

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**“ESTILO DE LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL Y NIVEL DE
SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL
DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE
EMERGENCIA DE VILLA EL SALVADOR,
2018”**

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

**EDUER BELMES HUACACHINO DOMINGUEZ
HEIDI URIELE CASTILLO GALLEGOS**

**Callao, 2019
PERÚ**

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- | | |
|-------------------------------------|------------|
| • Dra. NANCY SUSANA CHALCO CASTILLO | PRESIDENTA |
| • Dr. HERNÁN OSCAR CORTEZ GUTIÉRREZ | SECRETARIO |
| • Mg. CESAR ÁNGEL DURAND GONZALES | VOCAL |
| • Dra. ANA MARÍA YAMUNAQUÉ MORALES | VOCAL |

ASESORA: Dra. MERY JUANA ABASTOS ABARCA

Nº de Libro: 01

Nº de Folio: 235 y 236

Nº de Acta: 102 y 103

Fecha de Aprobación de tesis: Callao, 08 de Febrero de 2019

- Resolución de sustentación de la Unidad de Posgrado Nº 75-2019-
CDUPG-FCS.- del 23 de Enero del 2019

DEDICATORIA

A nuestros padres, por habernos apoyado en todo momento, por los consejos y por la motivación constante que nos ha permitido ser una persona del bien y alcanzar nuestra meta trazada.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por concedernos serenidad y fortaleza en todo momento.

A los docentes por habernos guiado durante todo este tiempo con su valiosa orientación, experiencia, y paciencia.

Finalmente, un agradecimiento a la Universidad Nacional del Callao, por darnos la oportunidad de seguir creciendo como profesional.

INDICE

| | Págs.: |
|--|---------------|
| TABLAS DE CONTENIDO | 3 |
| GRÁFICOS DE CONTENIDO | 4 |
| RESUMEN | 5 |
| ABSTRACT | 6 |
| INTRODUCCION | 7 |
| CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 9 |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática | 9 |
| 1.2 Formulación del problemas | 11 |
| 1.2.1. Problema General | 11 |
| 1.2.2. Problema Específico | 11 |
| 1.3 . Objetivo | 12 |
| 1.3.1 Objetivo General | 12 |
| 1.3.2 Objetivo Específico | 12 |
| 1.4 . Limitantes de la investigación | 13 |
| CAPITULO II: MARCO TEORICO | 14 |
| 2.1. Antecedentes | 14 |
| 2.1.1. Internacional | 14 |
| 2.1.2. Nacional | 15 |
| 2.2. Marco | 17 |
| 2.2.1. Liderazgo en Organizaciones hospitalarias | 17 |
| 2.2.2. Liderazgo transformacional en el personal de enfermería | 18 |
| 2.2.3. Teoría del liderazgo transformacional | 21 |
| 2.2.4. Liderazgo transformacional y sus cuatro pilares | 21 |
| 2.2.5. Características del liderazgo transformacional | 22 |
| 2.2.6. Características personales del líder transformacional | 23 |
| 2.2.7. La satisfacción laboral en el personal de salud | 26 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.8. Teorías de la satisfacción laboral | 28 |
| 2.3. Definición de términos básicos | 30 |
| CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES | 31 |
| 3.1. Hipótesis | 31 |
| 3.1.1. Hipótesis General | 31 |
| 3.1.2. Hipótesis Específicas | 31 |
| 3.2. Definición conceptual de las variables | 32 |
| 3.2.1. Variable 1 | 32 |
| 3.2.2. Variable 2 | 32 |
| 3.3. Operacionalización de Variables | 33 |
| CAPITULO IV: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION | 35 |
| 4.1. Tipo y diseño de la investigación | 35 |
| 4.2. Población y muestra | 35 |
| 4.3. Técnicas e instrumento para la recolección de campo | 37 |
| 4.4. Análisis y procesamiento de datos | 38 |
| CAPITULO V: RESULTADOS | 39 |
| 5.1. Resultados | 39 |
| CAPITULO VI: DISCUSIÓN DEL RESULTADOS | 47 |
| 6.1. Contrastación de la hipótesis | 47 |
| 6.2. Contrastación de los resultados con los estudios similares | 48 |
| 6.3. Responsabilidad ética | 51 |
| CONCLUSIONES | 53 |
| RECOMENDACIONES | 54 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS | 55 |
| ANEXOS | 58 |
| • Matriz de consistencia | 59 |
| • Instrumento validado | 61 |
| • Consentimiento Informado | 65 |
| • Escala de Estaninos | 66 |

TABLAS DE CONTENIDO

| | Págs.: |
|--|---------------|
| TABLA N° 5. 1 Niveles de liderazgo transformacional en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador. | 39 |
| TABLA N° 5.2 Niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador | 40 |
| TABLA N° 5.3 Nivel de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral según edad en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador. | 41 |
| TABLA N° 5. 4 Liderazgo transformacional / dimensión carisma relacionado con satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador | 42 |
| TABLA N° 5.5 Liderazgo transformacional/inspiración relacionado con satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador | 43 |
| TABLA N° 5.6 Liderazgo transformacional / estimulación intelectual relacionado con satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador. | 44 |
| TABLA N° 5.7 Liderazgo transformacional / consideración personal relacionado con satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador. | 45 |
| TABLA N° 5.8 Liderazgo transformacional relacionado con satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador. | 46 |

GRÁFICOS DE CONTENIDOS

| | Págs.: |
|--|---------------|
| GRAFICO N° 5. 1 Niveles de liderazgo transformacional en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador. | 39 |
| GRAFICO N° 5.2 Niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador | 40 |
| GRAFICO N° 5. 4 Liderazgo transformacional/carisma relacionado con satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador | 42 |
| GRAFICO N° 5. 5 Liderazgo transformacional / inspiración relacionado con satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador. | 43 |
| GRAFICO N° 5. 6 Liderazgo transformacional / estimulación intelectual relacionado con satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador | 44 |
| GRAFICO N° 5. 7 Liderazgo transformacional / consideración personal relacionado con satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador | 45 |
| GRAFICO N° 5.8 Liderazgo transformacional relacionado con satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador | 46 |

RESUMEN

La tesis “Estilo de Liderazgo Transformacional y Nivel de Satisfacción Laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa El Salvador”, con el propósito de determinar la asociación del estilo de liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de los diferentes servicios. Se utilizó el tipo de investigación cuantitativa descriptivo, diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo constituido por 73 personas que laboral en el mencionado hospital, se empleó el muestreo aleatorio simple. La técnica utilizada fue la encuesta con un cuestionario sobre liderazgo transformacional y satisfacción laboral. Los datos obtenidos a través de los cuestionarios fueron procesados con el programa Excel y STATA. Los resultados indican que, asociación entre el liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral del Hospital de Emergencia Villa el salvador es de nivel medio. Luego de realizar el contraste de hipótesis, se llegó a concluir que existe asociación entre las variables: Liderazgo Transformacional y Satisfacción Laboral encontrando significancia estadística $p = 0,044$ (0.05), estos resultados explican por la presencia de otras variables intervinientes como la edad.

Palabras Claves: Liderazgo transformacional en enfermería, Satisfacción Laboral, Personal de enfermería

ABSTRACT

The thesis "Transformational Leadership Style and Level of Satisfaction Work in the Nursing Staff of Villa El Salvador Emergency Hospital", with the purpose of determining the association of the transformational leadership style and the level of job satisfaction of the nursing staff of the different services. We used the type of descriptive quantitative research, non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 73 people working in the aforementioned hospital, using simple random sampling. The technique used was the survey with a questionnaire on transformational leadership and job satisfaction. The data obtained through the questionnaires were processed with the Excel and STATA program. The results indicate that, association between the transformational leadership and level of job satisfaction of the Emergency Hospital Villa El Salvador is of medium level. After performing the hypothesis test, it was concluded that there is an association between the following variables: Transformational Leadership and Labor Satisfaction finding statistical significance $p = 0.044$ (0.05), these results explain the presence of other intervening variables such as age.

Keywords: Transformational leadership in nursing,
Job Satisfaction, Nursing Staff

INTRODUCCION

El liderazgo es la relación entre quienes aspiran a guiar y quienes escogen seguirlos, se reconoce como fundamental quien influye en la efectividad general de una organización.

El estilo liderazgo transformacional dentro de las organizaciones de salud ha demostrado ser positivos en los resultados con visión futurista, empoderando a todos los miembros, influenciando en la satisfacción laboral, compromiso, motivación; estudia los rasgos personales y fomenta el desarrollo que el líder puede inspirar a sus miembros. Desde esta perspectiva el estilo de liderazgo transformacional se caracteriza como liderazgo ético; fomentando la motivación entre el líder y sus seguidores para que puedan trabajar sinérgicamente para el logro de los objetivos; también busca satisfacer las necesidades como incentivos para mejorar y aumentar su autoestima. (13)

Nuestra presente investigación sobre liderazgo transformacional y la importancia que estudia una serie de elementos indispensables para solucionar el nivel de bienestar y compromiso con la persona que lidera el equipo de trabajo.

La satisfacción laboral es definida como una actitud frente a las experiencias laborales. Según Morris y Venkatesh (2010), la define como la favorabilidad y des favorabilidad, con la que los empleados evalúan su trabajo (1).

La satisfacción en el centro de trabajo está ligada con factores para poder explicar la conducta de los seres humanos, en las organizaciones hospitalarias es necesario contar con condiciones adecuadas para proteger la vida, la salud y el bienestar de todos trabajadores.

Es importante conocer el estilo de liderazgo transformacional y la relación con la satisfacción laboral ya que esta mejora la calidad de vida en el trabajo

especialmente en el personal de enfermería, pues ellos deben velar por la salud física y mental de quienes están a cargo y entregan una buena atención de calidad a los demás.

Podemos decir que el estilo de liderazgo transformacional es parte de la satisfacción laboral ya que ambos están asociados para el desempeño laboral de la organización.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática:

La elección del estilo de liderazgo transformacional es un factor de gran relevancia en el aumento de la satisfacción laboral de los trabajadores de salud de manera que cada uno de ellos pueda lograr el máximo desarrollo posible de sus habilidades personales, alcanzando así una alta eficiencia y eficacia para su equipo dentro de su centro laboral. (10)

En estudios publicados a nivel mundial han demostrado que hay preocupación por ir mejorando el entorno de las personas en las diferentes organizaciones hospitalarias, tanto públicas como privadas. Por otra parte se entiende que el personal de salud insatisfecho tiene a sufrir problemas de salud, físicos, mentales y sociales de tal manera que se evidencia en su rendimiento de baja calidad y eficiencia. (13)

Según la organización mundial de la salud (OMS), refiere que las instituciones públicas de salud constituyen un esfuerzo de inversión tanto de recurso humano y de infraestructura. Sin embargo, las personas responsables de administrar estas tareas cuentan con escasas preparación formal, para alcanzar los objetivos. La OMS manifiesta que “La falta de capacidad gerencial y de liderazgo en todos los niveles del sistema de salud es citada con mayor frecuencia como una restricción determinante para mejorar la calidad en la atención y la expansión de los servicios de salud y el logro de las metas del desarrollo del milenio”. (2)

De tal modo la relación entre liderar y administrar es un componente clave, para el profesional de enfermería, para el logro de los objetivos institucionales de los sistemas de salud, por lo expuesto se evidencia que las habilidades de liderazgo sigue siendo un punto más débil en las diferentes organizaciones de salud.

