u></p> <p>✓ Interrelación en el jefe inmediato</p>	
--	--	--	--	--

IV METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación **Aplicada**

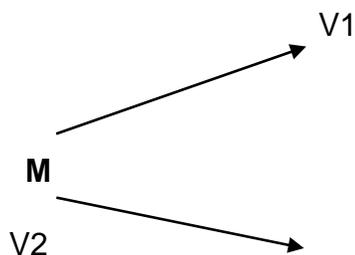
4.2 Diseño de investigación

Teniendo en cuenta la naturaleza del problema y los objetivos, la investigación corresponde al tipo descriptivo no experimental de corte transversal.

Variable de la investigación

Según Charaja (2004) plantea el siguiente bosquejo que corresponde a los trabajos descriptivos.

Donde



M: Muestra

V1 = ESTILOS DE LIDERAZGO

V2 = SATISFACCION LABORAL

4.3.- Población y muestra

Población:

- La población estuvo conformada por 16 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital II-Apoyo-Sullana – 2019

Muestra:

- 15 enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital II-

Apoyo-Sullana. En la determinación de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$\frac{Z^2 * p * q * N}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N: Marco muestral (Tamaño de la población)

Z= 1,96

p = Enfermeras con estilos de liderazgo y satisfacción laboral

p =0,50 (50%)

q = Enfermeras sin estilos de liderazgo y satisfacción laboral
Complemento de p, q = 1- p; es decir q = 0,50

d = Precisión = 0,05

η = Tamaño óptimo de muestra.

Reemplazando:

$$\eta = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(16)}{(0.05)^2(16-1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)} = \frac{(3.84)(4)}{(0.0025)(15) + (3.84)(0.25)}$$

$$\eta = \frac{15.36}{0.9975} = 15.39$$

Redondeando: $\eta = 15$

4.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Para la recolección de datos del presente trabajo de investigación se utilizó como instrumento el cuestionario y técnica de encuesta. Para la variable estilos de liderazgo y otro para la variable satisfacción laboral, dichos instrumentos están compuestos por un conjunto de preguntas que están diseñadas para generar los datos necesarios y reales de tal manera que se pueda alcanzar los objetivos del presente estudio de investigación. Los cuestionarios contienen preguntas cerradas con opciones de respuestas que han sido delimitados previamente, es decir se ha presentado a los encuestados las posibilidades de respuesta y ellos se han circunscrito a éstas.

4.5 instrumento

Cuestionario de la primera variable estilos de liderazgo

Para la variable estilos de liderazgo se utilizará el instrumento de (CELID versión A), el cual consiste en una Operacionalización de la teoría de Liderazgo de Bass (1985). Deriva de la prueba MLQ (MultifactorLeadershipQuestionnaire) en su versión española (Morales y Molero, 1995). El instrumento CELID-A es especialmente útil en tareas de investigación o en evaluaciones psicológicas donde resulta necesario evaluar a gran cantidad de personas en poco tiempo. Arroja una idea acerca

de los estilos de liderazgo y el acto de liderar. El cuestionario consta de 17 ítems. (Gamarra, 2010).

Validez y confiabilidad

Según Castro (2014) el instrumento presenta fiabilidad y validez mediante el coeficiente Alpha de Cronbach el cual se encuentra entre (0.60 a 0.8) así mismo Plata, Pedraza, y Uriz (2013) y (Gutierrez, 2010) indican que es útil para “evaluar los estilos de liderazgo según la teoría de Bass. Para estudiar la fiabilidad de cada una de las variables latentes se calculó el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose fiabilidades bastante satisfactorias (entre 0,60 y 0,80) para cada una de las siete escalas”. El cuestionario CELID-A arroja una idea acerca de los estilos de liderazgo predominantes, es autoadministrable, puede aplicarse en forma individual o colectiva y se responde en 15 minutos. Las respuestas se encuentran en una escala de 1 a 3, siendo 1 en total desacuerdo (NUNCA) y 3 en total acuerdo(SIEMPRE); una vez aplicada la prueba, esta permite obtener una puntuación promedio para cada uno de los estilos de liderazgo. El resultado obtenido es transformado a percentiles para identificar los estilos de liderazgo de los usuarios (Plata, Pedraza, y Uriz, 2013). Dicho instrumento fue validado en Buenos Aires, Argentina el año 2004.