Los enfermeros de diferentes instituciones hospitalarias, tiene la oportunidad de convertir al grupo de trabajo en una unidad que pueda cumplir las metas establecidas y satisfacer al mismo tiempo los deseos individuales del equipo de salud, de ahí se da la necesidad que los enfermeros ejerzan el estilo de liderazgo transformacional. (6)

En una encuesta realizada en el Perú sobre “Satisfacción Laboral” en el año 2016 participaron 2050 personas de los cuales el 76% respondieron negativamente ante la pregunta ¿Eres feliz en tu trabajo?, de este porcentaje el 22% responde que su trabajo no es desafiante, el 20% indica que no cuenta con buen clima laboral, el 19% señala que su jefe no es un buen líder, el 12% manifiesta que es porque no está de acuerdo con su remuneración, el 10 % dice que su institución no contribuye sus logros, el 10% lo atribuye a que no puede aportar nuevas ideas, el 7% refiere que no tiene posibilidad de ascenso. (3)

El 24% si se siente feliz en su trabajo, en estos encuestados el 33% si puede aportar nuevas ideas, el 25% dice que su trabajo es desafiante, el 17% refiere que tiene un buen clima laboral y un 17% indica que su jefe es un buen líder motivador, el 8% su institución lo retribuye en logros.(3)

En relación a la creación de una nueva entidad hospitalaria y la falta de personal, se realiza el reclutamiento para el Hospital de Emergencias de Villa El Salvador, se inicia convocando a diferentes profesionales de

enfermería generales y especialistas donde cada persona que empieza a conformar parte de la nueva entidad, viene de diferentes entidades antiguas, en el orden a experiencia de trabajo, liderazgo y con diferentes costumbres, se puede ver claramente los diferentes estilos de liderazgo que empiezan a predominar en manejo a la función de las diferentes áreas en enfermería. Por lo que se observa que no existe estilo de liderazgo transformacional en el personal de enfermería, ya que es una entidad pública de reciente creación, con dos años en funcionamiento, generando la necesidad importante de ser dirigido a todo el personal asistencial de enfermería y quien lo lidere aplicará el estilo de liderazgo que tiene como parte de su formación es así que se puede identificar específicamente el estilos de liderazgo que se maneja en relación al nivel de satisfacción laboral de las enfermeras con función asistencial, para ejercer un buen liderazgo que cumpla las metas planteadas por la institución.

Por lo planteado surge el interés de realizar una investigación si existe una asociación entre los estilos de liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en dicha entidad.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es el estilo de liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de Emergencia Villa El Salvador 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cuáles es el estilo de liderazgo transformacional que existe en el Hospital de Emergencia Villa el salvador?

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador?
- ¿Cuál es la asociación que existe entre las dimensiones del estilo de liderazgo transformacional con el nivel de satisfacción laboral personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador?
- ¿Cuál es la asociación que existe en el estilo de liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral con la edad del personal de enfermería del hospital de emergencia Villa el salvador?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar cuál es el estilo de liderazgo transformacional que existe y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa El Salvador 2018.

1.3.2 Objetivo Específicos

- Identificar es el estilo de liderazgo transformacional del personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador
- Identificar el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital de Emergencia Villa El Salvador
- Determinar la asociación entre las dimensiones del estilo liderazgo transformacional con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital de Emergencia Villa El Salvador
- Determinar la asociación que existe en el estilo de liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral con la edad del personal de enfermería del hospital de emergencia Villa el salvador?

1.4 Limitantes de la Investigación

Una de las limitaciones que se tuvo para realizar la presente investigación es disponer de poco tiempo del personal de enfermería para realizar las encuestas dentro del Hospital de Emergencia de Villa Salvador.

Para la aplicación del cuestionario al personal de enfermería muchas veces no se daba ya que muchos se encontraban en horas de trabajo y no disponían de tiempo para poder responder el cuestionario, otros salían de guardia y se sentían cansados de la guardia y disponían de poco tiempo para resolver el cuestionario.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes:

La presente investigación está sustentada con información que aporta al desarrollo de nuestro trabajo.

2.1.1. Internacional

OLIVA y MOLINA, (2016), realizó la Investigación: “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillan – Chile”.

Objetivo: Determinar los estilos de liderazgo de directores de los centros de salud y la satisfacción personal percibida de las mismas.

Muestra de 179 funcionarios contratados que se desempeñan en los centros de atención primaria en salud de Chillan. **Resultado:** El

estilo de liderazgo directivo fue el predominante (38%), respecto a la satisfacción laboral en general, predominó el nivel medio (52%), en términos generales. **Conclusiones:** Se encontró una relación

positiva entre los estilos directivo, participativo y persuasivo, con la satisfacción laboral, especialmente en las dimensiones con las remuneraciones, con la supervisión y el ambiente físico. (4)

ALINA DANET Inmaculada, GARCÍA ROMERO, MARCH CERDA, Joan Carles (2016), Investigación sobre “Liderazgo transformacional en la organización sanitarias”.

Objetivo: Conocer los orígenes teóricos, los estilos y modelos de liderazgo transformacional, así como su aplicación y desarrollo en el ámbito sanitario. La revisión bibliográfica se realizó en julio del 2013, la búsqueda se efectuó en tres fases sucesivas generando la selección final de 204 documentos. **Conclusión:** El origen del liderazgo transformacional en su mayor contexto de competitividad de cambio

e innovación organizacional a partir del siglo XX, perspectivas explicativas sobre diferentes estilos y modelos de liderazgo transformacional de los cuales destacan especialmente el liderazgo distribuidor, en el marco organizacional sanitario, la líneas de innovación organizacional teniendo relación del liderazgo con el clima y la satisfacción profesional, el liderazgo enfermero y la formación en el liderazgo, estos conocer mejor la práctica de liderazgo y gestión en el ámbito de la salud. (5)

ALICIA Omar, (2011), “Liderazgo transformador y satisfacción laboral; El rol de la confianza en el supervisor”. **Objetivo:** Analizar las posibles relaciones entre la satisfacción laboral y las percepciones del supervisor como un líder transformador, verificando el papel de la confianza sobre tales relaciones. **Resultados:** Un 42% de la muestra de 218 trabajadores argentinos, pública y privada del país. Analiza la correlación mostrando importante asociación entre las diferentes facetas del liderazgo transformador (consideración individual, motivación inspiradora, influencia idealizada y estímulo intelectual), la satisfacción laboral con la vida en general. **Conclusiones:** Analiza el papel del supervisor en relación a la percepción del liderazgo transformador y la satisfacción laboral, enumerando las debilidades y fortalezas del trabajo y ofrece sugerencia para los futuros estudios (6).

2.1.2 Nacional

NEAL Henry, REYES Gastanadui, (2017), “Liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral según el proceso de atención de enfermería en los profesionales de enfermería estudiantes de la especialidades en la unidad de posgrado UPeU, Lima, 2017”; **Objetivo:** Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral según el

proceso de atención de enfermería en los profesionales de enfermería estudiantes de la especialidades en la unidad de posgrado UPeU, Lima. **Muestra** de estudio fue de 40 profesionales de enfermería estudiantes de diferentes especialidades. **Resultado y Conclusión:** Según la relación se puede evidenciar el tipo de liderazgo transformacional y transaccional se encuentra en un nivel medio bajo, donde ambas cualidades no son enfoques opuestos, logrando así complementarse (7).

PARAGA y BARTOLO, (2014), Investigación: “Liderazgo transformación del director y desempeño del trabajador del servicio en las instituciones educativas publicas según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014”. **Objetivo:** “Identificar la relación entre Liderazgo transformación del director y desempeño del trabajador del servicio en las instituciones educativas publicas según los docentes de la Red 18 – Ate, 2014”, **Metodología:** fue no experimental de tipo transversal correlacional, la población de estudio está compuesta por 165 docentes, la recolección de datos aplica un cuestionario sobre el variable liderazgo transformación del director y el desempeño del trabajador de servicio. **Conclusión:** fue que los docentes que laboran en esa institución pública se encontraban con bajo rendimiento en su desempeño laboral, lo cual se encontraban ausenten de un líder, que los oriente y los guie para lograr los objetivos (8).

CARRERA, F. PACASMAYO, (2014), “Capacidad de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la red de salud Pacasmayo 2014”. **Objetivo:** Determinar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en dicha Red, **Metodología:** fue un estudio descriptivo correlación de corte transversal, realizado en una muestra de 30 enfermeros,

utilizando como instrumento la escala de los estilos de liderazgo transformacional y la escala de satisfacción laboral. **Conclusión:** que el 100% de los profesionales encuestados presentan capacidad de liderazgo, en cuanto a satisfacción laboral el 63.3% se encontró en un nivel alto y el 36.7% en un nivel medio; lo cual indica que no todos los profesionales están totalmente satisfechos y la capacidad de liderazgo tiene una relación significativa con el nivel de satisfacción laboral (9).

2.2. Marco

2.2.1. Liderazgo en Organizaciones Hospitalarias

El liderazgo puede ser inherente a la organización del trabajo y repercute en la coyuntura del equipo. Al desarrollar su función, un líder debe acercarse a un estilo en particular y entre estos destacan, según el modelo de Hersey y Blanchard, el director, entrenador, participativo, apoyador y delegado. Con esto se debe entender que el modelo o estilo que adopte el liderazgo define la eficacia del líder en función de su capacidad para utilizar cada uno de los estilos de acuerdo con la situación de los colaboradores. No existe un estilo de liderazgo que sea siempre correcto de utilizar en todas las situaciones, por tanto, el líder más eficaz será aquel que demuestre una mayor flexibilidad de estilo y que utilice el estilo adecuado con la persona adecuada. Según Hersey, refiere que a cada nivel de preparación le correspondería un estilo de liderazgo en concreto (20).

Según Galaz, liderazgo se entiende como la “capacidad de influir en un grupo para que consiga sus metas”, pero independientemente de su conceptualización, el tema del liderazgo es uno de los que más investigación ha generado en el ámbito de la psicología social de las organizaciones, debido a su consideración como factor significativo en el funcionamiento y éxito de las empresas. Sin embargo refiere

que al ejercer liderazgo, las personas adoptan estilos que probablemente puedan tener cierta influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores, lo que puede incidir en el trabajo que desempeñan (11).

2.2.2. Liderazgo transformacional en el Personal de enfermería

Las investigaciones sobre liderazgo han tenido diferentes tendencias en los últimos tiempos, donde hay estudios desde 1900 y 1950 buscan diferenciar entre líder y los seguidores con base a las diferentes características de uno. En virtud de que no se encontró una característica específica a un grupo de ellas, que pudiera explicar las habilidades de liderazgo y conductas de un líder (Boyett 1999). Buscando así elementos de líderes exitosos, se llegó a un modelo contingencial propuesto por Fiedler (1967) en el que se vincula la orientación del líder hacia la relación o la tarea y el desempeño de su grupo, pero se asume que ningún líder será exitoso siempre. Más adelante se propuso modelos de liderazgo situacional que examinan la conexión entre la madurez de los seguidores, la variable situacional y la efectividad del líder. “Todo esto puso en evidencia que el fenómeno del liderazgo es un problema complejo” (Méndez Morse, 1992) (12).

En este contexto fue que algunos tipos de liderazgo descritos originalmente en el marco de estudio de la sociología y de la política fueron trasladados a la organización, tal es el caso del liderazgo transformacional que Burns (1978) identificó como revolucionario de la realidad social a través de la transformación de los seguidores en líderes, en contraste con el liderazgo transaccional, que a través de la mejora continua lograba de mantener el statu quo (21).

El liderazgo transformacional fue surgiendo a través de un proceso evolutivo que considera diversas teorías, algunas de las cuales fueron finalmente absorbidas por la descripción final de uno de los elementos que formó parte del cuerpo de conocimiento que derivó en la teoría del liderazgo transformacional, fue el concepto del carisma propuesto por Weber en el citado en Antonakis y House, (2002) quien lo describió como una forma participativa del liderazgo que se desarrolla a través del establecimiento de ligas psicológicas y sociales del líder con los seguidores de este tipo de líder es además revolucionario, trascendente y suele romper con la tradiciones, sin embargo según Weber este tipo de líder emerge en el tiempo de crisis y su efecto es efímero (Antonakis y House, (22).

Sin embargo en 1973 Downton (citado Antonakis y House, 2002) propuso una teoría de liderazgo en la que se involucra a los estilos transnacional, carismático y el rebelde político inspiracional. Downton señalaba que las transacciones entre el líder carismático tiene un potente efecto en sus seguidores por la identificación que estos sienten con los ideales y la autoridad del líder. Finalmente concluyó que el líder político inspiracional es persuasivo y estimula a sus seguidores a hacer sacrificios y les otorga un sentido de propósito que no logra el carismático, desde su perspectiva, los tres liderazgos deberían ser utilizados en distintos grados. (22)

El liderazgo transformacional surge entonces como una figura contrapuesta al concepto de liderazgo napoleónico, caracterizado por dos dimensiones: inteligencia y energía Sheard y Kakabadse, (2004). En este orden de ideas surgió la nueva corriente de pensamiento en materia de liderazgo a través de la propuesta de Burns (1978) que fue secundada por Bass y Avolio (1990) con el líder transformacional como brazo estratégico y el transnacional

como el operativo en virtud de estos resulta necesario explicar ambos tipos de liderazgo para comprender mejor su concepto. (21)

Según Bass y Avolio (2004) La recompensas contingencia les resultan del establecimiento de conductas recíprocas entre líderes y subordinados, ambos acuerdan un sistema de recompensa y trabajo que cubre las expectativas de manera recíproca, este tipo de liderazgo tiene sustento conductista, especialmente en la teoría del estímulo respuesta (13).

Según Chiavenato (2009) sostiene como el liderazgo transformacional está basado en los diferentes cambios de valores, creencias y necesidades, emplean tácticas que producen altos niveles de identificación e interiorización (14).

Según Avolio y Bass (2004) Define como resultado la satisfacción de las necesidades de las personas el valor agregado para el logro de los objetivos de la organización. El líder tiene que ser claro y establecer objetivos, esto implica que los empleados alcance un nivel de desempeño, para ello se requiere el estilo de liderazgo transformacional (13).

El líder transformacional rompe los esquemas organizacionales para crear una visión del futuro e invierte mucho tiempo en compartirlas a través de procesos, el líder aclara el presente y muestra como el pasado ha influenciado, para finalmente utilizar ambos estilos y transformar el futuro de los líderes exitosos proyectando su visión y ganas de apoyo para mantener el ánimo de la organización, para empoderar a aquellos que deben asumir algunas responsabilidades, promover el desarrollo de los grupos de la organización, incrementando la confianza en sus seguidores y teniendo así el crecimiento y desarrollo de los mismos(13).

2.2.3. La teoría del liderazgo transformacional

Carisma o influencia idealizada: es el grado en que se comporta el líder y se hace admirable ante los demás, y de muestra convicciones que hacen que los seguidores se identifiquen con el líder, quien tiene un claro conjunto de valores y se comporta como un modelo para los seguidores (15).

Motivación inspiracional: Es el grado en el cual el líder articula una visión que inspira a sus seguidores con optimismo, sobre los objetivos a futuro (15).

Estimulación intelectual: Es el grado en el que el líder desafía las suposiciones, estimula y alienta la creatividad de sus seguidores, al proveerles un marco para ver cómo se conectan, así pueden llevar adelante los objetivos de la misión (15).

Atención personal e individual: Es el grado en que el líder asiste a cada seguidor individual según sus necesidades, actúa como un mentor contribuye a cada individuo y al equipo. Este cumple y mejora la necesidad de cada uno de los miembros individuales del equipo para la auto-realización, la autoestima y así inspira al logro de sus seguidores. (15).

2.2.4. Liderazgo transformacional y sus cuatro pilares:

Según Burns definió cuatro conceptos básicos que bien pueden definir el proceso transformacional, como los cuatro peldaños de la escalera donde en el nivel más bajo se sitúa planes de cambio y el más alto la materialización de los mismos (21).

Propósitos: Es la visión compartida que los miembros de la organización tienen en relación con algo, el líder transformacional los denomina "Expectativas de cambio" es decir la disposición de las personas a generar y asumir la transformación (21)

Persona: Es la razón del ser el líder transformacional y se refiere en concreto la definición de los grupos o individuos sobre los que se dispone a operar para que el proceso de cambio tenga éxito, debe conocerlos a profundidad, su motivaciones, habilidades, comportamientos, aptitudes, entre otros aspectos (21).

Estrategia: Es la manera en que se efectúan los cambios, las cual está condicionada, desde luego, por las características de la organización o el grupo de trabajo, número de miembros, objetivos, expectativas, grado heterogéneo, edad, etc.(21)

Cultura: Es el proceso mediante el cual los cambios se incorporan a la filosofía de la organización, coincidiendo en muchos casos con su visión y misión (21).

2.2.5. Características del liderazgo transformacional:

Vínculo directo y confiable: Es producir cambios sustanciales en la visión, la estrategia y la cultura de las organizaciones, es fundamental que establezca contacto directo con las personas que hacen parte del clima laboral. El líder transformacional no ve solo empleados, para él se trata sobre todo de personas, sobre las que es necesario operar cambios en el plano personal y por consiguiente en la organización (15).

Motivación permanente: La manera que establece el contacto con los demás integrantes de la organización no puede ser cualquiera además de la cercanía debe hacerlo generando estrategias que ayuden a mejorar los niveles de motivación entre las personas, esto puede lograrse a través de estímulos, incentivos, recompensas y una labor permanente reconocimiento de los logros obtenidos, no hay

mejor antídoto contra la apatía de los grupos de trabajo de una buena dosis de motivación (15).

Estimulación Intelectual: El líder transformacional no solo debe centrarse en la motivación como motor del cambio, también es necesario promover un clima de participación constante en el que fluyan la creación y la expresión de las ideas, los miembros de las organizaciones deben sentirse parte del cambio y no hay mejor forma de lograrlo que abriendo más canales para la interacción, el diálogo y la retroalimentación (15).

Crecimiento a largo plazo: El líder transformacional nunca trabaja a corto plazo es labor de delegar en directivos seleccionales o líderes de departamentos, por lo contrario su tarea es promover procesos de cambio transversales es decir incluyen a cada uno de los elementos que conforman la estructura de una organización y con el tiempo pasan a integrarse a la cultura y filosofía institucional (15).

2.2.6. Características personales del líder transformacional

Los rasgos de personalidad que deben poseer los líderes han sido tradicionalmente objeto de debate. Maxwell (2007), cita a Senge (2001), indicando que este autor propone tres tipos de liderazgo: El directivo visionario, el transformador y el creador de ambientes. El visionario conoce las competencias demandadas en el mercado, el transformador impulsado por el cambio y el creador de nuevos escenarios.

De acuerdo con Bass y Avolio, el líder transformador enfoca su desarrollo en la organización, siendo competente para comunicar su propósito estratégico, dirigir sus acciones para lograr con eficiencia y eficacia la dinámica productiva, así como el intercambio de ideas.(13)

Los líderes transformacionales se interrelacionan con los miembros del grupo y estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo buscar el interés colectivo. (11)

Para los últimos autores citados, la orientación hacia el proceso transformativo, implica el establecimiento de parámetros para dar cobertura a las necesidades de crecimiento personal, generando compromiso hacia el logro del objetivo grupal. Este cambio genera como resultado que los seguidores tengan la posibilidad de convertirse en líderes auto dirigidos, auto regulados, auto actualizados y auto controlados; generando el desarrollo de cada individuo, como la transformación del colectivo organizacional.(13)

De esta manera, al referir las características del líder transformador, se señalan las planteadas por los autores referidos, siendo estas las siguientes:

Carisma. Bass y Avolio (2006), indican que los seguidores pueden identificarse con el líder carismático e imitarlo, seguirlo estando oportuno que siempre se comporten como modelo a seguir. Por ello, es necesario poseer ciertas particularidades los cuales les permitan ser admirados, respetados y convertirse en personas de confianza, al demostrar una conducta ética y moral (13).

Cuando el líder es carismático, los seguidores demuestran lealtad, seguridad así como respeto hacia él, siendo esto motivado únicamente por el carisma, la capacidad intelectual y respeto individual hace que un líder sea carismático diseña formas novedosas de trabajo, mientras identifica nuevas oportunidades frente a los problemas que se presentan en el día a día, también trata de salir del rutina, así modifica el medioambiente.

Los seguidores del liderazgo carismático se identifican con las aspiraciones de los líderes carismáticos, quieren trasmite mucha

seguridad y confianza, elevando de forma los estándares de actualización dentro de la organización (13).

El líder transformacional demuestra características de pro actividad, enfocándose en estimular de manera continua y persistente la conciencia crítica en sus seguidores centrándose en el logro de los propósitos esenciales.

Asimismo, coincidiendo con lo mencionado, Conger y Riggio (2007), señalan que el líder transformacional maneja un carisma o influencia idealizada que a través de sus logros personales, carácter y comportamiento ejemplares, se convierte en un modelo a imitar por los empleados (10). El carisma produce que los trabajadores establezcan un vínculo emocional con el líder, se sienten motivado por el logro de los objetivos, sustentando el alcance de una visión compartida en la organización.

Creatividad Bass y Avolio (2006) aquí el líder de muestra la capacidad de asumir riesgos y estimula a sus trabajadores a contribuir con nuevas ideas de solución al problema que se les presente. Para esto se desempeñan de manera independiente demuestra la importancia adjudicada al aprendizaje de manera efectiva a la situación inesperadas descubriendo la mejor manera de ejecutar sus tarea encomendadas (10).

Bass y Avolio (2006) Confirman que en la actualidad el líder debe ser creativo, capaz de demostrar la apertura al aprendizaje, visión prospectiva, innovación, capacidad para crear, asumir con compromiso e integridad en su actuación (10).

Interactividad Bass y Avolio (2006) refiere que el líder transformacional debe mostrar su capacidad de interactividad en el trabajo en equipo, como una estrategia importante, para generar la sinergia en la organización. De esta manera fortalece el crecimiento

personal y forma de implicar de nuevas tecnologías a su trabajo con relaciones de permanente interacción con el fin de motivar e incentivar al logro de los objetivos propuestos a través de una acción proactiva (10).

Visión: Implica, el grado en el que el líder motiva al personal para que alcancen con optimismo la visión planteada para lograr la participación activa de los trabajadores fomenta un fuerte sentido de propósito para lograr la participación activa de los seguidores(10).

Ética: Bass y Avolio (2006) señala que un líder ético es auténtico, el cual se caracteriza por el estándar elevado de la moral ética, el líder transformacional, asume respeta las normas, los ideales para ejercer una dirección ética (10).

Yukl (1999) describe el liderazgo transformacional y la satisfacción como motivación de los seguidores al mejor desempeño de sus actividades ya que el líder mejora los resultados en trabajo que percibimos a diario (23).