Ficha técnica:

- Nombre: “Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID) que consiste en una Operacionalización de la teoría de liderazgo transformacional y deriva de la prueba MLQ (multifactorleadershipquestionnaire) en su versión española” Morales y Molero (citado en Gutierrez, 2010).
- Autores: Alejandro Castro Solano, Martín Nader y María Martina Casullo.
- Administración: Es autoadministrable puede administrarse de forma individual o colectiva.
- Duración: 15 minutos
- Niveles de aplicación: el cuestionario CELID cuenta con dos formas de aplicación. En la forma A (autopercepción) la persona encuestada responde de acuerdo a su autopercepción, es decir contestar sobre sí mismo. En la forma S (superior) responde indicando las características percibidas acerca del acto de liderar del superior o jefe.
- Finalidad: arroja una idea acerca de estilos de liderazgo predominante y de las dimensiones que lo componen.
- Usuario: se recomienda su aplicación en el ámbito educativo, clínico, militar y empresarial.

Cuestionario de la segunda variable: Satisfacción Laboral

Para esta variable se utilizó el cuestionario de Escala SL-SPC es aplicado a todos los profesionales de enfermería, el instrumento a utilizar es validado y fiable fácil de responder, fue estandarizada en Perú -Lima por la psicóloga Sonia Palma Carrillo (2004), se puede aplicar a adultos mayores de 18 años a más tanto en varones como en mujeres, y una forma de administración individual o colectiva. El instrumento tiene la finalidad de medir el nivel de satisfacción laboral y está conformada de 13 ítems asociado a siete factores distribuidos de la siguiente manera, Condiciones Físicas y/o Materiales (1

ítem); Beneficios Laborales y/o Remunerativos (2 ítems); Políticas Administrativas (2 ítems); Relaciones Sociales (2 ítems); Desarrollo Personal (2 ítems); Desempeño de Tareas (2 ítems); Relación con la Autoridad (2 ítems). La calificación tiene 5 respuestas para cada respuesta se asigna valores como acuerdo (5pts), de acuerdo (4pts), indeciso (3pts), en desacuerdo (2pts) y total desacuerdo (1pts). La puntuación máxima 65 y la mínima 26. Los resultados obtenidos se clasifican de acuerdo con el baremo, dando la categoría respectiva: alta satisfacción laboral, nivel medio de satisfacción, nivel bajo de insatisfacción laboral.

Validez y confiabilidad

- **Validez:** Se estimó la validez del constructor y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la escala SL-SPC, La validez es de 0.05 (Casana, 2015).
- **Confiabilidad:** El coeficiente Alfa de Cronbach ítem puntaje total permitió estimar la confiabilidad. La confiabilidad obtenida es de 0.8 (Casana, 2015).

Ficha técnica

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
- **Tiempo de Aplicación:** 20 minutos

- **Ámbito de Aplicación:** Sujetos adultos, varones o mujeres
- **Finalidad:** 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 13 ítems asociadas a 7 factores
 - **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 (1,3,6,8) se consideran las puntuaciones de forma inversa (Casana, 2015). El instrumento está determinado por 7 factores y cada factor compone distintos ítems.

- Factor I: Condiciones físicas y/o materiales: Los ítems correspondientes son: 9, 11.
- Factor II: Beneficios Laborales y/o remunerativos: Los ítems correspondientes son: 1, 5
- Factor III: Políticas Administrativas: Los ítems correspondientes son: 6
- Factor IV: Relaciones Sociales: Los ítems correspondientes son: 3, 7
- Factor V. Desarrollo Personal: Los ítems correspondientes son: 10, 12
- Factor VI. Desarrollo de tareas: Los ítems correspondientes son: 9,13
- Factor VII. Relación con la autoridad: Los ítems correspondientes son: 2, 4

Para la medición se utilizó la escala de Statones para categorizar,

valorándose los resultados según puntaje en.

- Alta: 51 a 65
- Media: 39 a 50
- Baja: 26 a 38

Proceso de recolección de datos

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se realizó el trámite administrativo mediante una solicitud al director de Hospital con el propósito de obtener la autorización respectivo, luego se procede a coordinar con el departamento de enfermería y coordinadora del área de emergencia. Se informó y se orientó al profesional de enfermería acerca del instrumento antes de su aplicación el cual se realizó en un periodo de 6 meses (enero-julio) el que se aplicó en diversos turnos. El recojo de la información se realizó en forma personal y los resultados se presentarán en tablas.

4.6 Procesamiento estadístico y análisis de datos

Se realizará el análisis de los resultados y la discusión de los mismos.

Una vez recogida la información, será vertida como base de datos en el software de procesamiento estadístico SPSS en su versión 22 para Windows, para su análisis. La misma será inicialmente depurada con el fin de detectar observaciones atípicas e identificar valores faltantes. Se organizará la información en tablas de frecuencias y contingencia, usándose estadísticos descriptivos como: frecuencias absolutas, porcentajes, media de tendencia central y desviación estándar como medida del grado de dispersión; así como el test binomial Z para identificar la posible diferencia entre proporciones se establecerá significancia con un valor de $p < 0.05$ y se llegará a conclusiones y se establecerán las recomendaciones del trabajo.

Consideraciones éticas

Para ejecución del presente estudio de investigación se consideró necesario contar con la autorización del jefe de Hospital de Sullana. Así mismo se consideró el consentimiento informado de los participantes a dicha investigación es decir el profesional de enfermería que labora en emergencia expresándole que la información es de carácter anónimo y confidencial, y que solo será utilizado para fines de estudio.

V RESULTADOS

5.1 Resultados y análisis descriptivo

5. 1.1 Respecto al objetivo general

Tabla 1. Estilos de Liderazgo en el Profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Apoyo II-2 –Sullana 2019

Estilos de Liderazgo	Frecuencia	
	Nº	%
Liderazgo transformación	9	60
Liderazgo transaccional	3	20
Liderazgo evitador	3	20
TOTAL	15	100

En la tabla 1 demuestra los Estilos de liderazgo del Profesional de Enfermería del servicio de emergencia del Hospital II de Sullana. El 60%% que representa 9 Enfermeras presentan Liderazgo Transformacional, así mismo el 20% que representa 3 Enfermeras presentan Liderazgo transaccional en mismo porcentaje demuestran tener Liderazgo Evitador (Tabla y Figura 01).

Fuente: Cuestionario de Estilos de Liderazgo

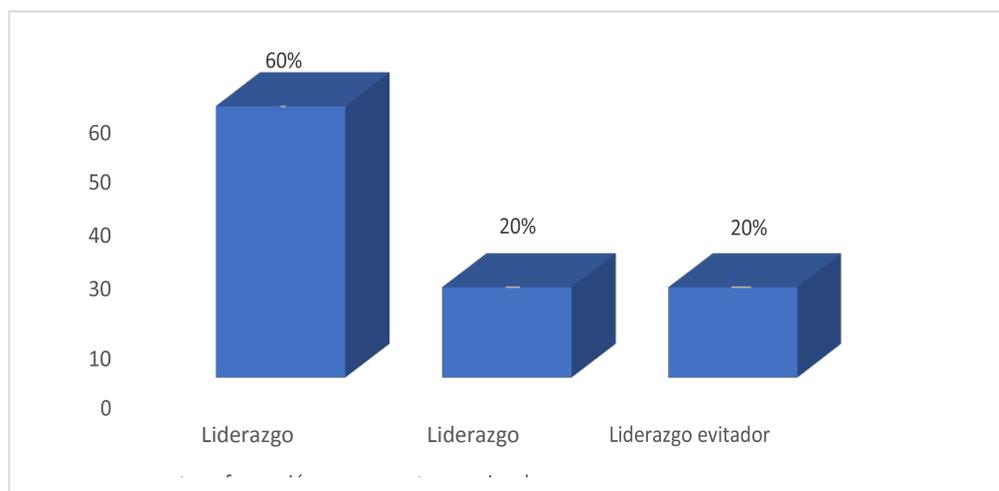


Figura 01. Estilos de Liderazgo del Profesional de Enfermería del servicio de Emergencia

Tabla 02. Satisfacción labora en el Profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital De Apoyo II-2 – Sullana 2019

Satisfacción Laboral	Frecuencia	
	Nº	%
Alto	4	20
Medio	8	53,3
Bajo	3	26,7
TOTAL	15	100

Respecto a la satisfacción laboral del Profesional de Enfermería del servicio de emergencia, se encontró que el 53,3% (8 Enfermeras) manifestaron satisfacción laboral medio, así mismo el 26,7% (3 Enfermeras) satisfacción laboral bajo y el 20% (4 Enfermeras) indico satisfacción laboral alto (Tabla y Figura 02).