2.2.7. La satisfacción laboral en Personal de salud

El desempeño depende del contenido o de actividades desafiantes y estimulantes del mismo, y son llamadas factores motivadores, en cambio la insatisfacción el cargo depende del ambiente laboral, de tipo y modos de supervisión de los colegas y del contexto en general y son llamados factores higiénicos. Para que haya satisfacción laboral debe haber buen clima laboral, una buena gestión sobre las personas que mejore la calidad de los procesos claves y en general de las actividades de la organización, lo que se proyectará en los resultados, en la satisfacción de los usuarios (pacientes) y en el impacto en la comunidad, que no solo debe ser trabajar para vivir o vivir para trabajar si no sentir necesidad de desarrollarse, necesitan sentirse útiles.

La satisfacción laboral es un aspecto que ha sido ampliamente estudiado desde que Hoppock en 1935, abarcando amplios grupos de población, desarrollara los primeros estudios sobre esta temática. Locke definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". En general, las distintas definiciones que diferentes autores han ido aportando desde presupuestos teóricos no siempre coincidentes reflejan la multiplicidad de viables que pueden incidir en la satisfacción laboral de manera gráfica, las circunstancias y características del propio trabajo y las individuales de cada trabajador condicionarán la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo (24).

Blum y Taylor (1999) concuerdan que la satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes adquirida como resultado de diversas actitudes que poseen los empleados, así como los factores específicos como los salarios , la supervisión, la constancia de empleo, las condiciones de trabajo, la oportunidad de ascenso, el reconocimiento de las capacidades, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales, la resolución rápida de los motivos de quejas, el tratamiento justo por los patrones laborales y otros que sean similares a su desempeño de trabajo(27).

La satisfacción laboral ha sido estudiada en relación con diferentes variables en un intento de encontrar relaciones entre aquella y existen diferentes estudios que se han hallado con correlación positiva significativa, entre satisfacción laboral y buen estado de ánimo general, resaltando así la actitudes positivas en la vida laboral, salud física y psíquica.

Harpaz (1983) no existe una definición unánime o aceptada sobre el concepto de la satisfacción laboral, esta a su vez indica que las personas que trabajan usualmente desarrollan un conjunto de actitudes que describen como satisfacción propia del medio laboral donde se desarrollan (25).

Peiro (1995) describe a la satisfacción laboral como una actitud general de los resultados de muchas actitudes específicas de la organización desde el modo que la satisfacción laboral enmarca un estudio de actitudes hacia el trabajo junto con el compromiso organizacional e implica la actividad laboral (26)

La insatisfacción laboral correlaciona de forma positiva con alteraciones psicósomáticas diversas, estrés, conductas laborales: se han encontrado correlaciones positivas entre insatisfacción y ausentismo, rotación, retrasos. Un aspecto sobre el que no se ha podido establecer conclusiones claras y comúnmente aceptadas es la relación entre satisfacción laboral y productividad o rendimiento en el trabajo.

2.2.8 Teorías de la Satisfacción laboral

Doyle (1977) Describe la condición ambiental de trabajo donde se desarrolla un profesional de la salud son factores de satisfactores considerados como pieza importante y fundamental para el crecimiento y desarrollo del profesional de la salud , el cual ocupa la mayor parte de su vida adulta en un empleo que determina su nivel económico, seguridad emocional y felicidad (28).

La insatisfacción del ambiente de trabajo ocasiona generalmente daños a la salud física y psíquica, estas a su vez desarrolla el comportamiento de los integrantes que compone una organización

ya que genera un impacto en cada sujeto ocasionando así experiencia y expectativas laborales que se traducen en su rendimiento y productividad laboral que desempeña.

Basaglia (1984) describe que diversos estudios en el sector salud han demostrado que la validez de los análisis de satisfacción laboral ya sean estos aislados o relacionados con otras variables las que influyen en el clima laboral y a su vez en la satisfacción laboral y el desempeño que sume cada trabajador con el compromiso y responsabilidad el cual requiere de optimas capacidades para establecer relación interpersonal ya que cada puesto de trabajo en un determinado grupo determina sus propios mecanismos de relación humana sin duda todas las organizaciones busca el mejor logro de objetivos, tanto en lo cuantitativo, como en lo cualitativo por consiguiente tendrá que facilitar a su personal los elementos necesarios y básicos para la satisfacción laboral con eficacia, eficiencia y efectividad para así de esa manera poder cubrir su demanda (29).

Mozota (1990) medición que la satisfacción laboral en el campo de la salud forma parte de una herramienta de gestión que sirve para manifestar las deficiencia que encuentra el trabajador, en relación a la organización dando desempeña sus labores de trabajo, así conocemos los aspectos que producen la satisfacción o insatisfacción en el grado de calidad, eficacia de los servicios prestados en un sistema sanitario está en relación directa con el nivel de satisfacción de los profesionales que en él trabajan y pone de manifiesto la principal dificultad a la que tienen que enfrentarse los directores y gestores de centros sanitarios (30).

2.3. Definición de términos

Liderazgo: El liderazgo consiste en la capacidad o habilidad que tiene una persona para influir, inducir, animar o motivar a otros a llevar a cabo determinados objetivos con entusiasmo o voluntad propia.

Liderazgo transformacional: Proceso común del líder y trabajadores para avanzar a un nivel más alto de la moral y motivación, es una transformación que produce cambios significativos en la empresa y en la persona que la conforman.

Estilos de Liderazgo: Abarcan desde cómo se relacionan los líderes con otros dentro y fuera de la organización, como se ven a sí misma y su posición y en gran medida si son o no exitosos como líderes.

Satisfacción Laboral: Es un conjunto de emociones y sentimientos propicios o perjudiciales con la que los trabajadores ven su empleo laboral.

Personal de enfermería: Es el licenciado y técnico de enfermería que brinda el cuidado integral especializado y humanizado a los pacientes hospitalizados en una institución de salud, en forma coordinada multidisciplinaria fomentando el respeto al ser humano y la ética profesional.

Hospital: Establecimiento asignado a proporcionar todo tipo de asistencia médica y estancia durante la recuperación o tratamiento en la que también se practica la investigación o enseñanza, cuyo servicios llegan hasta el ámbito familiar.

CAPITULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general:

A mayor liderazgo transformacional mayor será el nivel de satisfacción laboral del personal profesional que labora en el Hospital de Emergencia Villa El salvador

3.1.2. Hipótesis Específicos

- El estilo de liderazgo transformacional del personal de enfermería es media para el del personal de enfermería en el Hospital de Emergencia Villa el Salvador.
- El nivel satisfacción laboral del personal de enfermería es media del personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador.
- El estilo del liderazgo transformacional del personal de enfermería según dimensiones se relacionan directamente con la satisfacción laboral del personal del Hospital de Emergencia Villa el Salvador.
- El estilo de liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral se relacionan con la edad del personal del Hospital de Emergencia Villa el Salvador.

3.2. Definición conceptual de las variables

3.2.1 Variable 1

Estilo de liderazgo transformacional: Sostiene como el liderazgo transformacional está basado en los diferentes cambios de valores, creencias y necesidades, emplean tácticas que producen altos niveles de identificación e interiorización

3.2.2 Variable 2

Nivel de satisfacción laboral: Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo, incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, seguridad. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.

3.3.- Operacionalización de Variables

| VARIABLES | DEFINICION | DIMENCIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICION |
|----------------------------|---|--------------------------|---|---|
| Liderazgo transformacional | <p>Definición conceptual:</p> <p>Según Chiavenato (2009) sostiene como el liderazgo transformacional está basado en los diferentes cambios de valores, creencias y necesidades, emplean tácticas que producen altos niveles de identificación e interiorización (14).</p> <p>Definición Operacional:</p> <p>Determinado por la percepción del personal de enfermería de los diferentes servicios del hospital de Emergencia de Villa el Salvador, referido al reconocimiento al trabajo realizado, a la solución de problemas, relacionado con el manejo de recursos, dominio técnico y conocimientos sobre el cuidado específico del servicio, toma de decisiones, comunicación, equidad en la gestión del servicio, trato adecuado hacia el personal preocupación del jefe inmediato del personal</p> | Carisma | Orgullo Respeto Confianza Relaciones interpersonales | <p>Bajo: 0 a 115</p> <p>Medio: 116 a 150</p> <p>Alto: 151</p> |
| | | Inspiración | Esfuerzo Propósitos Expectativas Motivación | |
| | | Estimulación Intelectual | Inteligencia Racionalidad Solución de problema. Capacitación. | |
| | | Consideración Personal | Atención personal Asesoría Identificación Influencia | |

| | | | | |
|-------------------------|---|-------------|---|--|
| Satisfacción Laboral | <p>Definición Conceptual Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo, incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, seguridad. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.</p> <p>Definición operacional Es la percepción del personal de enfermería de su ambiente de trabajo en relación a los factores que se dan el entorno de la relación del trabajador y su jefe inmediato, teniendo en cuenta que de este depende la provisión de los factores higiénicos y motivacionales</p> | Sueldo | Incentivos Recompensa Salud Remuneración | Bajo: 0 a 120 Medio: 121 a 136 Alto: 137 |
| | | Seguridad | Condiciones de trabajo. Ergonomía Ubicación Geográfica Iluminación | |
| | | Social | Autoestima Influencia Prestigio | |
| | | Supervisión | Desempeño Comportamiento Organización | |
| | | Crecimiento | Lucha por el éxito Realización. Búsqueda de la excelencia | |

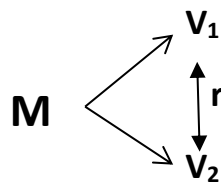
CAPITULO IV

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación es de tipo cuantitativo descriptivo correlacional

Diseño es no experimental de corte transversal.



Dónde:

M = Muestra

V1= Liderazgo Transformacional

V2= Satisfacción Laboral

r = Relación entre variables

4.2. Población y muestra.

La población estuvo conformado por todo el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa El Salvador, en un total de 180 personas.

El presente trabajo de investigación se realizó muestreo aleatorio simple según siguiente formula:

$$n = \frac{N \cdot Z_{\sigma}^2 \cdot P \cdot Q}{e^2(N - 1) + Z_{\sigma}^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

n = El tamaño de la muestra que queremos calcular

N = Tamaño del universo

z = Es la desviación del valor medio que aceptamos para lograr el nivel de confianza deseado. En función del nivel de confianza que busquemos, usaremos un valor determinado que viene dado por la forma que tiene la distribución de Gauss:

Nivel de confianza 95% -> Z=1,96

e = Es el margen de error máximo que admito (5%)

p = Probabilidad de éxito (0.5)

q = Probabilidad de fracaso (0.5)

$$n = \frac{180 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(180 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$\mathbf{n = 123}$$

Se aplica formula corregida; donde:

$$n = \frac{n}{1 + n/N}$$

$$n = \frac{123}{1 + 123/180}$$

$$\mathbf{nf = 73}$$

4.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de campo

La recolección de datos que se utilizó según Hernández (2008), las cuales registran las observaciones y el tratamiento experimental de los datos (p. 123).

Se utilizó (02) dos instrumentos ya validados en otras investigaciones. La escala de medición de los instrumentos están compuesto por (Moreno y Esteban) y la técnica empleada de la encuesta es de tipo Lickert.

El instrumento de la variable (liderazgo transformacional) de autor Chiavenato año 2009, compuesto por 17 ítems.

El instrumento de la variable (satisfacción laboral) de autor Slocum año 2009, compuesto por 24 ítems.