Fuente: Cuestionario de Estilos de Liderazgo

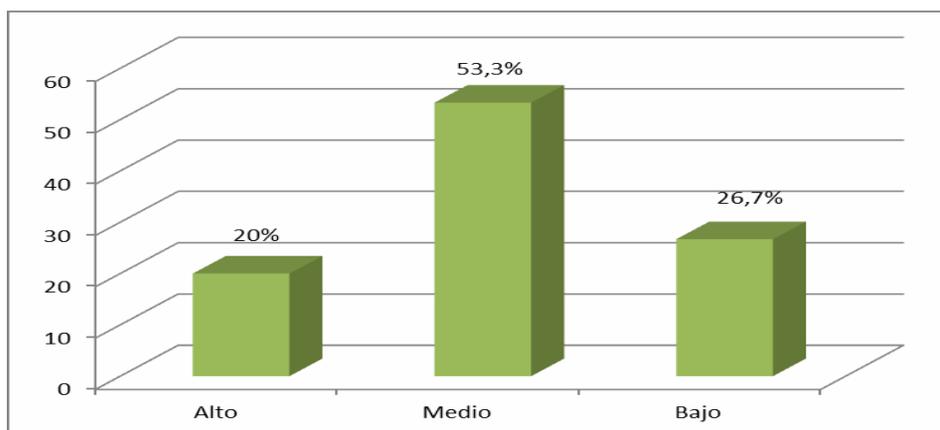


Figura 02. Satisfacción laboral del Profesional de Enfermería del servicio de Emergenci

VI. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Liderazgo representa el proceso de ejercer influencia sobre una persona o un grupo de personas que se esfuerzan por alcanzar su objetivo en determinadas situaciones. El Liderazgo es establecido entre la influencia y el comportamiento de las personas para la ejecución de tareas. Es a través del liderazgo que el enfermero intenta conciliar los objetivos organizacionales con los objetivos del grupo de la enfermería, buscando el perfeccionamiento de la práctica profesional y principalmente el alcance de una asistencia de enfermería adecuada

El liderazgo es...” una habilidad esencial en la vida profesional del enfermero”, le capacita para comunicarse claramente con el grupo, ser capaz de señalar soluciones para los conflictos y tener iniciativa en la toma de decisiones, atributos que garantizan un desempeño satisfactorio en su trabajo, lo que demuestra la estrecha relación entre liderazgo y enfermería. A pesar que existan dificultades para ejercer el liderazgo dentro de un equipo, el enfermero necesita estar preparado para asumir el papel de líder, influyente, independiente del área de actuación frente a esto, el trabajo realizado muestra una aproximación hacia la satisfacción laboral y el liderazgo de los profesionales de enfermería de una institución prestadora de salud.

En la **Tabla 1** sobre los Estilos de Liderazgo muestran que el 60% presentan Liderazgo Transformación, un 20% tuvieron un Liderazgo Transaccional y el 20% un Liderazgo Evitador.

Estos resultados muestran un alto porcentaje a la percepción de la capacidad de liderazgo, esto indica que existe un grupo con aptitudes de líder, lo que le permite desarrollar en su labor profesional funciones de liderazgo en enfermería

Los resultados encontrados en la presente investigación, coinciden con los datos proporcionados por **Chipa Huallpayunca (2017)**, que refiere que el 53.5% que representa 23 enfermeras presentan estilo liderazgo transformacional y satisfacción laboral de nivel medio, seguido de 37.2% que representa 16 enfermeras presentan liderazgo transformacional con satisfacción laboral de nivel alto.

Liderazgo en Enfermería se admite en la práctica como el resultado de una base de conocimientos y métodos para hacer frente el quehacer profesional en todas las distribuciones: servicios, personal y usuarios.

La satisfacción laboral es la respuesta mencionada por el personal asistencial acerca del grado de satisfacción y/o logro de objetivos obtenidos de la labor que expiden referidos a las dimensiones de trabajo actual, trabajo en general, interacción con el personal asistencial de turno, oportunidades de progreso,

remuneraciones e incentivos, interrelación con sus compañeros de trabajo y ambiente de trabajo.

En la **Tabla 2** sobre Satisfacción Laboral muestran que el 53.3% presentan Satisfacción Medio, el 26,7% presenta una Satisfacción Bajo y un 20% una Satisfacción Alto, lo cual indica que no todos los profesionales encuestados están totalmente satisfechos

Al respecto Cifuentes Rodríguez (2014), concluye que la satisfacción laboral media de los profesionales de enfermería de institución hospitalaria de cuarto nivel de atención de la ciudad de Bogotá es de 2.91 (0.23%).

En cuanto a la Satisfacción Laboral, según Silva Barreda (2016) da los siguientes resultados: la mayoría de enfermeras presentan una moderada satisfacción laboral con un 52.94%, seguido de las enfermeras que se encontraron ni satisfechas ni insatisfechas con 32.03%, mientras que en menor porcentaje con un 3.27% se presentó enfermeras moderadamente insatisfechas

La gran jerarquía que se imputa a la satisfacción del personal de salud se localiza en las afirmaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que rotula que los recursos humanos de un sistema de salud son vitales para el buen ejercicio del sistema y para conseguir que este prometa una buena calidad del servicio (OMS, 2000).

VII. CONCLUSIONES

Las conclusiones derivadas del estudio fueron:

- La percepción de la mayoría de los profesionales de enfermería sobre el tipo de Liderazgo que ejercen en el servicio de emergencia del Hospital de Apoyo II -2 de Sullana que más prevaleció fue el Liderazgo Transformación con un 60% y el menos prevalente fue el Liderazgo Evitador y Transformacional con un 20% respectivamente.
- **En cuanto a la percepción de los profesionales de enfermería sobre la satisfacción Laboral** que obtienen en el servicio de emergencia del Hospital de Apoyo II – 2 Sullana fue el 53.3% Medio y el 20% una Satisfacción Alto.

VIII. RECOMENDACIONES

- Remitir los resultados de esta investigación a la Gerencia, Dirección y Jefatura del Hospital de Sullana, de tal manera que aprecien los resultados e Implementen un programa de incentivos positivos, tales como: el enaltecimiento, reconocimiento en forma continua para mejorar la satisfacción laboral y así seguir siendo los líderes que engrandezcan la institución a la cual representamos.
- Diseñar y realizar estudios que permitan hacer comparaciones referentes a la satisfacción laboral entre grupos de profesionales que se desempeñan en instituciones de salud del mismo nivel de atención.
- Investigar desde las ciencias Políticas- económicas la elaboración de modelos que permitan potencializar la satisfacción laboral de los/as enfermeros/as en las diferentes instituciones de salud e identificar las diferencias que se presentan entre los egresados de universidades públicas y privadas en relación con su trabajo y por supuesto sus percepciones de satisfacción frente a éste
- Elaborar cronograma de capacitación de estilos de liderazgo y talleres que motiven cambios de manera positiva con el fin de fomentar e incentivar el desarrollo de habilidades de liderazgo para el beneficio de los pacientes.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Cainicela, A. M. (2017). Liderazgo interpersonal de las enfermeras. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/688/MAESTRO%20-%20PALOMINO%20CARRION%20RUBY%20CECILIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 2.-Rivas-Riveros, C.-F. C. (2015). Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco. Obtenido en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v17n1/1657-5997-aqui-17-01-00073.pdf>
- 3.-Álvarez, L. G. (2013). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos. obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071795532013000100002&script=sci_arttext&tlng=en
- 4.- Gonzales, L., Guevara, E., Morales, G., Segura, P., y Luengo, C. (2013). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en Enfermeros de hospitales Públicos, Chile: Rev. Ciencia y Enfermería, Volumen 19 (1), pp. 11-21. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532013000100002
- 5.- Cifuentes, J. y Manrique, F. (2014). Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención. Rev. Enferm, XXXII (2): PP. 217-227. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>
- 6.- Oliva, M., y Molina, S. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán. Rev. Academia de Negocios, Volumen 2(1), pp.41-56. Recuperado de [file:///C:/Users/Core%20i7/Downloads/30-317-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Core%20i7/Downloads/30-317-1-PB%20(2).pdf)
- 7.- Carrera, B.F. (2014). Capacidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería de la Red de Salud Pacasmayo. (Tesis de pregrado) Arequipa, Perú. Obtenido en: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/7628/CAPACIDAD%20DE%20LIDERAZ>

[GO%20Y%20NIVEL%20DE%20SATISFACCION%20LABORAL%20FREDDY%20CARRERA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

8.- Zelada, V. (2014). Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja. (Tesis de especialidad) universidad nacional mayor de san marcos Lima-Perú

9.-Giraldo, D., y Naranjo, J.(2014). Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias. (tesis de pregrado) Universidad De Rosario Bogotá - Colombia.