Control de calidad de los instrumentos

Para la validez de los instrumentos se utilizó el criterio de opinión de expertos, se recurrieron a especialistas en los temas respectivos, los cuales dieron su opinión favorable sobre el instrumento, el cual cumplía con las características apropiadas para medir lo que se pretende determinar

Confiabilidad: El criterio de confiabilidad del instrumento, se determina en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores: 0.5.

El estudio estará definida por una escala de medición de liderazgo transformacional, definidas en el instrumento diseñado por el

investigador que serán calificados en una escala de Lickert de cinco niveles de percepción siendo:

Bajo = 0 a 115.

Medio = 116 a 150.

Alto = 151

La satisfacción laboral del personal en estudio estará definida por La Escala General de Lickert con cinco niveles de percepción siendo

Bajo = 0 a 120.

Medio = 121 a 136.

Alto = 137.

4. 4. Análisis y procesamiento de datos

La información obtenida fue procesada manualmente, calificándola según los criterios establecidos. La tabulación se hizo nominal y porcentual empleando patrones de clasificación simple. Los resultados se presentan en cuadros estadísticos, complementados con representación gráfica, reportando frecuencias absolutas y porcentuales. La prueba estadística que se utilizó es Chi ², para ver la significancia estadística de la asociación

CAPITULO V

RESULTADOS

TABLA N° 5. 1

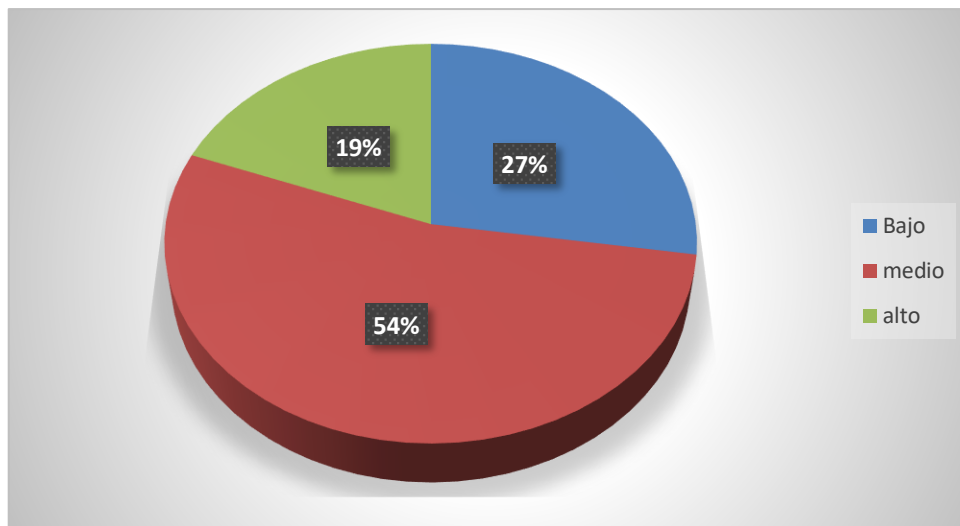
Niveles de liderazgo transformacional en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador.

| NIVEL DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | N° | % |
|-------------------------------------|----|----|
| BAJO | 20 | 27 |
| MEDIO | 39 | 54 |
| ALTO | 14 | 19 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras del Hospital de Emergencia de Villa el Salvador; elaboración propia

GRAFICO N° 5. 1

Niveles de liderazgo transformacional en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador.



Según gráfico N° 5.1 se observa que el liderazgo transformacional del personal de enfermería es de nivel medio en un 54 %, y 19 % para el nivel alto.

TABLA N° 5.2

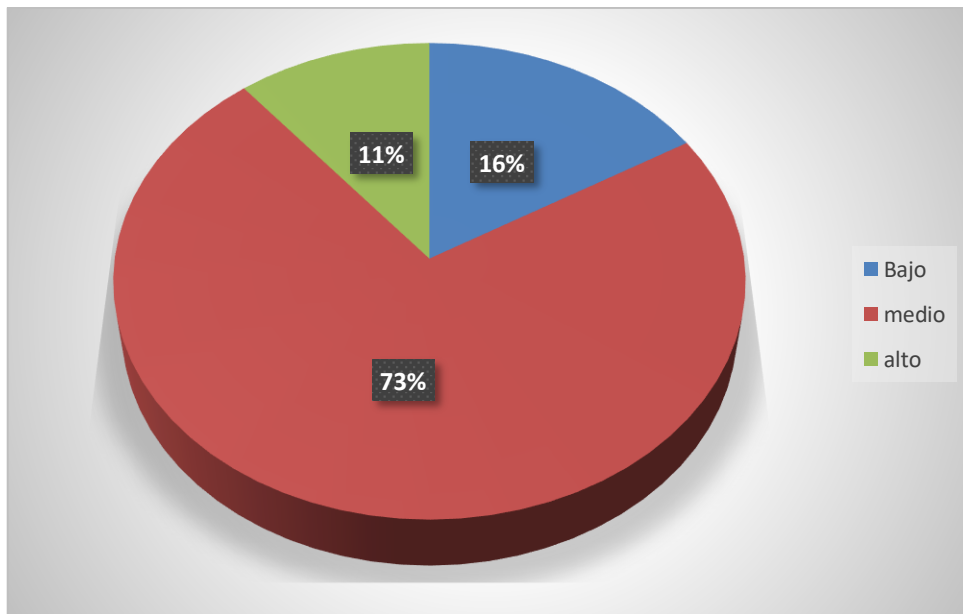
Niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador

| NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL | N° | % |
|-------------------------------|----|----|
| BAJO | 12 | 16 |
| MEDIO | 53 | 73 |
| ALTO | 8 | 11 |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras del Hospital de Emergencia de Villa el Salvador; elaboración propia

GRAFICO N° 5.2

Niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador



Según gráfico N° 5.2 se observa que la satisfacción laboral del personal de enfermería es de nivel medio en un 73 %, y 11 % para el nivel alto.

TABLA N° 5.3

Nivel de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral según edad en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador.

| Edad | Nivel de Liderazgo Transformacional | | | P | Nivel de Satisfacción Laboral | | | P |
|--------|-------------------------------------|-----------|------|-------|-------------------------------|-----------|------|-------|
| | Bajo | Medio | Alto | | Bajo | Medio | Alto | |
| 25-35 | 5 | 7 | 4 | 0.901 | 3 | 9 | 4 | 0.289 |
| 31-35 | 9 | 18 | 5 | | 6 | 24 | 2 | |
| 36 a + | 6 | 14 | 5 | | 3 | 20 | 2 | |

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras del Hospital de Emergencia de Villa el Salvador; elaboración propia

Según tabla N° 5.3 se observa que el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Villa el Salvador es de nivel medio entre las edades 31 35 años.

TABLA N° 5. 4

Liderazgo transformacional / dimensión carisma relacionado con satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador.

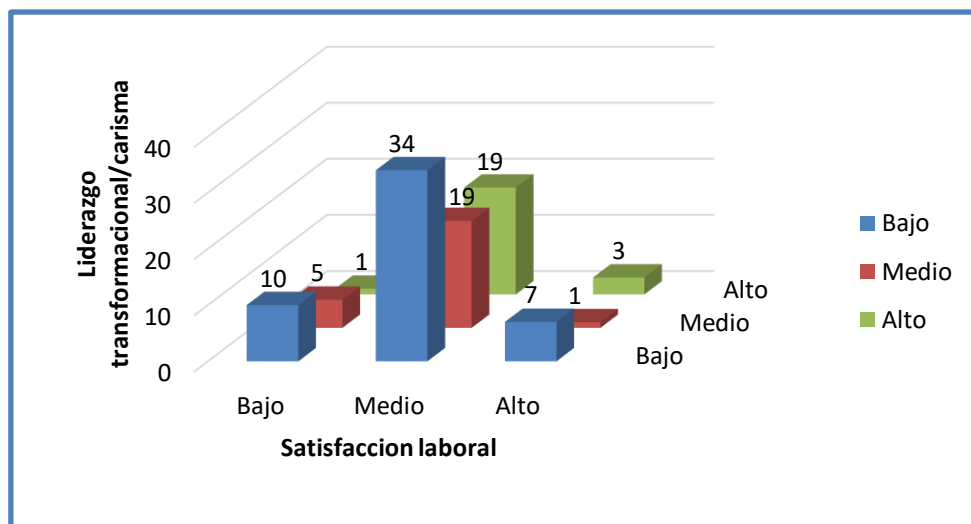
| Liderazgo transformacional/ carisma | Satisfacción laboral | | | | | |
|--|----------------------|----|-------|----|------|---|
| | Bajo | % | Medio | % | Alto | % |
| Bajo | 7 | 10 | 25 | 34 | 5 | 7 |
| Medio | 4 | 5 | 14 | 19 | 1 | 1 |
| Alto | 1 | 1 | 14 | 19 | 2 | 3 |

(Chi² = 2.6847; P = 0.612)

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras del Hospital de Emergencia de Villa el Salvador; elaboración propia

GRAFICO N° 5. 4

Liderazgo transformacional/carisma relacionado con satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador



Según gráfico N° 5.4 se observa que los que tienen un liderazgo transformacional bajo en la dimensión carisma muestran una satisfacción laboral medio.

TABLA N° 5.5

Liderazgo transformacional/inspiración relacionado con satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador

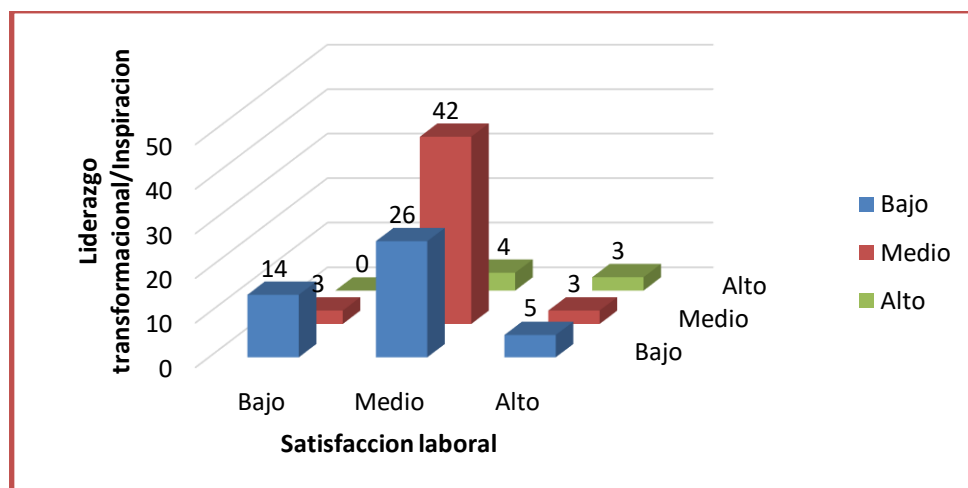
| Liderazgo transformacional/ Inspiración | Satisfacción laboral | | | | | |
|--|----------------------|----|-------|----|------|---|
| | Bajo | % | Medio | % | Alto | % |
| Bajo | 10 | 14 | 19 | 26 | 4 | 5 |
| Medio | 2 | 3 | 31 | 42 | 2 | 3 |
| Alto | - | - | 3 | 4 | 2 | 3 |

(Chi² = 14.2617; P = 0.007)

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras del Hospital de Emergencia de Villa el Salvador; elaboración propia

GRAFICO N° 5. 5

Liderazgo transformacional/inspiración relacionado con satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador.



Según tabla N° 5.5 se observa que los que tienen un liderazgo transformacional medio en la dimensión inspiración muestran una satisfacción laboral medio.