10.-Angareta, Z. (16 de julio de 2008). Teorías de Liderazgo [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://zulayangarita.blogspot.pe/2008/07/teorias-del-liderazgo>.

11.-Villaprado, O. (noviembre de 2015). Influencia del liderazgo efectivo en el crecimiento y bienestar de los liderados, Rev. Caribeña de Ciencias Sociales. Recuperada de <http://www.eumed.net/rev/caribe/2015/11/liderazgo.html>

12.-Lopez, E. (2013). La importancia del liderazgo en las organizaciones. (tesis de licenciatura en derecho) Universidad Autónoma de Barcelona

13.-Lussier, R., y Achua, C. (2011). Liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de habilidades (cuarto ed.). Recuperado de <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/librogeneral.pdf>

14.- Regalado, E. (2015). Estilos de liderazgo y su relación con el crecimiento cuantitativa de los grupos pequeños en la asociación Peruana Central. (tesis de maestría) Universidad Peruana Unión. Lima- Perú

15.- Figuerola, N. (2011). Liderazgo Transaccional y Transformacional Las dimensiones del Liderazgo. Rev. leadership. Recuperado de <https://articulosbm.files.wordpress.com/2011/10/liderazgo-transaccional-ytransformacional.pdf>.

16.-Quesada, T. d. (2012). El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de comas, de la

unidad de gestión educativa local N°04 (tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor De San Marcos Lima Perú

17.- Cisneros, C. (2011). Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería y su Relación con las Condiciones de Trabajo Hospitalario. (Tesis de Maestría) Universidad Autónoma De San Luis Potosí. México.

18.- Rivera, L., y Triana, Á. (2007). Cuidados humanizados de Enfermería: Visibilizando la teoría y la investigación en la práctica, en la clínica del Country. Rev. Comité Asesor Epidemiología. pp.1-20. Recuperado de <https://www.ucursos.cl/medicina/2011/0/ENFENFCO24/1/novedades/r/>

19.- Ministerio de Salud. (2007). Norma General Administrativo N19, Gestión del cuidado en atención cerrada. Chile: gobierno de Chile.

20.- Murga, L. (15 de junio de 2015). Teorías y modelos de enfermería. Cicat Salud. Obtenido de <http://cicatnet.com/web/2015/06/15/teorias-y-modelos-deenfermeria/>

21.-Huapen, C. (enero - 2006). Gestión del cuidado en Enfermería. amazonaws.com. Recuperado de <http://ecaths1.s3.amazonaws.com/sotogestion/5858541.pdf>

22.-Aguera, E. (2004). Liderazgo y compromiso social. México. WorldCat.

23.-Quiroga, A. (2010). La importancia del liderazgo en el desarrollo de nuestra profesión. Rev. Enfermería Neonatal, pp.22-24. Recuperado de <http://www.fundasamin.org.ar/archivos/>

24.-Arce, A. (1963). Psicología y desarrollo rural. Recuperado de <http://orton.catie.ac.cr/repdoc/A8239e/A8239e.pdf>

25.- Blejmar, B., Nirenberg, O., y Perrone, N. (1998). La juventud y el liderazgo transformador. Buenos Aires: Recuperado de <http://www1.paho.org/hq/dmdocuments/2010> .

26.- Lopez, T. (2001). Liderazgo Efectivo. Recuperado de <http://www.lopezaso.com/Archivos/6liderazgo>

27.-Organización de las Muyahindines del Pueblo (OMP). (2015). DocPlayer.es.

Recuperado de: <http://docplayer.es/14805992-Bienaventurado-el-joven-que-considera-su-vocacion-como-una-oportunidad-de-servicio-a-los-demas-quien-es-un-lider.html>

28.-División de organizaciones sociales. (2001). Liderazgo efectivo en organizaciones sociales. Recuperado de <http://www.biblioteca.org.ar/libros/liderazgo.pdf>

29.-Tilián, C. (2010). Conducción y Liderazgo. Recuperado de <http://www.economicas.unsa.edu.ar/adminperso/>

30.-Flores, E. (2010). El tipo de liderazgo del director y los estilos del tipo de liderazgo del director (tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.

31.-Gutiérrez, F. (2010). Estilos de liderazgo en los docentes de nivel secundaria de la red educativa N° 06 en la región Callao. (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio De Loyola. Callao - lima.

32.-Ruíz, S. (2016). Liderazgo transformacional y transaccional: análisis a través de la variable de género. Revista Iberoamericana de Ciencias. vol.3 (1) pp.31-45 Recuperado de <http://www.reibci.org/publicados/2016/feb/1400104.pdf>

33.-Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., y Rodríguez-Ponce, J. (2008). Importancia de los estilos de liderazgo sobre la eficacia: un estudio comparativo entre grandes y pequeñas y medianas empresas privadas. Rev. de ciencias sociales. Volumen xiv (1), pp. 20-29. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28011673003>

34.-Mendoza, M., y Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. Rev, facultad de ciencias económicas, Volumen xiv (1) pp.118-134. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90900107>

[35.- Hannoun, G. \(2011\). Satisfacción Laboral. \(Tesis de licenciatura en administración\) Universidad Nacional De Cuyo - Argentina.](#)

[36.- Díaz, S. \(2012\). Satisfacción laboral y síndrome de burnout entre el personal de un policlínico y en el de una comunidad local de administración de salud, distrito la Victoria. \(tesis](#)

[de licenciatura\) universidad católica santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de https://www.academia.edu/19970659/Reductor de grasa](https://www.academia.edu/19970659/Reductor_de_grasa)

[37.- Gimenez, O. \(1999\). Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. Caracas. \(Tesis de licenciatura\) Universidad Autónoma Metropolitana.](#)

[38.- Fuentes, S. \(2012\). “Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” \(Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo Judicial en la ciudad de quetzaltenango\). \(Tesis de licenciatura\) Universidad Rafael Landívar Quetzaltenango – Guatemala](#)

[39.- Marquina, C. \(2011\). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. Rev. Científica ciencias de la salud, Volumen 6\(1\). Recuperado de \[http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/188\]\(http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/188\)](#)

[40.- Chiang, M., y Ojeda, J. \(2013\). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. Rev. Contad. Adm, Volumen 58\(2\). Recuperado de \[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018610422013000200003\]\(http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018610422013000200003\)](#)

[41.- Mendoza, R. \(2015\). Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. Rev. Med Chile, pp. 1028-1033. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/rmc/v143n8/art10.pdf>](#)

[42.- Zelada, V. \(2014\). Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja. \(Tesis de especialidad\) universidad nacional mayor de san marcos Lima-Perú](#)

[43.- Perez, N., y Rivea, P. \(2015\). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013 \(tesis de maestría\). Universidad Nacional de la Amazonía Iquitos Perú](#)

[44.- Calcina, M. \(2012\). Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo \(tesis de especialidad en enfermería Intensivista\) Universidad Nacional Mayor De San Marcos Lima, Perú.](#)

[45.- Suarez, S. \(2012\). Estresores y satisfacción laboral del personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos del principado de Asturias \(tesis de maestría\) Universidad De Oviedo España](#)

46.- Quispe, J. (2014). Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional Mayor De San Marcos Lima-Perú

47.- Hernández, P. (2011). La importancia de la satisfacción del usuario. Rev. Científicas complutenses, Volumen 34 pp. 349-368. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/DCIN/article/view/36463/35311>

[48.- Soto, M. \(2013\). Filosofías y Modelos de Enfermería \(tesis de licenciatura\) Universidad Nacional De San Luis. Argentina](#)

49.- Vílchez, V., y Sanhueza, O. (2011). Enfermería: una disciplina social. Rev. Enfermería en costa rica. Volumen, 32(2), pp. 81-88. Recuperado de <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v32n2/art6.pdf>