TABLA N° 5.6

Liderazgo transformacional / estimulación intelectual relacionado con satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador.

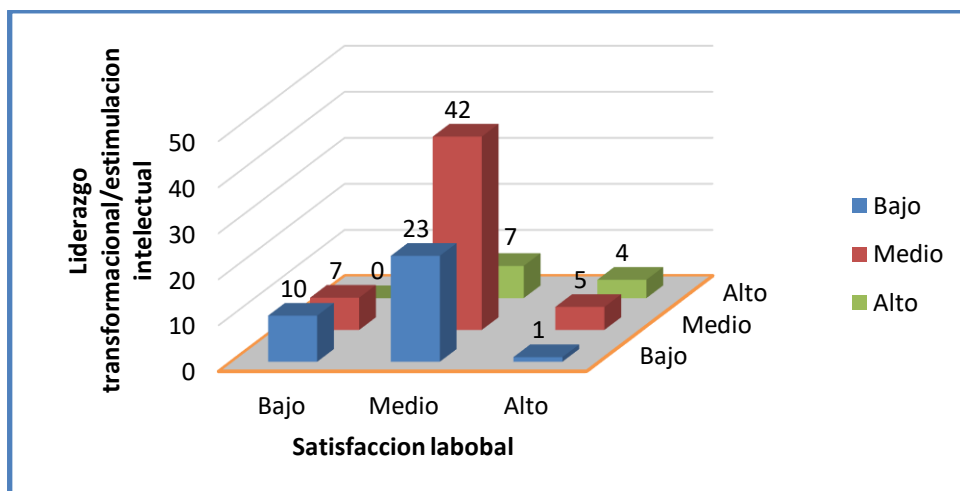
| Liderazgo transformacional/ estimulación intelectual | Satisfacción laboral | | | | | |
|--|----------------------|----|-------|----|------|---|
| | Bajo | % | Medio | % | Alto | % |
| Bajo | 7 | 10 | 17 | 23 | 1 | 1 |
| Medio | 5 | 7 | 31 | 42 | 4 | 5 |
| Alto | - | - | 5 | 7 | 3 | 4 |

(Chi² = 10.3236; P = 0.035)

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras del Hospital de Emergencia de Villa el Salvador; elaboración propia

GRAFICO N° 5. 6

Liderazgo transformacional / estimulación intelectual relacionado con satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador



Según grafico N° 5.6 se observa que los que tienen un liderazgo transformacional medio en la dimensión estimulación intelectual muestran una satisfacción laboral medio.

TABLA N° 5.7

Liderazgo transformacional / consideración personal relacionado con satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador.

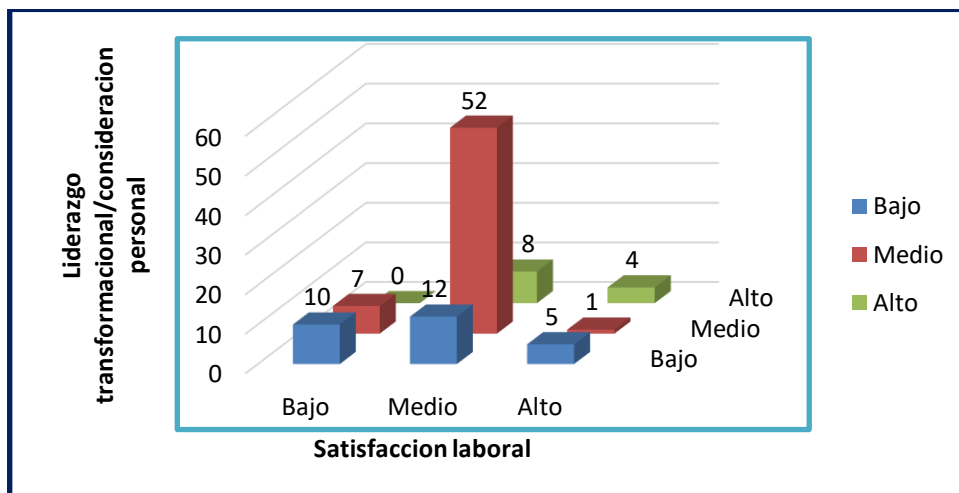
| Liderazgo transformacional/ consideración personal | Satisfacción laboral | | | | | |
|---|----------------------|----|-------|----|------|---|
| | Bajo | % | Medio | % | Alto | % |
| Bajo | 7 | 10 | 9 | 12 | 4 | 5 |
| Medio | 5 | 7 | 38 | 52 | 1 | 1 |
| Alto | 0 | 0 | 6 | 8 | 3 | 4 |

(Chi² = 18.2831; P = 0.001)

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras del Hospital de Emergencia de Villa el Salvador; elaboración propia

GRAFICO N° 5.7

Liderazgo transformacional / consideración personal relacionado con satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador



Según gráfico N° 5.7 se observa que los que tienen un liderazgo transformacional medio en la dimensión consideración personal muestran una satisfacción laboral media.

TABLA N° 5.8

Liderazgo transformacional relacionado con satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador.

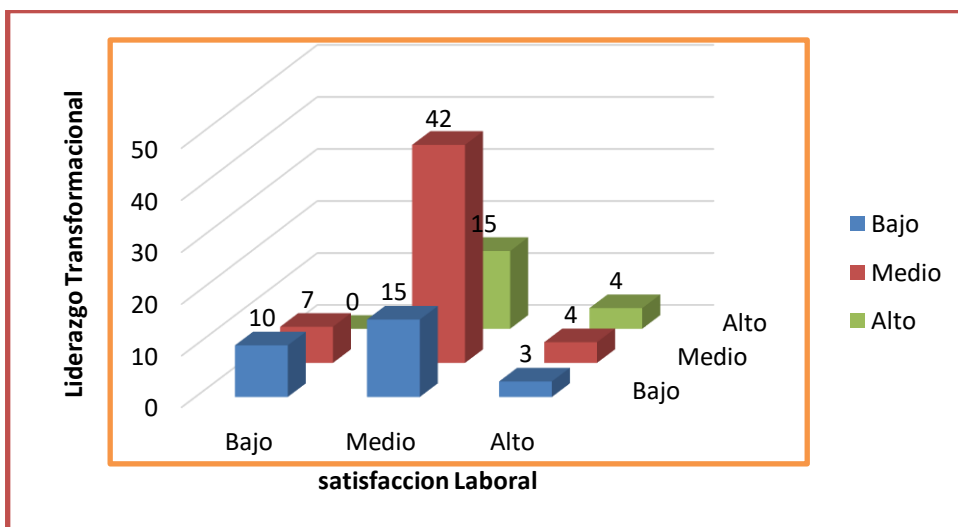
| Estilo de liderazgo transformacional | Satisfacción laboral | | | | | |
|--------------------------------------|----------------------|----|-------|----|------|---|
| | Bajo | % | Medio | % | Alto | % |
| Bajo | 7 | 10 | 11 | 15 | 2 | 3 |
| Medio | 5 | 7 | 31 | 42 | 3 | 4 |
| Alto | 0 | 0 | 11 | 15 | 3 | 4 |

(Chi² 9.7774; p = 0.044)

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras del Hospital de Emergencia de Villa el Salvador; elaboración propia

GRAFICO N° 5.8

Liderazgo transformacional relacionado con satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador



Según grafico N° 5.8 se observa que el estilo de liderazgo transformacional relacionado con la satisfacción laboral del personal de enfermería es de nivel medio en 42 %.

CAPITULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contrastación de hipótesis

Hipótesis:

$H_0: r = 0$ No existe asociación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral

$H_1: r \neq 0$ Existe asociación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba:

Hallamos el valor estadístico χ^2 con el software Stata 14

| Nivel de liderazgo Transformacional | Nivel Satisfacción Laboral | | | |
|-------------------------------------|----------------------------|-------|------|-------|
| | Bajo | Medio | Alto | Total |
| Bajo | 7 | 11 | 2 | 20 |
| Medio | 5 | 31 | 3 | 39 |
| Alto | 0 | 11 | 3 | 14 |
| Total | 12 | 53 | 8 | 73 |

Pearson χ^2 9.7774

$p = 0.044$

En el presente resultado para contrastar la hipótesis general, existe asociación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral, con el cual se rechaza la hipótesis

nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir a mayor liderazgo transformacional mayor satisfacción laboral.

6.2 Contrastación de los resultados con los estudios similares

El liderazgo transformacional es satisfacer las necesidades de los individuos y de todo el grupo para lograr los objetivos de una organización, esto recalca que el líder eficiente debe tener capacidades de solución de problemas con diferentes dimensiones en el liderazgo como: El carisma, Inspiración, Estimulación intelectual y consideración personal para crear oportunidades de aprendizaje para el subordinado ofreciendo apoyo y coaching. (10)

La satisfacción laboral es mejorar los resultados de los objetivos de todos los trabajadores de la organización; si esta no se produce, el logro de los objetivos se presenta la insatisfacción, se mide varias dimensiones como: El sueldo, La seguridad, lo social, supervisión y crecimiento de un trabajador creando más eficiencia y productividad que valla en concordancia con el plan anual de la organización. (25)

En la investigación existe una asociación positiva significativa entre el nivel liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería en el hospital de Emergencia de Villa el Salvador, esta fue confirmada con los resultados del estudio. (Braun et al., 2013; Gilstrap y Collins, 2012; Liu et al., 2010; Omar, 2011).

Todavía hay pocos estudios sobre la relación entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral (Eliophotou, Joannou en 2016)

Aydin, 2013; llego a la conclusión de la influencia positiva que un líder transformacional puede tener en la satisfacción laboral para alcanzar los objetivos.

Nguni (2006) investigó la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral, compromiso organizacional y el comportamiento de la ciudadanía organizacional en una muestra de 700 maestros; surgió que el liderazgo transformacional tiene una influencia positiva en la satisfacción laboral.

En una encuesta realizada por Griffith (2004); demostró que existe una importante correlación positiva y fuerte entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de los docentes habiendo logrado un progreso en su trabajo.

- El estilo de liderazgo transformacional del personal de enfermería es media para el del personal de enfermería en el Hospital de Emergencia Villa el Salvador. **(Bass, 1985)**. El personal de enfermería del hospital de Emergencia de Villa el Salvador tiene un liderazgo transformacional de nivel medio; sin embargo este liderazgo transformacional debería ser aplicado por todo el personal para poder alcanzar al 100% en el nivel alto. Debido a que implica la formación de una relación y estimulación convirtiendo a los seguidores en líderes en agentes morales asimismo motiva a los seguidores a lograr sus objetivos, cumplir sus expectativas, transformar actitudes, optimizar el desarrollo e innovación grupal y/o individual, resolución de problemas y valores dentro de un proceso de oportunidades (11) . Tenemos que tener en cuenta lo manifestado ya que ello fortalecería la cultura de suposiciones, creencias y valores comunes de modo que el funcionamiento de la organización se centre en satisfacer las necesidades orientando a alcanzar los objetivos comunes establecidos por la institución, facilita la toma de decisiones autónoma por parte del personal de salud con el fin de dar soluciones a los problemas que se puedan presentar durante el trabajo

En la satisfacción laboral es de nivel medio lo que quiere decir que están medianamente satisfechos con trabajar en el mencionado hospital, lo que demuestra que va de acorde con la variable liderazgo transformacional.

Lowenberg y Conrad (1998); Mullins (2007); sostienen que la satisfacción laboral y la motivación en el trabajo están estrechamente relacionados.

Reppa (2008); La satisfacción laboral y la motivación tienen como objetivo satisfacer la necesidad de la persona, que ofrece un trabajo significativo a una organización y ayuda al líder a darse cuenta de esta necesidad y motivar a la persona.

Alina Danet (2016), manifiestan que la satisfacción laboral de los trabajadores se eleva cuando quienes administran las organizaciones sean líder transformacional y por ende están estrechamente relacionados entre sí y se mantuvo sólido (5).

En la investigación en estudio el cual se busca la asociación entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral estarían en el “nivel medio” en cuanto a las dimensiones de Inspiración, estimulación Intelectual y consideración personal; pero inesperado fue el hallazgo del liderazgo transformacional en su dimensión carisma el cual estaría en el “nivel bajo” para liderazgo transformacional y “nivel medio” para satisfacción laboral; estas variables de estudio se evaluó y confirmó estadísticamente en la presente investigación. (cf. Kelloway et al., 2012; Munir, Nielsen y Gomes, 2010; Nielsen, Randall, Yarker y Brenner, 2008; Nielsen, Yarker, Brenner, Randall y Borg, 2008).

Leithwood y Janstzi; & Steinbach (2000); Liderazgo transformacional y satisfacción laboral con relación a la edad en las instituciones hospitalarias muestran relativamente que entre las edades

relativamente entre 31 a 35 años tienen un nivel medio para la satisfacción laboral; pero sin embargo en comparación con las de menor edad entre 25 a 30 años el liderazgo es bajo; de acuerdo con datos de investigaciones internacionales muestran que el liderazgo transformacional se aplica efectivamente en las instituciones hospitalarias tienen un impacto positivo a edad mayor de 30 años ya que contribuyen un efecto decisivo en su vida; así como en las de los demás y especialmente en sus pacientes lo cual muestran una fuerte correlación; es decir a mayor liderazgo transformacional mayor satisfacción laboral (16).

Finalmente como autores podemos decir que el liderazgo transformacional en enfermería se asocia con la satisfacción laboral en las organizaciones de salud, se menciona esto porque según la investigación forma parte de la coordinación en todo el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa el Salvador observando que las enfermeras participan activamente en las diferentes áreas, también se encontró que refieren que las jefas de enfermería brindan apoyo necesario a todo el personal para no afectar su rendimiento laboral.

6.3 Responsabilidad ética

La investigación que tiene como objeto de estudio a los seres humanos, requiere una serie de principios que protejan los derechos y la seguridad de las personas que participan, esta sin un control ético, podría dar motivo a negativas por parte del encuestado, los beneficios de la presente investigación podrían ser aplicadas y obtener un adecuado criterio ético.

Según Burns N. y Grove S. se deben respetar lo siguiente:

Consentimiento Informado:

Documenta la decisión de participar de manera voluntaria después de haber recibido una explicación pero sin afectar su credibilidad

Intimidad, anonimato y confidencialidad:

Desde el investigación se explica a cada participante la finalidad de la aplicación de los cuestionarios, que solo será con fines de investigación, garantizándole que por ninguna razón los datos obtenidos deben ser expuestos en público, teniendo en cuenta el anonimato del investigado.

Autonomía:

Es un derecho al auto denominación, consiste en que el participante exprese lo que siente, lo que piense y que lo hace sin coacción de nadie, asegurando un ambiente tranquilo, cómodo, sin ruido que pueden interrumpirles.

Beneficencia:

Se tomara en cuenta todas las precauciones para evitar daños que puedan afectar su integridad; protegerlos contra la utilización de su colaboración en la presente investigación para otros fines y procurarles algún beneficio, consejería, etc.

CONCLUSIONES

1. El 54 % del personal de enfermería consideran que el liderazgo transformacional es de nivel medio; y 19 % alto.
2. El 73 % del personal de enfermería consideran que la satisfacción laboral es de nivel medio; y 11 % alto.
3. La variable independiente y dependiente relacionada con la edad es de nivel medio entre las edades 31 a 35 años. Si existe significancia estadística 0.05.
4. El estilo de liderazgo transformacional con las dimensiones de inspiración, estimulación intelectual y consideración Personal relacionado con satisfacción laboral; alcanzaron nivel medio; y en la dimensión carisma alcanzo nivel bajo para liderazgo trasformación y nivel medio para satisfacción laboral.
5. El liderazgo transformacional asociado con la satisfacción laboral se encontró que si hay asociación estadística significativa.

RECOMENDACIONES

1. El personal de enfermería debe promover el liderazgo transformacional en las instituciones de salud para el desarrollo recursos humanos a fin de encontrar elementos de satisfacción laboral.
2. Recomendar al personal de enfermería ser más empáticos con relación al carisma para alcanzar un nivel alto de satisfacción laboral en el centro de trabajo.
3. Realizar investigaciones sobre liderazgo transformacional en las instituciones de salud a todo el personal de salud a fin de encontrar otros elementos de insatisfacción laboral.
4. Investigar sobre satisfacción laboral para buscar que elementos puede causar insatisfacción laboral en sus centros de trabajo

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Morris y Venkatesh, "El liderazgo transformacional y el uso de modelos de adaptación", Chile 2010.
2. OMS, http://www.who.int/topics/occupational_health/es/.
3. María M. Chiang, "Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de Chile", Artículo de investigación científica y tecnología, Chile, 2014.
4. Oliva y Molina, Chile, "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillan", Chile 2016.
5. Alina Danet Inmaculada Garcia Romero, Joan Carles March cerda, "Liderazgo transformacional en la organización sanitarias", Chile, 2016.
6. Alicia Omar, "Liderazgo transformador y satisfacción laboral el rol de la confianza en el supervisor", Argentina, 2011
7. Neal Henry, Reyes Gastanadui, "Liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral y el proceso de atención de enfermería en los profesionales de enfermería estudiantes de la especialidades en la unidad de posgrado UPeU", Lima, 2017";
8. Paraga y Bartolo, "Liderazgo transformación del director y desempeño del trabajador del servicio en las instituciones educativas publicas según los docentes de la Red 18 Ate, Lima, 2014".
9. Carrera, F. Pacasmayo, "Capacidad de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la red de salud Pacasmayo 2014";
10. Bass B. "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership", European Journal of work and Organozational Psychology.
11. Galaz, J.F, Contreras P. "La satisfacción laboral de académicos mexicanos en la universidad pública: realidad institucional", ANUIES, Mexico 2002.

12. Méndez Morse, "Liderazgo emprendedor: como ser un emprendedor de éxito y no moriri en el intento", ecitorial Top, Mexico 2007.
13. Avolio B, Bass B. "Multifactor Leasership Questionnaire", Third edición Manual and sampler set Mind Garden inc, 2004.
14. Chiavenato, Idalberto,"Introduccion a la teoría general de la administración", McGraw Hill, Interamericana, Mexico, 2006.
15. Bass, Bernard y Avolio,Bruce, "Manual for the multifactor leadership questionnaire", consulting Psychologist Press. Palo Alto California, EE.UU, 2006.
16. Leithwood, Kenneth, "Distributed leadership according to the evidence", editorial Routledge Press, EE.UU, 2009.
17. Lerma, Alejandro, "Liderazgo emprendedor: como ser un emprendedor de existo y no morir en el intento" editorial top, 2007.
18. John W. Slocum, "Comportamiento organizacional y comunicación gerencial en educación básica primaria" Mason, Ohio Thomson/South-Western, 2009.
19. Slocum, H. "Comportamiento humano en el trabajo". (12ª ed.) México, D.F.: McGraw Hill.
20. Hersey, P., Blanchard, R. "Administración del comportamiento organizacional, liderazgo situacional". Mexico D.F. Prentice Hall 1998.
21. Burns, J. M, "Leadership. New York, Haper and Row. 1978.
22. Antonakis,J. y House, R. J." Medicion del liderazgo instrumental y extensión de la teoría del liderazgo transformacional – transaccional" pag. 745-771. 2014
23. Yukl, G. "Una evaluación de las debilidades conceptuales en las teorías del liderazgo transformacional y carismático". Liderazgo trimestral 10 pag.285-305. 1999
24. Locke, E. A. "La naturaleza y las causas de la satisfacción en el trabajo" In dunnette, M.D. (ed) Manual de psicología industrial y organizacional. Rand Mc Nally Chicago, EE. UU.

25. Harpaz, I. "Satisfacción laboral: perspectivas teóricas y un análisis longitudinal". Nueva York, EE. UU. Libra Publishers 1983.
26. Peiro, J. M., Gonzalez Roma. V., Bravo. M.J y Zurriaga R." La medida de la satisfacción laboral, Ansiedad y estrés", pag. 231-253. 1995.
27. Blum, M. y Taylor, J. "Psicología industrial sus fundamentos teóricos y sociales". Ed. Trillas. México. 1999.
28. Doyle "Physiaan conduct and albar facturs thateffect conumar satisfacción with medical caro" pag. 17 -45.
29. Basaglia F. "La salud de los trabajadores ". 4ta edición México Nuevo. Mexico.
30. Mozota, J. R "Resumen de la encuesta de satisfacción del personal en el hospital Nacional Valdecilla" Stander Cantabria España.

ANEXOS

ANEXO N°1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y NIVEL DE SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE EMERGENCIA DE VILLA EL SALVADOR, 2018”

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | VARIABLE | DIMENCIONES | INDICADORES | METODOLOGIA |
|--|---|---|---|---|---|--|
| <p>Problema General</p> <p>¿Cuál es el estilo de liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa El Salvador, 2018?</p> <p>Problema Específicos</p> <p>¿Cuál es el estilo de liderazgo transformacional que existe en el Hospital de Emergencia Villa El Salvador?</p> | <p>Objetivo General</p> <p>Determinar cuál es el estilo de liderazgo transformacional que existe y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa El Salvador 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>*Identificar es el estilo de liderazgo transformacional del personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa El Salvador.</p> <p>*Identificar el nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa El Salvador.</p> <p>*Determinar la asociación entre las dimensiones del estilo de liderazgo</p> | <p>Hipótesis General</p> <p>A mayor liderazgo transformacional mayor será el nivel de satisfacción laboral del profesional que labora en el hospital de Emergencia Villa El Salvador.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>*El estilo de liderazgo transformacional del personal de enfermería es media para el del personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa El Salvador.</p> <p>*El nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería es media del personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa El Salvador.</p> <p>*El estilo de liderazgo transformacional del personal de enfermería según las dimensiones se relacionado directamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa El Salvador.</p> | <p>Liderazgo transformacional</p> <p>Satisfacción Laboral</p> | <p>*Carisma</p> <p>*Inspiración</p> <p>*Estimulación Intelectual</p> <p>*Consideración Personal</p> <p>*Sueldo</p> <p>*Seguridad</p> <p>*Social</p> <p>*Supervisión</p> | <p>Orgullo</p> <p>Respeto</p> <p>Confianza</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Esfuerzo</p> <p>Propósitos</p> <p>Expectativas</p> <p>Motivación</p> <p>Inteligencia</p> <p>Racionalidad</p> <p>Solución de problema.</p> <p>Capacitación</p> <p>Atención personal</p> <p>Asesoría</p> <p>Identificación</p> <p>Influencia</p> <p>Incentivos</p> <p>Recompensa Salud</p> <p>Remuneración</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Ergonomía</p> <p>Ubicación Geográfica</p> <p>Iluminación</p> <p>Autoestima</p> <p>Influencia</p> <p>Prestigio</p> | <p>Tipo de Investigación:</p> <p>La investigación es de tipo cuantitativo descriptivo correlacional</p> <p>Diseño de la investigación: Es no experimental de corte transversal.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[M] --> V1[V1] M --> V2[V2] V1 <--> r V2 </pre> </div> <p>Dónde: M = Muestra V1= Liderazgo Transformacional V2= Satisfacción Laboral r = Relación entre variables</p> <p>Población y muestra:</p> <p>La población estuvo conformado por todo el personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa El Salvador, en un total de 180 personas.</p> <p>El presente trabajo de investigación se realizó muestreo aleatorio simple, donde se aplicó la formula corregida teniendo una muestra de 73 personas.</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---------------------|--|--|
| | <p>transformacional con el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa El Salvador.</p> <p>*Determinar la asociación que existe en el estilo de liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral con la edad del personal de enfermería del Hospital de Emergencia Villa El Salvador.</p> | <p>*El estilo de liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral se relacionan con la edad del personal del Hospital de Emergencia de Villa El Salvador.</p> | | <p>*Crecimiento</p> | <p>Desempeño Comportamiento Organización Lucha por el éxito Realización. Búsqueda de la excelencia</p> | |
|--|--|--|--|---------------------|--|--|

ANEXOS N° 2

CUESTIONARIO DE OBSERVACIÓN SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio con el fin de determinar el nivel de liderazgo transformacional al personal de enfermería de la institución. Le hacemos saber que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtengan serán de uso exclusivo para la investigación.

Edad:

Sexo:

Leyenda:

| | | | | | | | | | |
|---|-------|---|------------|---|---------|---|--------------|---|---------|
| 1 | Nunca | 2 | Casi Nunca | 3 | A Veces | 4 | Casi Siempre | 5 | Siempre |
|---|-------|---|------------|---|---------|---|--------------|---|---------|

| VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|-------------|--|--|--|---|---|---|---|---|--|
| Dimensiones | Indicadores | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Carisma | 1 | ORGULLO: La imagen de la institución esta lastimada lo que incentiva que limite la información de que a ella pertenezco? | | | | | | | | |
| | 2 | RESPECTO: Respeto la opinión de mis compañeros de trabajo, respecto a las opiniones que ellos tienen sobre la institución? | | | | | | | | |
| | 3 | CONFIANZA: Cree usted que la institución es considerada de confianza para sentirse seguro en su entorno? | | | | | | | | |
| | 4 | RELACIONES INTERPERSONALES: Cree usted que es una persona que está acostumbrado(a) a construir relaciones cercanas con sus compañeros(as) de trabajo? | | | | | | | | |
| Inspiración | 5 | Esfuerzo: Cree usted que su horario de trabajo le permite manejar un tiempo adecuado para desarrollarse profesionalmente, sin causar un esfuerzo involuntario? | | | | | | | | |
| | 6 | Propósitos: Considera usted que el propósito general de la institución es crear un ambiente donde pueda realizar sus funciones adecuadamente? | | | | | | | | |
| | 7 | Expectativas: Consideras que el salario que percibes mensualmente no es lo que te mereces por el trabajo que realizas? | | | | | | | | |
| | 8 | Motivación: Siente que sus jefes inmediatos reconocen sus labores y lo motivan a seguir dando lo mejor por la institución? | | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--------------------------|----|---|--|--|--|--|--|
| Estimulación Intelectual | 9 | Inteligencia: Considera que la institución le ayuda a desarrollar sus habilidades con capacitaciones constantes? | | | | | |
| | 10 | Racionalidad: Se considera usted una persona racional el cual le permite estar siempre alerta a los sucesos que percibe en su entorno? | | | | | |
| | 11 | Solución de Problemas: Se siente usted en un ambiente donde sus jefes inmediatos le brindan apoyo cuando se presenta algún problema suyo o de sus compañeros? | | | | | |
| | 12 | Capacitación: Considera usted que está capacitado para ser promovido a un puesto de mejor rango y con un mejor salario? | | | | | |
| Consideración Personal | 13 | Atención Personal: Considera usted que la organización destina parte de su presupuesto anual a programas de bienestar social laboral pero no lo aplica de una forma adecuada. | | | | | |
| | 14 | Asesoría: Cree usted que dentro de su entorno laboral recibe asesoría permanente lo que permite realizar sus funciones con mayor efectividad? | | | | | |
| | 15 | Identificación: Se siente identificado con la institución donde labora lo que permite sentir orgullo de que a ella pertenece? | | | | | |
| | 16 | Influencia: Mis superiores influyen constantemente en mi desempeño laboral y me apoyan para lograr las metas propuestas? | | | | | |
| | 17 | Colaboro para que las normas laborales se cumplan en mi área de trabajo y toda la institución. | | | | | |

ANEXOS N° 3

CUESTIONARIO DE OBSERVACIÓN SOBRE SATISFACCION LABORAL.

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio con el fin de determinar el nivel de satisfacción aboral al personal de enfermería de la institución. Le hacemos saber que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtengan serán de uso exclusivo para la investigación.

Edad:

Sexo:

Leyenda:

| | | | | | | | | | |
|---|-------|---|------------|---|---------|---|--------------|---|---------|
| 1 | Nunca | 2 | Casi Nunca | 3 | A Veces | 4 | Casi Siempre | 5 | Siempre |
|---|-------|---|------------|---|---------|---|--------------|---|---------|

| VARIABLE: SATISFACCION LABORAL | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|-------------|---|--|--|--|---|---|---|---|---|
| Dimensiones | Indicadores | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Sueldo | 18 | Incentivos: Considera que su remuneración está en consonancia con la situación y marcha económica del país y esta alcanza a satisfacer sus necesidades? | | | | | | | | |
| | 19 | Me gusta trabajar motivado y en competencia con mis compañeros para ganar solo mi beneficio personal más no las del equipo. | | | | | | | | |
| | 20 | Recompensas: Considera usted que los empleados que cooperan entre si para realizar el trabajo son adecuadamente recompensados? | | | | | | | | |
| | 21 | Cree usted que la institución se esmera por brindar una buena calidad de vida a sus trabajadores y lucha por recompensarlos día tras día. | | | | | | | | |
| | 22 | Salud: Dentro de la institución cuentas con un área que se ocupa de la salud preventiva de sus integrantes? | | | | | | | | |
| | 23 | Existen charlas de salud ocupacional lo que permite sentirse con total seguridad en caso de alguna emergencia? | | | | | | | | |
| | 24 | Remuneración: Cree usted que trabajando eficaz y eficientemente tenga la oportunidad de percibir una mejor remuneración? | | | | | | | | |
| Seguridad | 25 | Condiciones de Trabajo: Cree usted que el lugar donde realiza sus funciones no es el adecuado respecto al ruido y al ambiente? | | | | | | | | |
| | 26 | Siente que existe renovación periódica del aire de la oficina, ya sea por ventanas, ventilación mecánica o aire acondicionado? | | | | | | | | |
| | 27 | Ergonomía: Cree usted que la posición que adopta para realizar sus funciones le genera alguna molestia y esto le desmotiva en sus funciones? | | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--------------|----|---|--|--|--|--|--|
| | 28 | Considera que los mobiliarios utilizados en la institución no son los adecuados para tener una buena postura y esto le cause alguna lesión futura? | | | | | |
| | 29 | Ubicación Geográfica: Considera que la ubicación donde se encuentra la institución le pueda causar estrés y enfermedades psicológicas? | | | | | |
| | 30 | Iluminación: Cree usted que en el ambiente donde realiza sus funciones carece de iluminación? | | | | | |
| Social | 31 | Autoestima: Busco ser aceptado constantemente por mi entorno laboral pero no lo demuestro. | | | | | |
| | 32 | Influencia: Cree usted que su jefe inmediato es considerado como líder dentro de la institución y esto influye a seguir su ejemplo? | | | | | |
| | 33 | Prestigio: Se considera usted una persona confiable y responsable para la institución pero sus jefes no saben apreciarlo? | | | | | |
| Organización | 34 | Desempeño: Siente que sus compañeros y usted tiene la disposición para ayudar al personal a desempeñarse mejor? | | | | | |
| | 35 | Comportamiento: Se identifica con los problemas personales de sus compañeros pero no al punto de ayudar a solucionarlos. | | | | | |
| | 36 | Organización: La organización donde usted labora se preocupa por el bienestar y satisfacción de las personas? | | | | | |
| Crecimiento | 37 | Lucha por el Éxito: Se siente con la capacidad suficiente para lograr el éxito personal y profesional dentro de la institución? | | | | | |
| | 38 | Siente usted la necesidad de renunciar a la institución para seguir creciendo profesional y personalmente? | | | | | |
| | 39 | Realización: La lucha por su realización profesional produce celos en sus compañeros? | | | | | |
| | 40 | Búsqueda de éxito: Cuando surge la oportunidad en la que usted pueda innovar algún procedimiento, su opinión es bien recibida por sus superiores? | | | | | |
| | 41 | Cree usted que sus compañeros no están capacitados para cumplir con sus funciones y aun así siguen laborando en ella? | | | | | |

ANEXOS N° 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en el estudio titulado “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE EMERGENCIA VILLA EL SALVADOR”, por esta razón es muy importante que conozca y entienda la información necesaria sobre el estudio de forma que permita tomar una decisión sobre su participación en el mismo. Cualquier duda o aclaración que surja respecto al estudio, le será aclarada por el investigador responsable.

El estudio pretende determinar la asociación que existe entre el liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Emergencia de Villa El Salvador 2018.

Por medio de este documento se asegura y garantiza la total confidencialidad de la información suministrada por usted y el anonimato de su identidad. Queda explícito que los datos obtenidos serán de uso y análisis exclusivo del estudio de investigación con fines netamente académicos.

DECLARACIÓN PERSONAL

He sido invitado a participar en el estudio titulado “liderazgo transformacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencia de Villa el Salvador”, Me han explicado y he comprendido satisfactoriamente el propósito de la investigación y se me han aclarado dudas relacionadas con mi participación en dicho estudio. Por lo tanto, acepto participar de manera voluntaria en el estudio, aportando la información necesaria para el estudio y sé que tengo el derecho a terminar mi participación en cualquier momento.

Firma del participante

ANEXOS N° 5
ESCALA DE ESTANINOS

Se halla de la siguiente forma:

| | |
|-------|-------------------------|
| BAJO | Valor mínimo -----a |
| MEDIO | a + 1 -----b |
| ALTO | b + 1 -----valor máximo |

Donde:

$$a = x - (0.75 \cdot DS) = 92$$

$$b = + (0.75 \cdot DS) = 140$$

X = Media

DS = Desviación estándar

V min = Valor mínimo

V max = Valor máximo

Escala de estatinos en liderazgo

$$X = 66.2$$

$$DS = 5.84$$

$$V \text{ min} = 52$$

$$V \text{ max} = 81$$

Valores de liderazgo hallados

Reemplazando las siguientes categorías para liderazgo

| CATEGORIA | LIMITE INFERIOR | LIMITE SUPERIOR |
|-----------|-----------------|-----------------|
| BAJO | 52 | 62 |
| MEDIO | 63 | 70 |
| ALTO | 71 | 81 |

Escala de estatinos en satisfacción

$$X = 76.6$$

$$DS = 10.9$$

$$V \text{ min} = 48$$

$$V \text{ max} = 120$$

Valores de satisfacción hallados

Reemplazando las siguientes categorías para satisfacción

| CATEGORIA | LIMITE INFERIOR | LIMITE SUPERIOR |
|------------------|------------------------|------------------------|
| BAJO | 48 | 72 |
| MEDIO | 73 | 77 |
| ALTO | 81 | 120 |