50.- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagomez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Recuperado de <https://download.e-bookshelf.de/download/0003/5873/05/L-G-00035873050006913492.pdf>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
Problema General	Objetivo General			
¿Cómo son los estilos de liderazgo y satisfacción laboral que ejercen los profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Apoyo II-2 Sullana – 2019?	Determinar los estilos de liderazgo y satisfacción laboral, en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia.	V1.- ESTILOS DE LIDERAZGO: <u>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</u> ✓ Carisma ✓ Motivación inspiracional ✓ Estimulación intelectual ✓ Consideración individualizada <u>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</u> ✓ Recompensa contingente ✓ Dirección por excepción	Población: La población estuvo conformada por 16 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital II Apoyo-Sullana- 2019 Muestra: La muestra estuvo conformada por 15 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia Hospital II Apoyo-Sullana- 2019	CUESTIONARIO: Para la variable estilos de liderazgo: se utilizó el instrumento de (CELID versión A). el cuestionario consta de 17 ítems. Dicho instrumento fue validado en Buenos Aires Argentina en el año 2004. Modificado por las Autoras Para la variable de Satisfacción Laboral: El cuestionario de Escala SL-SPC. Este instrumento tiene la finalidad de medir el nivel de satisfacción laboral y está conformado de 13 ítems.
Problemas específico	Objetivo específico			
¿Cómo es el estilo de liderazgo que ejercen los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Apoyo II-2 Sullana en el Primer semestre 2019?	Identificar el liderazgo que ejercen los profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Apoyo II-2 Sullana 2019	<u>LIDERAZGO EVITADOR O AUSENCIA DE LIDERAZGO</u>		

<p>¿Cómo es la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Apoyo II-2 Sullana en el Primer semestre 2019</p>	<p>Identificar la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia Hospital Apoyo II-2 Sullana – 2019</p>	<p>V2.- SATISFACCION LABORAL:</p> <p><u>CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES</u></p> <p>✓ Trabajo actual</p> <p><u>BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERACIONES</u></p> <p>✓ Remuneración de incentivo</p> <p><u>POLITICAS ADMINISTRATIVAS</u></p> <p>✓ Ambiente de trabajo</p> <p><u>RELACIONES SOCIALES</u></p> <p>✓ Interrelaciones con sus compañeros</p> <p><u>DESARROLLO PERSONAL</u></p> <p>✓ Oportunidad de progreso</p> <p><u>DESEMPEÑO DE TAREAS</u></p> <p>✓ Trabajo en general</p> <p><u>RELACIÓN AUTORIDAD</u></p> <p>Interrelación en el jefe inmediato</p>		
--	---	--	--	--

ANEXO A CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID-A)

(CastroSolano, NaderyCasullo, 2004) Sexo: edad..... Tiempo de servicio.....

A continuación, hay una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor indique cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que usted posee. Modificado por las Autoras

NUNCA	A VECES	SIEMPRE	
1	2	3	
1. No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien.			1 2 3
2. Se sienten orgullosos de trabajar conmigo			1 2 3
3. Demuestro que creo firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"			1 2 3
4. Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.			1 2 3
5. Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.			1 2 3
6. Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que pueden obtener de mí por su esfuerzo.			1 2 3
7. Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo.			1 2 3
8. Centro mi atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.			1 2 3
9. Estoy dispuesto a instruirles o enseñarles siempre lo que necesiten.			1 2 3
10. Les doy charlas para motivarlos			1 2 3
11. Evito tomar decisiones			1 2 3
12. Potencio su motivación de éxito			1 2 3
13. Trato de que vean los problemas como una oportunidad para aprender.			1 2 3
14. Les hago pensar sobre viejos problemas de forma nueva.			1 2 3
15. Soy difícil de encontrar cuando surge un problema			1 2 3
16. Es probable que esté ausente cuando se me necesita.			1 2 3
17. Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo			1 2 3

Anexo B CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL
(MODIFICADO POR LAS AUTORAS)

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones y complete los datos que se pide:

Total, de acuerdo: TA Acuerdo: A

Indeciso: I En desacuerdo: D Total desacuerdo: TD

	TA	A	I	D	TD
1. Me siento mal con lo que hago.					
2. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
3. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
4. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
5. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
6. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
7. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
8. Mi trabajo me aburre					
9. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
10. Mi trabajo me aburre					
11. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
12. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
13. Me siento complacido con la actividad que realizo					

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Estimado usuario:

Las investigadoras del proyecto para el cual UD. Ha manifestado su deseo de participar, habiendo dado su consentimiento informado, se con Ud. a guardar la máxima confidencialidad de la información, así como también le asegura que los hallazgos serán utilizados solo con fines de investigación y no le perjudicarán en lo absoluto.

Att.: Giovanna Paiva H, Caroll Palacios V.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ con DNI N° _____ a través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulado: “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia hospital de apoyo ii-2 Sullana, primer semestre 2019”. Habiendo sido informado(a) del propósito de la misma, así como de los objetivos, y teniendo la confianza plena de que información que en el instrumento vierta será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención; además confío en que el investigador utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad.

Firma
DNI: