

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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



**“ESTILO DE LIDERAZGO Y  
SATISFACCIÓN LABORAL DEL  
PERSONAL PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL  
SERVICIO DE EMERGENCIA HOSPITAL  
GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN,  
LIMA-2017”**

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

**MARTÍNEZ AYBAR, OLGA YSAURA  
MARTINEZ PEÑA, ESTHER**

**Callao, 2018  
PERÚ**

## **DEDICATORIA**

A mis padres con todo cariño y amor por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en mi vida personal y profesional.

A Dios por la vida y el aprendizaje.

A mis hijos Alexandra y Kamil por ser mi inspiración y fuerza para seguir adelante.

4.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
4.5	Procedimientos de recolección de datos	56
4.6	Procesamiento estadístico y análisis de datos	56
<b>V.</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>57</b>
<b>VI.</b>	<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>63</b>
6.1	Contrastación de hipótesis con los resultados	63
6.2.	Contrastación de resultados con otros estudios de la investigación	70
<b>VII.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>76</b>
<b>VIII.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>77</b>
<b>IX.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>78</b>
<b>ANEXO</b>		<b>81</b>

## RESUMEN

La investigación sobre el Estilo de liderazgo y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia, Hospital Guillermo Alménara Irigoyen Lima, 2017. Tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre el estilo del liderazgo y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería que labora en dicho Hospital. El estudio fue de tipo básico cuantitativo, correlacional no experimental de corte transversal; la aplicación de dicho estudio estuvo conformada por 63 enfermeras que laboran en el servicio de emergencia de dicho hospital, teniendo en cuenta los criterios de exclusión e inclusión establecidos. Para la obtención y/o recolección de datos se utilizó como método la encuesta, como técnica el cuestionario y como instrumento un formulario (CELID-S) y la Escala de Satisfacción Laboral NTP 394 adaptada por Pérez Bilbao 2006, del original inglés Overall Job Satisfaction. Para el procesamiento de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS. Los resultados fueron: tipo de liderazgo el 4,8% percibe un liderazgo Laissez faire, el 85,7% transaccional y el 9,5% indica que el liderazgo es transformacional. Respecto a la satisfacción laboral el 4,8% indican que están moderadamente insatisfechos, el 44,4% están indiferentes, el otro 44,4% indican que están moderadamente satisfechos y solo el 6,3% están muy satisfechos y los resultados de relación se tiene que existe relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral ( $X^2=14,222$ ; p valor=0,012<0,05), si existe relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral intrínseca ( $X^2 = 9,488$  y p valor=0,020< 0,05); existe relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral extrínseca ( $X^2=22,906$  y p valor=0,003<0,05). Conclusión: estilo de liderazgo relacionado a la satisfacción laboral en el personal profesional enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Alménara Irigoyen Lima, 2017. **Palabras claves:** estilo de liderazgo, personal profesional de enfermería satisfacción laboral, servicio de emergencia.

salud y de la búsqueda de nuevas formas innovadoras que permitan una gestión eficaz, por ello define al liderazgo como un impacto fundamental en el pensamiento según el cual. "el liderazgo no es un cargo, es un modo de pensar y comportarse influenciado a otras personas.

En el Perú el verdadero líder se conoció a través de su comportamiento, en el uso de sus potencialidades, de sus intereses y de la satisfacción obtenida en el logro de resultados que se sabe que son dirigidos por un líder. (2)

La enfermería a nivel mundial vive una crisis de identidad y necesita delimitar su campo de acción en el trabajo independiente, ya que es una debilidad interna el realizar mayoritariamente actividades de dependencia médica, e incluso al asumir otras tareas externas a las propias del rol.

De tal manera que, la visión de los nuevos profesionales de enfermería debe estar orientada hacia un compromiso por hacer de la práctica de la profesión una disciplina y una ocupación que exprese el liderazgo en las reales necesidades de la sociedad, ya que la enfermería es una organización profesional sólida, con un cuerpo de conocimientos propios, una autonomía y métodos de trabajo que le identifican dentro del equipo dedicado a los cuidados de la salud. Desde esta perspectiva, la enfermería debe conllevar a un proceso de liderazgo que implique el gran desafío de clarificar y hacer visible el rol del profesional de enfermería, reforzando la profesión como parte fundamental de los sistemas de salud.(3)

En los últimos tiempos se ha observado que los servicios de emergencia de los hospitales públicos de Lima se ha saturado por la alta afluencia de pacientes de Lima ciudad y las referencias que llegan de las provincias de todo el país, consecuente a esto, el personal de salud específicamente enfermería no se da abasto para satisfacer la gran demanda, este fenómeno permite que el desempeño laboral no se desarrolle de forma correcta, teniendo en cuenta que la situación de los servicios de emergencia no es la óptima.

El liderazgo es una estrategia que cobra relevancia porque los servicios de emergencia laboran médicos, enfermeras, técnicos, estudiantes de medicina y enfermería además el personal de servicio donde es impredecible aplicar un liderazgo participativo para el buen funcionamiento del servicio u organización.(4)

Para que una institución logre sus objetivos y sus metas tiene que contar con personal que muestre su liderazgo ante cualquier situación más si es en caso de Emergencia, para que pueda organizar y dirigir a su grupo de trabajo por ello es necesario que se desarrollen en un ambiente laboral adecuado y de armonía.

En el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, se observó que en profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia se percibe la existencias de quejas por la sobre carga laboral, estrés, cansancio, mal humor, inconformidad de los turnos, sobre todo la falta de comunicación entre los profesionales, como con sus jefes. Es de suma

importancia que el jefe y/o coordinadora de enfermeras deben de poseer un liderazgo que influya en el éxito de la organización.

Hasta la actualidad se han realizado investigaciones sobre el liderazgo y satisfacción laboral en los diferentes servicios de la institución pero aún no se han realizado investigaciones sobre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral en el servicio de emergencia por lo que se hace necesaria esta investigación.

## **1.2. Formulación de problemas**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación del estilo de liderazgo y la satisfacción laboral, en el personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia, Hospital Guillermo Almenara Lima, 2017?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral intrínseca del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima, 2017?

¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral extrínseca del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima, 2017?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo Y la satisfacción laboral en la personal profesional enfermería que laboran en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima, 2017.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Establecer la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral intrínseca del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima, 2017.

Identificar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral extrínseca del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima, 2017.

### **1.4 Justificación**

En las organizaciones de salud se consideró que el capital humano es fundamental para llevar al éxito una institución en donde, el profesional de enfermería es considerado un pilar importante por ello tiene que desarrollar un estilo de liderazgo que establezca una adecuada relación con el entorno laboral.



personal profesional de enfermería, en base al cual desarrollar políticas institucionales para mejorar las condiciones en que desarrollan su labor dichas profesionales y por ende elevar los niveles de satisfacción laboral.

Además, al realizar este trabajo de investigación se identificaron las relaciones interpersonales e interprofesionales en el Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Alménara Irigoyen, propiciando en consecuencia un entorno laboral en beneficio del usuario y del profesional de enfermería.

estuvo compuesta de 66 enfermeros y técnicos de enfermería, utilizando como instrumento el cuestionario Grid y Liderazgo en Enfermería: comportamiento ideal y comportamiento real, teniendo como resultados

El entorno laboral no se asoció con el liderazgo en enfermería real ( $p = 0,852$ ). El carácter público o privado de los institutos donde se encontraban las UCI investigadas no tuvo efecto significativo sobre el liderazgo ( $p = 0,437$ ). El único dominio que sobresalió fue la relación entre enfermero y doctor ( $p = 0,001$ ). Conclusión: La selección de estilo de liderazgo por los enfermeros debería encajar con las propiedades de la UCI. Las aptitudes de liderazgo se podrían desarrollar y el entorno laboral no influyó sobre la población estudiada que el 63,6% de enfermeros líderes fueron calificados como un liderazgo real por los técnicos de enfermería, mientras que los mismos enfermeros se calificaron como un liderazgo ideal en un 98,5 %. No encontrándose relación del liderazgo en enfermería con el entorno laboral. (9)

**LUCAS Mirian. (2014- Ecuador).** Realizó el estudio "Desempeño de los líderes de enfermería y la Motivación del Personal en el cumplimiento de actividades y la Satisfacción de los Usuarios del hospital Fisco misional Divina Providencia, Cantón San Lorenzo provincia de Esmeraldas durante los meses de Abril - Junio 2014, Ecuador", cuyo objetivo fue conocer el desempeño de los líderes de enfermería, motivación del personal que tienen a su cargo y la satisfacción de los usuarios por el servicio que reciben. Estudio de tipo cualitativo y cuantitativo, tuvo como población de

demostrado a través de la prueba Alfa de Crombach que arrojó un nivel de significancia de  $\alpha = 0.6$ . (13)

**CARRERA Fernando. (2014-Arequipa).** Realizó el estudio "Capacidad de Liderazgo y Nivel de Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería de la Red de Salud Pacasmayo-2014", cuyo objetivo fue determinar la relación 15 entre liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en dicha Red. Estudio de tipo descriptivo, correlacional de corte trasversal. Realizado en una muestra de 30 enfermeras/os, utilizando como instrumento la Escala de los Estilos de Liderazgo y la Escala de Satisfacción Laboral, llegando a la conclusión que 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 que indica que no todos los profesionales están totalmente satisfechos y la capacidad de liderazgo tiene relación significativa con el nivel de satisfacción laboral.

**QUINTANA Damián, (2016-Lima )** realizó un estudio "sobre el estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del Hospital José Agurto Tello De Chosica" Objetivo: Determinar la relación de los estilos de liderazgo y los valores laborales en enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016. Metodología: Estudio de la técnica empleada para la recolección empleada fue una encuesta que evalúa estilos de liderazgos de Bas y Avolio, en liderazgo y el Instrumento del EVAT 30, con 30 ítems, del modelo de Schwart, de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método

**Y John Kotter (2004):** EL Liderazgo no es más que la actividad o proceso a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización afine.

### **Liderazgo en enfermería**

El personal de enfermería es el capital humano esencial para la atención donde planea y ejecuta acciones para el cuidado. El liderazgo de enfermería comprende las actividades de instruir y ser modelo a seguir para otras personas para mantener un entorno acorde para la atención de calidad a los usuarios.

### **Líder**

La palabra líder deriva de la raíz griega "leader" que significa que es el individuo que tenga la capacidad para dirigir o conducir a una organización, para lograr sus objetivos. Se considera que un líder es un modelo para el grupo que dirige por ello tiene que ser, sencillo, veraz, capaz de trabajar en equipo, capaz de expresar libremente sus ideas, capaz de luchar por sus principios, tiene buenas relaciones humanas.

A lo largo de la historia los diferentes autores lo definen como:

**Para la Real Academia:** el líder es la persona a la que el grupo sigue reconociéndola como jefe u orientadora

**Según Carrasco Esquivel (2006):** un líder es "aquella persona que posee la habilidad para influir sobre los miembros de un grupo para alcanzar los objetivos planteados de cualquier otra institución.

**Según Lussier (2005):** El líder es un tomador de decisiones que acepta la responsabilidad por ellas y enseña a otros el sutil arte de firmeza de carácter.

**Según Madrigal (2005):** el líder es quien guía a su equipo de trabajo hacia un objetivo común. Su desempeño o acción se llama liderazgo y se refiere al ejercicio de la autoridad interiorizada y aceptada por el grupo.

### **Características del líder**

Entre las características podemos mencionar:

**1.- Capacidad de comunicarse:** La comunicación es en dos sentidos. Debe expresar claramente sus ideas y sus instrucciones, y lograr que su gente las escuche y las entienda. También debe saber "escuchar" y considerar lo que el grupo al que dirige le expresa.

**2.- Inteligencia emocional:** Salovey y Mayer (1990) definieron inicialmente la Inteligencia Emocional como -la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción.- Los sentimientos mueven a la gente, sin inteligencia emocional no se puede ser líder.

**3.- Capacidad de establecer metas y objetivos:** Para dirigir un grupo, hay que saber a dónde llevarlo. Sin una meta clara, ningún esfuerzo será suficiente. Las metas deben ser congruentes con las capacidades del grupo. De nada sirve establecer objetivos que no se pueden cumplir.

**4.- Capacidad de planeación:** Una vez establecida la meta, es necesario hacer un plan para llegar a ella. En ese plan se deben definir las acciones que se deben cumplir, el momento en que se deben realizar, las personas encargadas de ellas, los recursos necesarios, etc.

**5.- Un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo:** Por supuesto también sabe cuáles son sus debilidades y busca subsanarlas.

**6.- Un líder crece y hace crecer a su gente:** Para crecer, no se aferra a su puesto y actividades actuales. Siempre ve hacia arriba. Para crecer, enseña a su gente, delega funciones y crea oportunidades para todos.

**7.- Tiene carisma:** Carisma es el don de atraer y caer bien, llamar la atención y ser agradable a los ojos de las personas. Para adquirir carisma, basta con interesarse por la gente y demostrar verdadero interés en ella; en realidad, en el carisma está la excelencia. Se alimenta con excelencia, porque es lo más alejado que hay del egoísmo. Cuando un líder pone toda su atención en practicar los hábitos de la excelencia, el carisma llega y como una avalancha cae un torrente sobre el líder.

**8.- Es Innovador:** Siempre buscará nuevas y mejores maneras de hacer las cosas. Esta característica es importante ante un mundo que avanza rápidamente, con tecnología cambiante, y ampliamente competido.

**9.- Un líder es responsable:** Sabe que su liderazgo le da poder, y utiliza ese poder en beneficio de todos.

**10.- Un líder está informado:** Se ha hecho evidente que en ninguna compañía puede sobrevivir sin líderes que entiendan o sepan cómo se

La dimensión de Frecuencia, que representa cuán frecuentemente un individuo despliega un estilo particular de liderazgo

### **2.3.2 Satisfacción laboral**

#### **Definición**

La satisfacción laboral en la actualidad es un punto de mayor interés en las organizaciones de salud por entender el fenómeno de la satisfacción o la insatisfacción en el ámbito laboral y esto se ve reflejado en el desempeño de sus trabajadores o también considerándolo como resultado final de la atención como consecuencia de la interacción entre el usuario y el trabajador prestadores de servicio. Es decir que los trabajadores necesitan de las organizaciones como importantes medios para alcanzar las metas y a su vez estas entidades necesitan de las personas para lograr sus objetivos organizaciones.

El campo del Comportamiento Organizacional (CO) es una ciencia social que estudia el comportamiento de las personas en el trabajo. El CO estudia la productividad de una organización y las necesidades de los empleados. Todos los aspectos relativos al desempeño de la organización se relacionan con el primero, mientras que las actitudes laborales, tales como la Satisfacción Laboral (SL), el Compromiso con la Organización y el Compromiso con el Trabajo se refieren al último (16)

Según S. Robbins 1998, define el comportamiento organizacional en tres actitudes:

### **Sistemas de recompensas justas**

Existen dos tipos de recompensas relacionadas con la satisfacción laboral: las extrínsecas y las intrínsecas. Las recompensas extrínsecas son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo: sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización, los elogios y los reconocimientos por parte del supervisor. Las intrínsecas son las que el empleado experimenta internamente: sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho.

Este sistema de recompensas debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas

**Satisfacción con el salario:** Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor.

La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados.



De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien se muestra satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; y quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas.

Blum y Naylor 1988 La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.).

### **Manifestación de insatisfacción laboral de los empleados**

Para Robbins 1999 refieren que los empleados muestran su insatisfacción de diferentes formas. Y estas la sub divide en dos dimensiones: afán constructivo/destructivo y actividad/ pasividad, que se definen así:

- **Abandono:** La insatisfacción expresada mediante la conducta orientada a irse, incluye la búsqueda de otro empleo y renuncia.
- **Expresión:** La insatisfacción expresada por intentos activos y constructivos por mejorar la situación. Implica sugerir mejoras, analizar los problemas con supervisores, etc.
- **Lealtad:** Expresada mediante una espera pasiva y optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la organización ante críticas externas y confiar en que la administración hará lo más conveniente.

**Factores extrínsecos o higiénicos:** Son aquellos que rodea al individuo cuando desarrolla su trabajo. Entre estos factores higiénicos podemos mencionar: salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, etc.,

Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción.

**Tabla 2. 1**

**Factores motivacionales y factores higiénicos**

<b>Factores motivacionales (de satisfacción)</b>	<b>Factores higiénicos (de insatisfacción)</b>
Factores que cuando son óptimos: <b><i>elevan la satisfacción</i></b>	Factores que cuando son óptimos: <b><i>Evitan la insatisfacción</i></b>
Factores que cuando son precarios: <b><i>producen la no satisfacción</i></b>	Factores que cuando son precarios: <b><i>producen insatisfacción</i></b>
1. realización exitosa del trabajo	1. condiciones de trabajo y comodidad
2. Reconocimiento del éxito obtenido	2. incremento de salario
3. progreso profesional	3. Seguridad en el trabajo
4. utilización plena de las habilidades personales.	4. Relaciones con el supervisor

Fuente: Modelo explicativo de Herzberg (1956).

### **III. VARIABLES E HIPÓTESIS**

#### **3.1 Definición de las variables**

##### **3.1.1 Variable independiente**

###### **Estilo de liderazgo**

El estilo de mando del líder es el que genera cierta atmósfera en la organización. Lo característico del líder es estimular, a los otros a que le sigan, su función específica es poner en movimiento, incitar a la acción. En una atmósfera autoritaria la responsabilidad reside en la autoridad y nadie participa o inicia una acción excepto cuando lo impone el líder.

##### **3.1.2 Variable dependiente**

###### **Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral ha sido estudiada por parte de investigadores con el objeto de mejorar los resultados laborales, debido que mediante la misma facilitaría la consecución y los objetivos de los trabajadores; lo cual produce satisfacción y cuando no se produce el logro previsto se presenta la insatisfacción.

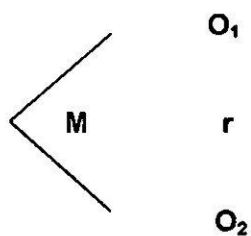
## IV. METODOLOGÍA

### 4.1 Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación por su naturaleza fue de tipo básico, cuantitativa, correlacional, no experimental de corte transversal; básica porque la finalidad fue incrementar los conocimientos teóricos sobre las variables a investigar; cuantitativa porque los resultados se cuantificaron y se usó la estadística, correlacional porque se buscó la existencia de alguna medida de relación entre las variables planteadas; no experimental debido a que no se manipularon las variables, solo se observaron los fenómenos tal como se dieron en su contexto natural, luego se analizaron y, transversal porque los datos se recogieron en un momento y tiempo dado.

### 4.2 Diseño de la investigación

El diseño fue de tipo correlacional.



M: Es la muestra de personal que labora en la unidad de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.

O<sub>1</sub>: Estilos de liderazgo.

r : Es el coeficiente nivel de relación entre las dos variables.

O<sub>2</sub>: Satisfacción laboral.

### **Liderazgo transaccional**

Recompensa contingente ( 5 ítems) 8,10,11,12,16

Dirección por excepción (6 ítems) 2,5,7,9,18,26

### **Liderazgo laissez faire (6 ítems)**

1,6,20,27,31,32

### **Cuestionario de satisfacción laboral**

La escala sobre la satisfacción NTP 394 adaptada por Pérez Bilbao 2006, de la original en inglés Overall Job Satisfaction fue desarrollada por Warr, Cook y Wall, basada en la teoría de Frederick Herzberg; este cuestionario consta de 15 ítems que deben ser valorados en una escala Likert donde se considera:

Muy satisfecho: 1 punto

Moderadamente satisfecho: 2 puntos.

Ni satisfecho, ni insatisfecho: 3 puntos.

Moderadamente insatisfecho: 4 puntos.

Muy insatisfecho: 5 puntos.

La puntuación total de la escala osciló entre 15 y 75 puntos. En donde a mayor puntuación reflejó una mayor satisfacción general y de la misma manera son corregidas las sub escalas donde sus valores oscilan entre 7-35 puntos, para satisfacción intrínseca y 8- 40 puntos para satisfacción extrínseca, donde los factores intrínsecos está formado por siete ítems (2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14). Y los factores extrínsecos por ocho ítems (1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

## V. RESULTADOS

**Tabla 5. 1**

**Liderazgo y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia, hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima, 2017.**

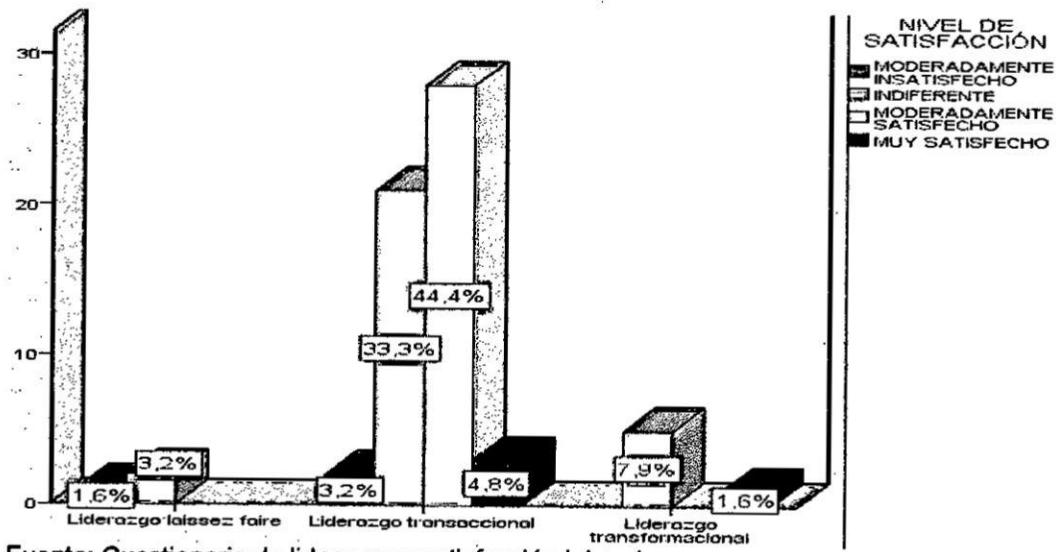
LIDERAZGO	SATISFACCIÓN LABORAL				Total
	MODERADAMENTE INSATISFECHO	INDIFERENTE	MODERADAMENTE SATISFECHO	MUY SATISFECHO	
LAISSEZ FAIRE	1 1,6%	2 3,2%	0 0,0%	0 0,0%	3 4,8%
TRANSACCIONAL	2 3,2%	21 33,3%	28 44,4%	3 4,8%	54 85,7%
TRANSFORMACIONAL	0 0,0%	5 7,9%	0 0,0%	1 1,6%	6 9,5%
<b>Total</b>	<b>3 4,8%</b>	<b>28 44,4%</b>	<b>28 44,4%</b>	<b>4 6,3%</b>	<b>63 100,0%</b>

**Fuente:** Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

En la tabla 5.1, se observan los resultados sobre el liderazgo y la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara de Lima, donde del total de profesionales que indican que tienen un liderazgo Laissez faire el 1,6% (1) esta moderadamente insatisfecho y el 3,2% (2) se encuentran indiferentes. Del total de profesionales que indican que presentan un liderazgo transaccional el 3,2% (2) se encuentran moderadamente insatisfecho, el 33,3% (21) se encuentran indiferentes, el 44,4% (28) se sienten moderadamente satisfecho y solo el 4,8% (3) se sienten muy satisfechos. Del 100% de profesionales que indican tener un liderazgo transformacional el 7,9% (28) se sienten indiferentes y solo el 1,6% (1) se encuentran muy satisfechos.

Gráfico 5.1

**Liderazgo y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia, hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima, 2017.**



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

Tabla 5. 2

Liderazgo y satisfacción laboral intrínseco del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia, hospital Guillermo Almenara Irgoyen Lima, 2017.

LIDERAZGO	SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECO				Total
	MUY INSATISFECHO	MODERADAMENTE INSATISFECHO	INDIFERENTE	MODERADAMENTE SATISFECHO	
LAISSEZ FAIRE	0 0,0%	2 3,2%	1 1,6%	0 0,0%	3 4,8%
TRANSACCIONAL	1 1,6%	8 12,7%	25 39,7%	19 30,2%	54 85,7%
TRANSFORMACIONAL	0 0,0%	1 1,6%	4 6,3%	1 1,6%	6 9,5%
Total	1 1,6%	11 17,5%	30 47,6%	20 31,7%	63 100,0%

Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

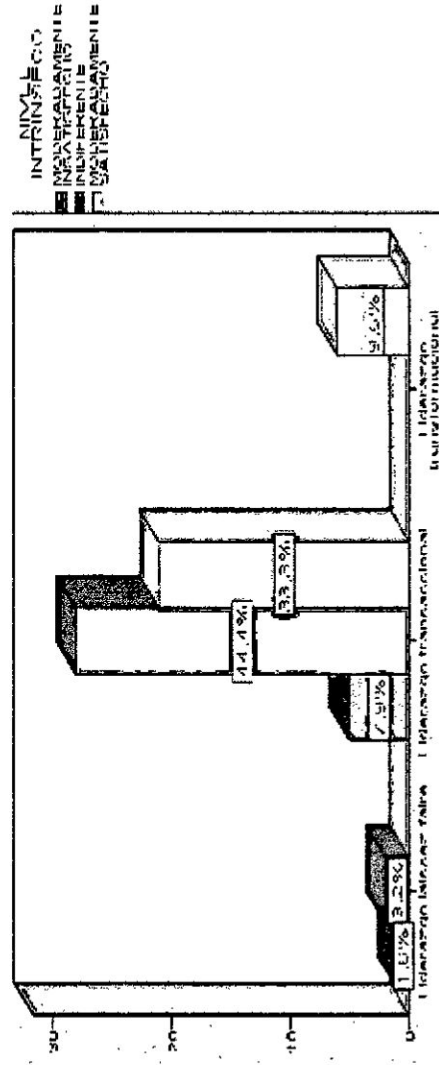
En la tabla 5.2, se presentan los resultados sobre el liderazgo y la satisfacción laboral intrínseco del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara de Lima, donde del total de profesionales que indican que tienen un liderazgo Laissez faire el 3,2% (2) esta moderadamente insatisfecho y el 1,6% (2) se encuentran indiferentes. Del total de profesionales que indican que presentan un liderazgo transaccional el 1,6% (1) se encuentran moderadamente insatisfecho, el 12,7% (8) se encuentran moderadamente insatisfecho, el 39,7% (25)



se sienten indiferentes, el 30,2% (19) se sienten moderadamente satisfecho y solo el 1,6% (1) se sienten muy satisfechos. Del 100% de profesionales que indican tener un liderazgo transformacional el 1,6% (1) se encuentran moderadamente insatisfechos, el 6,3% (4) se sienten indiferentes y solo el 1,6% (1) se encuentran moderadamente satisfechos.

Gráfico 5. 2

**Liderazgo y satisfacción laboral intrínseco del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia, Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima, 2017.**



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

**Tabla 5. 3**

**Liderazgo y satisfacción laboral extrínseco del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia, Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima, 2017.**

LIDERAZGO	SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECO					Total
	MUY INSATISFECHO	MODERADAMENTE INSATISFECHO	INDIFERENTE	MODERADAMENTE SATISFECHO	MUY SATISFECHO	
<b>LAISSEZ FAIRE</b>	1 1,6%	1 1,6%	1 1,6%	0 0,0%	0 0,0%	3 4,8%
<b>TRANSACCIONAL</b>	0 0,0%	9 14,3%	25 39,7%	19 30,2%	1 1,6%	54 85,7%
<b>TRANSFORMACIONAL</b>	1 1,6%	0 0,0%	4 6,3%	0 0,0%	1 1,6%	6 9,5%
<b>Total</b>	2 3,2%	10 15,9%	30 47,6%	19 30,2%	2 3,2%	63 100,0%

Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

En la tabla 5.3, se presentan los resultados sobre el liderazgo y la satisfacción laboral extrínseco del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara de Lima, donde del total de profesionales que indican que tienen un liderazgo Laissez faire el 1,6% (1) están muy insatisfechos, el 1,6% (1) moderadamente insatisfecho y el otro 1,6% (2) se encuentran indiferentes. Del total de profesionales que indican que presentan un liderazgo transaccional el 14,3% (9) se encuentran moderadamente insatisfecho, el 39,7% (25) se encuentran indiferentes, el 30,2% (19) se sienten moderadamente insatisfecho, y solo el 1,6% (1) se sienten muy

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1 Contrastación de hipótesis con los resultados

Relación entre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia, Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima, 2017.

#### a. Planteamiento de la hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Lima, 2017.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Lima, 2017.

#### b. Establecimiento del nivel de significación

$$\alpha = 0.05$$

#### c. Establecer la prueba estadística

La prueba a utilizar es la prueba Chi cuadrada debido a que las variables se miden de manera nominal y ordinal.

d. Cálculo de la prueba estadística

Tabla 6. 1

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	14,222 <sub>a</sub>	6	,027
Razón de verosimilitud	14,948	6	,021
Asociación lineal por lineal	,481	1	,488
N de casos válidos	63		

El valor teórico de la prueba Chi cuadrada para un nivel de significancia  $\alpha=0,05$  y grados de libertad  $(4-1)(3-1) = 6$  es:  $X^2 = 12,592$

El valor de la Chi cuadrada calculada:  $X^2_c = 14,222$

**Regla de decisión:** Se rechaza  $H_0$  si ocurre que:  $X^2_c > X^2_\alpha$

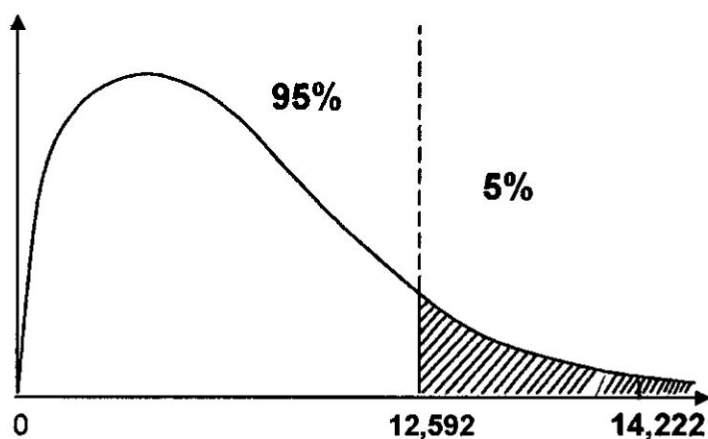
$$14,222 > 12,592$$

Figura 6. 1

Prueba de hipótesis Chi cuadrada para la hipótesis general

Zona de aceptación de  $H_0$

Zona de rechazo  $H_0$



e. **Decisión:** La prueba resultó significativa para un nivel de significación de  $\alpha=0,05$  y para 6 grados de libertad

La decisión es rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ , debido a que  $p$  valor =  $0,012 < 0,05$ .

f. **Conclusión.** Se concluye que existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Lima, 2017.

**Relación entre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral intrínseca del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia, HospitalG almenara Irigoyen Lima, 2017.**

a. **Planteamiento de la hipótesis:**

$H_0$ : No existe relación directa ni significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral intrínseca del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Lima, 2017.

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral intrínseca del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Lima, 2017.

b. **Establecimiento del nivel de significación**

$\alpha = 0.05$

**c. Establecer la prueba estadística**

La prueba a utilizar es la prueba Chi cuadrada debido a que las variables se miden de manera nominal y ordinal.

**d. Cálculo de la prueba estadística**

**Tabla 6. 2**

<b>Pruebas de Chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	11,706 <sub>a</sub>	4	,020
Razón de verosimilitud	14,425	4	,006
Asociación lineal por lineal	9,692	1	,002
N de casos válidos	63		

El valor teórico de la prueba Chi cuadrada para un nivel de significancia  $\alpha=0,05$  y grados de libertad  $(3-1)(3-1) = 4$ ; es:  $X^2 = 9,488$ .

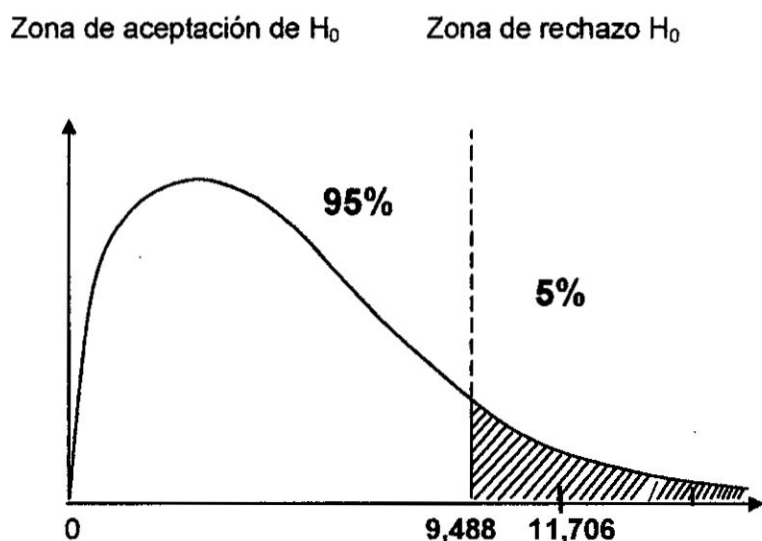
El valor de la Chi cuadrada calculada:  $X^2_c = 11,706$

**Regla de decisión:** Se rechaza  $H_0$  si ocurre que:  $X^2_c > X^2_\alpha$

$$11,706 > 9,488$$

**Figura 6. 2**

**Prueba de hipótesis Chi cuadrada para la hipótesis específica intrínseca**



**e. Decisión:** La prueba resultó no significativa para un nivel de significación de  $\alpha=0,05$  y para 4 grados de libertad

La decisión es aceptar la  $H_0$ , debido a que  $p \text{ valor} = 0,020 < 0,05$ .

**f. Conclusión.** Se concluye que existe relación directa ni significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral intrínseca del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Lima, 2017.

## **Resultado inferencial de la prueba de hipótesis específica 2**

**Relación entre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral extrínseca del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia, Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima, 2017.**

### **a. Planteamiento de la hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa ni significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral extrínseca del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Lima, 2017.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral extrínseca del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Lima, 2017.

### **b. Establecimiento del nivel de significación**

$$\alpha = 0.05$$

### **c. Establecer la prueba estadística**

La prueba a utilizar es la prueba Chi cuadrada debido a que las variables se miden de manera nominal y ordinal.



d. **Cálculo de la prueba estadística**

**Tabla 6. 3**

<b>Pruebas de Chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	22,906 <sup>a</sup>	8	,003
Razón de verosimilitud	19,047	8	,015
Asociación lineal por lineal	1,059	1	,303
N de casos válidos	63		

El valor teórico de la prueba Chi cuadrada para un nivel de significancia  $\alpha=0,05$  y grados de libertad  $(5-1)(3-1) = 8$ ; es:  $X^2 = 15,507$

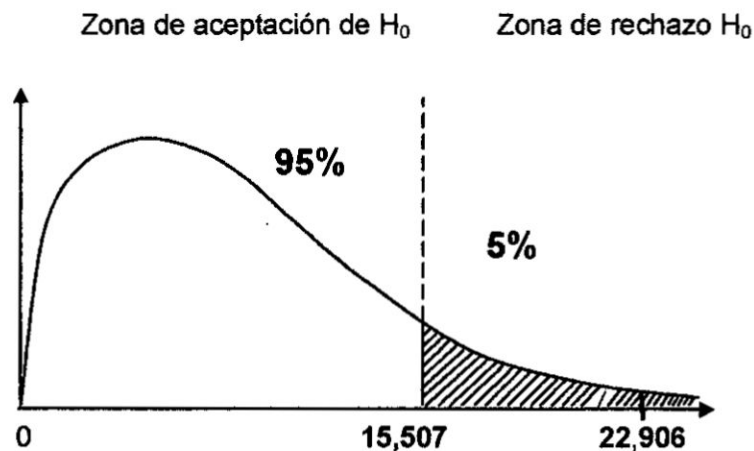
El valor de la Chi cuadrada calculada:  $X^2_c = 22,906$

**Regla de decisión:** Se rechaza  $H_0$  si ocurre que:  $X^2_c > X^2_\alpha$

$$22,906 < 15,507$$

**Figura 6. 3**

**Prueba de hipótesis chi cuadrada para la hipótesis específica extrínseca**



**e. Decisión:** La prueba resultó significativa para un nivel de significación de  $\alpha=0,05$  y para 8 grados de libertad

Es rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ , debido a que  $p \text{ valor} = 0,003 < 0,05$ .

**f. Conclusión.** Se concluye que existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral extrínseca del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Lima, 2017.

## **6.2 Contrastación de resultados con otros estudios de la investigación**

El liderazgo en los servicios de salud es el conjunto de habilidades que presenta una persona para guiar a otras e influenciarlas para que realicen su trabajo con entusiasmo y logren de este modo sus objetivos. Este proceso influye sobre los miembros de un equipo, siendo uno de los aspectos la satisfacción laboral que presentan los profesionales de la salud.

La población que participó de la investigación se caracterizó por que las edades de los profesionales se encontraban distribuidos el 65,1% tienen la edad entre 30 a 39 años, el 30,2% entre 40 a 49 años, el 3,2% tienen entre 50 a 59 años y solo el 1,6% tiene más de 60 años. Respecto al sexo el 79,4% son mujeres y el 20,6% son del sexo masculino. Sobre el estado civil el 47,6% son casados, el 38,1% son de estado civil solteros, el 1,6% son viudos y el 12,7% son

divorciados. Sobre la formación profesional el 77,8% adicional al título tiene la segunda especialidad y el 12,7% tiene el grado de magister y el 9,5% solo el título profesional. Respecto a la condición laboral el 63,5% con contratados y el 36,5% son nombrados (pertenecen a la ley 276 y 728). Sobre el tiempo que labora en la institución el 60,3% tienen entre 1 a 10 años, el 23,8% tiene entre 11 a 20 años, el 6,3% tiene entre 21 a 30 años y el 9,5% más de 31 años de labor en la institución. El tipo de liderazgo que presentan los profesionales en enfermería se tiene que el 85,7% indican que se tiene el tipo de liderazgo transaccional, el 9,5% indica que el tipo de liderazgo es transformacional y el 4,8% percibe un liderazgo Laissez faire; resultados similares a los encontrados por Cárcamo y Rivas E; quienes realizaron una investigación titulada "Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015", realizada en el país de Chile; donde se aprecia el predominio del liderazgo transaccional en enfermeras(os). Quenta y Silva; en su tesis titulada "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa", realizados en la ciudad de Arequipa donde los resultados indican que el 74.5% indican presentar un liderazgo transaccional, el 19,6% liderazgo transformacional y 5,8% identifican un liderazgo Laissez faire con un 5.88%.

En el presente estudio de investigación se planteó el objetivo: Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en el personal profesional enfermería que laboran en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima, 2017 y la hipótesis general “Existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería que laboran en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima, 2017”, cuyos resultados son con un nivel de significación de  $\alpha=0,05$  y 6 grados de libertad; Chi cuadrado calculado = 14,222 y p valor = 0,012 < 0,05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces se determinó que existe relación y significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Lima, 2017.

Según Oliva M y Molina; en su tesis titulada “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán – Chile”; realizada en el país de Chile; sus resultados de investigación fueron que se encontró una relación positiva entre los estilos directivo y la satisfacción laboral. Quenta R, Silva K; en s tesis titulada “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa”, realizados en la ciudad de Arequipa que existe

relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de las enfermeras del hospital Regional Honorio Delgado.

Resultados que coinciden con los resultados de nuestra investigación.

En tanto Chipa M y Choque R; realizaron en Juliaca la investigación titulada "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana - Juliaca"; los resultados de investigación que encontraron que no existe una asociación directa entre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral en personal de enfermería. Estos resultados son contrarios a los encontrados en nuestra investigación.

Según Cherrington un ambiente de trabajo altamente estresante puede ser muy destructivo para la salud mental, particularmente en algunas ocupaciones que requiere una gran cantidad de interrelación entre profesionales y compromiso personal, tales como profesores, trabajadores sociales y podemos agregar personal de salud especialmente el profesional enfermero. Este tipo de ocupaciones tienen la tendencia de "quemar-consumir" (Bournout) este problema podemos definirlo como la inhabilidad de manejar estrés continuo en el trabajo y puede causar insatisfacción, frustración y una disminución en la eficiencia y la efectividad.

Respecto al objetivo específico 1 el planteamiento de la hipótesis de investigación 1 se plantea "Existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral intrínseca del personal

profesional de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima 2017”, se obtuvo los resultados donde el 4,8% indican que están moderadamente insatisfechos, el 44,4% están indiferentes, el otro 44,4% están moderadamente satisfechos y solo el 6,3% están muy satisfechos, respecto a la validación estadística se tiene que el valor de chi cuadrado calculado para un nivel de significancia  $\alpha=0,05$  y grados de libertad  $(3-1)(3-1) = 4$ ; es:  $X^2 = 9,488$ .

El valor de la Chi cuadrada calculada:  $X^2_c = 11,706$

Acepta la hipótesis alterna, entonces se determinó que existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral intrínseca del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Lima, 2017.

Según Herzberg la satisfacción intrínseca se define como aquellos propios de del trabajo que incluye la relación empleado trabajo, realización, reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad. Produciendo en el trabajador un efecto de satisfacción duradera y un aumento en la productividad. Este grupo de factores se asocian directamente a la satisfacción en el puesto de trabajo.

Respecto al objetivo específico 2 e al planteamiento de la hipótesis de investigación 2 se plantea “Existe relación directa y significativa entre

el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral extrínseca del personal profesional de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima 2017", se obtuvo los resultados donde el 3,2% está muy insatisfecho, el 15,7% moderadamente insatisfecho, el 47,6% es indiferente, el 30,2% está moderadamente satisfecho y el 3,2% está muy satisfecho; respecto a la validación estadística se tiene que el valor de Chi cuadrado calculado = 22,906 y p valor = 0,003 < 0,05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces se determinó que existe relación directa ni significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral extrínseca del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Lima, 2017.

Según Herzberg la satisfacción extrínseca es aquellos que rodea al individuo cuando desarrolla su trabajo. Entre estos factores higiénicos podemos mencionar: salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, etc.

## VIII. RECOMENDACIONES

- Para el departamento de enfermería, supervisoras y jefe de servicios se recomienda promover las capacitaciones continuas y talleres sobre el liderazgo, para el personal de enfermería que busca de líderes para mejorar su rendimiento laboral.
- Para el departamento de enfermería, supervisoras y jefe de servicios se recomienda fomentar la comunicación afectiva que ayude al personal profesional de enfermería a trabajar en equipo, motivando al personal en logro de tareas y buscar el rendimiento de los objetivos trazados.
- A las supervisoras y jefas de servicio involucrarse en las actividades dentro del servicio e identificar las necesidades específicas de cada profesional y especialmente en la satisfacción laboral intrínseca.
- Para las autoridades correspondientes solicitar la contratación de personal especializado en el servicio de Emergencia.



## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Novela R. [www.selvv.com/importancia-del-liderazgo/](http://www.selvv.com/importancia-del-liderazgo/). [Online]; 2014. Acceso 20 de setiembre de 2017. Disponible en: HYPERLINK "file:///D:\\www.selvv.com\\importancia-del-liderazgo\\" [www.selvv.com/importancia-del-liderazgo/](http://www.selvv.com/importancia-del-liderazgo/).
2. Salud Md. [www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/poi1\\_ta\\_u1.pdf](http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/poi1_ta_u1.pdf). [Online]; 2016. Acceso 18 de noviembre de 2017. Disponible en: HYPERLINK "file:///D:\\www.minsa.gob.pe\\publicaciones\\pdf\\poi1\_ta\_u1.pdf" [www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/poi1\\_ta\\_u1.pdf](http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/poi1_ta_u1.pdf).
3. Herrera Pl. Cambio Organizacional en el campo de la enfermería. [Online]; 2017. Acceso 20 de febrero de 2018. Disponible en: HYPERLINK "http://www.monografias.com/trabajos39/cambio-enfermeria/cambio-enfermeria.shtml" <http://www.monografias.com/trabajos39/cambio-enfermeria/cambio-enfermeria.shtml>.
4. Micaela Cm. [www.academia.edu/7326192/UNIVERSIDAD\\_PERUANA\\_CAYETANO\\_HEREDIA](http://www.academia.edu/7326192/UNIVERSIDAD_PERUANA_CAYETANO_HEREDIA). [Online]; 2013. Acceso 15 de Diciembre de 2017. Disponible en: HYPERLINK "file:///D:\\www.academia.edu\\7326192\\UNIVERSIDAD\_PERUANA\_CAYETANO\_HEREDIA" [www.academia.edu/7326192/UNIVERSIDAD\\_PERUANA\\_CAYETANO\\_HEREDIA](http://www.academia.edu/7326192/UNIVERSIDAD_PERUANA_CAYETANO_HEREDIA).
5. Garrido Piosa M. Liderazgo en Enfermería: su importancia para el desarrollo de la disciplina. Revista Médica Electrónica PortalesMedicos.com. 2014; 3(10).
6. Doris FA. <https://es.scribd.com/document/138202721/Relacion-Entre-Motivacion-y-Satisfaccion-Laboral-de-La-Enfermera-Asistencial-Hospital-Guillermo-Almenara-Irigoyen-2006>. [Online]; 2006. Acceso 24 de Abril de 2017. Disponible en:

"<https://es.scribd.com/document/138202721/Relacion-Entre-Motivacion-y-Satisfaccion-Laboral-de-La-Enfermera-Asistencial-Hospital-Guillermo-Almenara-Irigoyen-2006>" <https://es.scribd.com/document/138202721/Relacion-Entre-Motivacion-y-Satisfaccion-Laboral-de-La-Enfermera-Asistencial-Hospital-Guillermo-Almenara-Irigoyen-2006>.

7. Marcelo Oliva Abusleme SMF.

[www.ran.udec.cl/ojs/index.php/ran/article/view/30/39](http://www.ran.udec.cl/ojs/index.php/ran/article/view/30/39). [Online]; 2016.

Acceso 15 de noviembre de 2017. Disponible en:

"file:///D:\\www.ran.udec.cl\\ojs\\index.php\\ran\\article\\view\\30\\39"

[www.ran.udec.cl/ojs/index.php/ran/article/view/30/39](http://www.ran.udec.cl/ojs/index.php/ran/article/view/30/39).

8. Cárcamo-Fuentes C. [www.scielo.org.co/pdf/aqui/v17n1/1657-5997-aqui-17-01-00073.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v17n1/1657-5997-aqui-17-01-00073.pdf). [Online]; 2015. Acceso 20 de Noviembre de 2017. Disponible en:

"file:///D:\\www.scielo.org.co\\pdf\\aqui\\v17n1\\1657-5997-aqui-17-01-

00073.pdf" [www.scielo.org.co/pdf/aqui/v17n1/1657-5997-aqui-17-01-00073.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v17n1/1657-5997-aqui-17-01-00073.pdf).

9. Balsanell AP. [www.docplayer.es/24173564-106-rev-latino-am-enfermagem](http://www.docplayer.es/24173564-106-rev-latino-am-enfermagem). [Online]; 2015. Acceso 20 de NOVIEMBRE de 2017.

Disponible en: HYPERLINK "file:///D:\\www.docplayer.es\\24173564-106-rev-latino-am-enfermagem" [www.docplayer.es/24173564-106-rev-latino-am-enfermagem](http://www.docplayer.es/24173564-106-rev-latino-am-enfermagem).

10. Lucas Mendez MI.

<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/294/1/LUCAS%20MENENDEZ%20MIRIAN%20ISABEL.pdf>. [Online]; 2014. Acceso 23 de Noviembre de 2017. Disponible en:

"<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/294/1/LUCAS%20MENENDEZ%20MIRIAN%20ISABEL.pdf>"

<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/294/1/LUCAS%20MENENDEZ%20MIRIAN%20ISABEL.pdf>.

## ANEXO N° 01

### UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD UNIDAD DE POSGRADO



#### MAESTRÍA: GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

Señor(a): el siguiente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad, obtener información relevante acerca del **ESTILO DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA** la información que usted nos proporcione será estrictamente confidencial y se utilizará solamente para fines del presente trabajo. Por todo lo manifestado, su participación es voluntaria, puede retirarse del estudio en cualquier momento que considere conveniente, sin que ello le afecte de alguna manera. Si tiene alguna duda puede hacer preguntas, se le brindará información necesaria para responder sus inquietudes y dudas.

Agradecemos el tiempo que nos ha dedicado así como su colaboración en la investigación y sobre todo por la sinceridad de sus respuestas.

#### DATOS GENERALES

Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presentan y marque con un (x) la respuesta que estime correcta.

1. EDAD:

2. SEXO: MASCULINO ( ) FEMENINO ( )

3. ESTADO CIVIL: Soltero \_\_\_ Casado \_\_\_ Viudo \_\_\_ Divorciado \_\_\_

4. Formación Profesional: licenciado \_\_\_ segunda  
especialidad \_\_\_ magister \_\_\_ doctorado \_\_\_ otros \_\_\_

6. CONDICION LABORAL:

➤ ( ) NOMBRADO

➤ ( ) CONTRATADO

**7. TIEMPO DE LABOR EN EL SERVICIO:**

- 1 año – 10 años ( )
- 11 años – 20 años ( )
- 21 años – 30 años ( )
- 31 años a más ( )

**CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID-S)**

A continuación se presenta una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor, indique en cuanto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar de USTED. Posee.

ENUNCIADOS	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
	1	2	3	4	5
1. Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento.					
2. No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien.					
3. Nos sentimos orgulloso(a) de trabajar con él.					
4. Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
5. Evita involucrarse en nuestro trabajo.					
6. No nos dice en donde se sitúa en algunas ocasiones.					
7. Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"					
8. nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.					
9. Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10. se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro propio esfuerzo					
11. Siempre que sea necesario, podemos negociar con él, lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.					
12. nos hace saber que podemos lograr lo que queremos, si trabajamos conforme a lo pactado con él.					
13. se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					
14. Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
15. Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas					
16. Trata de que obtengamos lo que					

deseamos a cambio de su cooperación.					
17. Esta dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos					
18. No trata de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.					
<b>ENUNCIADOS</b>	<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>A veces</b>	<b>A menudo</b>	<b>Siempre</b>
	1	2	3	4	5
19. Nos da charlas para motivarnos.					
20. Evita tomar decisiones.					
21. Cuenta con nuestro respeto.					
22. Potencia nuestra motivación de éxito.					
23. Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.					
24. Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos					
25. Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva					
26. Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio.					
27. Es difícil de encontrarlo cuando surge un problema.					
28. Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos.					
29. Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.					
30. Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes.					
31. Evita decirnos como se tienen que hacer las cosas					
32. Es probable que esté ausente cuando se lo necesita.					
33. Tenemos plena confianza en él.					
34. confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					

## ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación usted deberá completar una tabla en la que se le presentan diferentes afirmaciones sobre aspectos relacionados con su nivel de satisfacción en el trabajo, por favor léalas y escoja a cada pregunta una alternativa, marcando con una (X) o un ( /) en el recuadro correspondiente

	Muy insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo.	1	2	3	4	5
2. Libertad para elegir su propio método de trabajo.	1	2	3	4	5
3. Sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
4. Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho.	1	2	3	4	5
5. Su superior inmediato.	1	2	3	4	5
6. Responsabilidad que se le ha asignado.	1	2	3	4	5
7. Su salario	1	2	3	4	5
8. La posibilidad de utilizar sus capacidades.	1	2	3	4	5
9. Relaciones entre dirección y trabajadores de la organización.	1	2	3	4	5
10. Sus posibilidades de ascender	1	2	3	4	5
11. El modo en que su organización es administrada.	1	2	3	4	5
12. La atención que se presta a las sugerencias que hace.	1	2	3	4	5
13. Su horario de trabajo.	1	2	3	4	5
14. La variedad de tareas que realiza en su trabajo.	1	2	3	4	5
15. Su estabilidad en el empleo	1	2	3	4	5







<p>la satisfacción laboral, personal de enfermería que laboran en el área de Emergencias del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen 2017? ¿En qué medida se relacionan los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire, en el personal profesional de enfermería que laboran en el servicio de Emergencia Del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima, 2017?</p>	<p>faire en relation con la satisfacción laboral personal profesional de enfermería de servicio de emergencia del hospital Guillermo almenara Irigoyen lima, 2017. -Realizar la comparación entre los estilos de liderazgo transaccional, y laissez faire del personal profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Guillermo almenara Irigoyen lima, 2017.</p>	<p>enfermería que laboran en el servicio de Emergencias del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima, 2017? -Existe la relación entre los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire, en el personal profesional de enfermería que laboran en el servicio de Emergencia Del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima, 2017?</p>						
---	--	---	--	--	--	--	--	--

### ANEXO N° 03

#### BAREMO SOBRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA

Para establecer los intervalos del estilo de liderazgo del personal de enfermería.

Ítems del 1 al 34

Valor máximo: 170

Valor mínimo: 34     $(170 - 34)/3 = 45$

Intervalo: 45

ESCALA	PUNTAJE
LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE	125 - 170
LIDERAZGO TRANSACCIONAL	79 - 124
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	34 - 78

#### BAREMO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Para establecer los intervalos la satisfacción laboral del personal de enfermería, se aplicó los intervalos.

Ítems del 1 al 15

Valor máximo: 75

Valor mínimo: 15     $(75 - 15)/5 = 12$

Intervalo: 10

ESCALA	PUNTAJE
MUY SATISFECHO	63 - 75
MODERADAMENTE SATISFECHO	51 - 62
INDIFERENTE	39 - 50
MODERADAMENTE INSATISFECHO	27 - 38
MUY INSATISFECHO	15 - 26

### **BAREMO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL INTRINSECA DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Para establecer los intervalos la satisfacción laboral intrínseca del personal de enfermería, se aplicó los intervalos.

Ítems del 1 al 7

Valor máximo: 35

Valor mínimo: 7                     $(35 - 7)/5 = 5$

Intervalo: 5

<b>ESCALA</b>	<b>PUNTAJE</b>
MUY SATISFECHO	37 - 35
MODERADAMENTE SATISFECHO	22 - 36
INDIFERENTE	17 - 21
MODERADAMENTE INSATISFECHO	12 - 16
MUY INSATISFECHO	7 - 11

### **BAREMO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL EXTRINSECA DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Para establecer los intervalos la satisfacción laboral extrínseca del personal de enfermería, se aplicó los intervalos.

Ítems del 1 al 7

Valor máximo: 35

Valor mínimo: 7  $(40 - 8)/5 = 6$

Intervalo: 6

<b>ESCALA</b>	<b>PUNTAJE</b>
MUY SATISFECHO	32 - 40
MODERADAMENTE SATISFECHO	26 - 31
INDIFERENTE	20 - 25
MODERADAMENTE INSATISFECHO	14 - 19
MUY INSATISFECHO	8 - 13

**TABLA 1**

**EDAD DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE  
LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL  
GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**

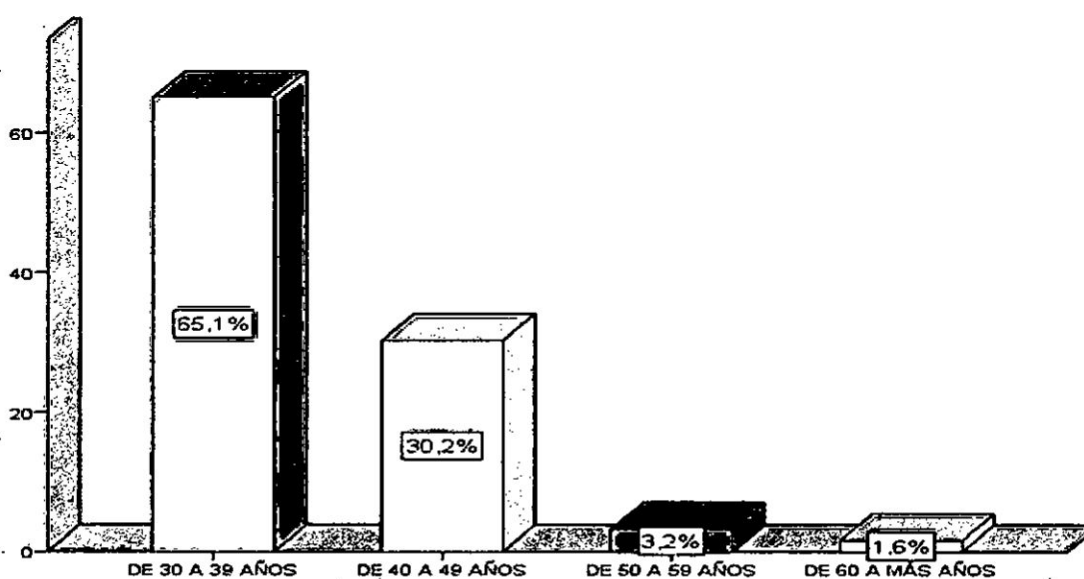
<b>EDAD</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
DE 30 A 39 AÑOS	41	65,1	65,1
DE 40 A 49 AÑOS	19	30,2	95,2
DE 50 A 59 AÑOS	2	3,2	98,4
DE 60 A MÁS AÑOS	1	1,6	100,0
Total	63	100,0	

Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

En la tabla 1, se presentan los resultados sobre la edad del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, donde el mayor porcentaje 65,1% tienen la edad entre 30 a 39 años, el 30,2% entre 40 a 49 años, el 3,2% tienen entre 50 a 59 años y solo el 1,6% tiene más de 60 años.

**GRÁFICO 1**

**EDAD DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE  
LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL  
GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

**TABLA 2**

**SEXO DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE  
LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL  
GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**

SEXO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
MASCULINO	13	20,6	20,6
FEMENINO	50	79,4	100,0
Total	63	100,0	

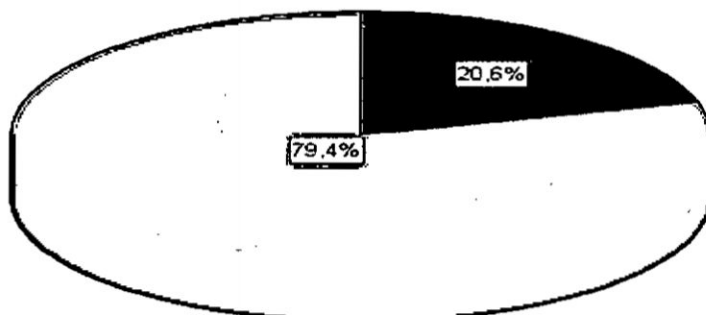
Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

En la tabla 2, se presentan los resultados sobre el sexo del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, donde el 20,6% son del sexo masculino y el mayor porcentaje 79,4% son mujeres, estos resultados reflejan la preferencia de las mujeres para elegir la carrera profesional de enfermería.

**GRÁFICO 2**

**SEXO DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE  
LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL  
GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**

MASCULINO  
FEMENINO



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

**TABLA 3**

**ESTADO CIVIL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**

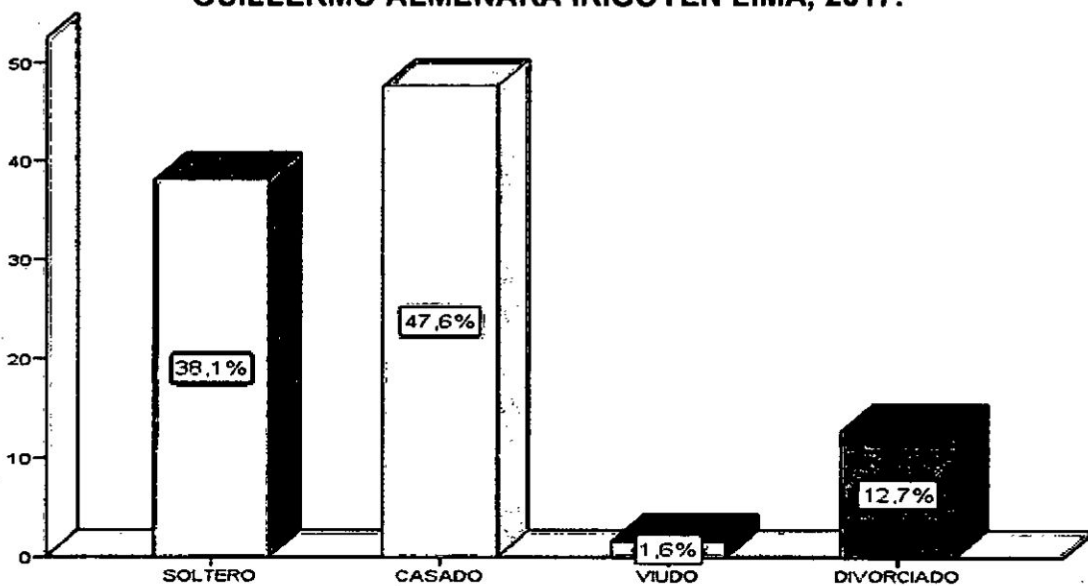
<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
SOLTERO	24	38,1	38,1
CASADO	30	47,6	85,7
VIUDO	1	1,6	87,3
DIVORCIADO	8	12,7	100,0
Total	63	100,0	

Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

En la tabla 3, se observan los resultados sobre el estado civil del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, donde el 38,1% son de estado civil solteros, el 47,6% son casados, el 1,6% son viudos y el 12,7% son divorciados. Los datos indican que casi la mitad de los profesionales tienen estado civil casados.

**GRÁFICO 3**

**ESTADO CIVIL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

**TABLA 4**

**FORMACIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE  
LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL  
GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**

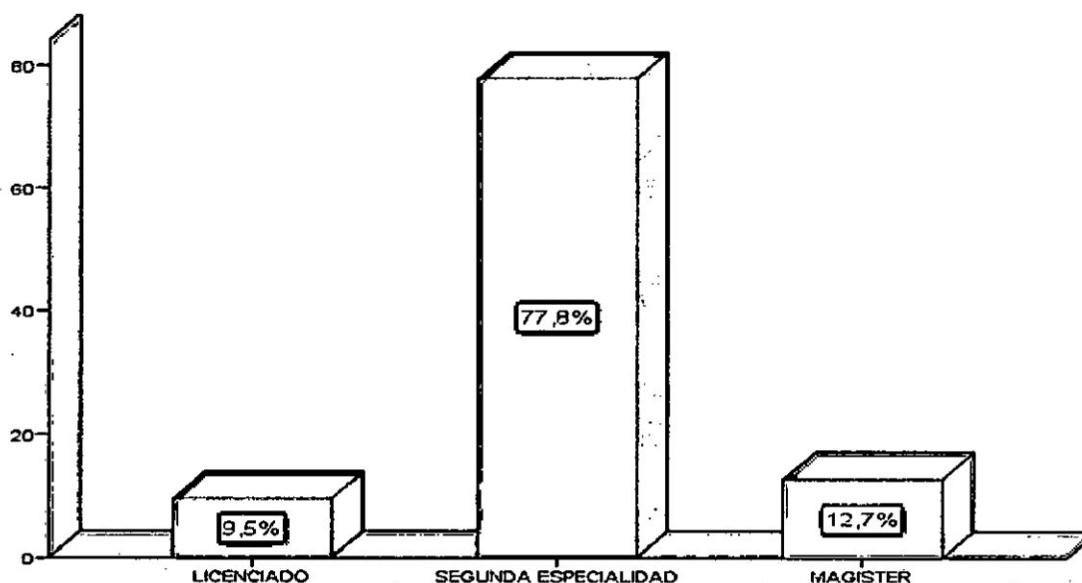
<b>FORMACIÓN</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
LICENCIADO	6	9,5	9,5
SEGUNDA ESPECIALIDAD	49	77,8	87,3
MAGISTER	8	12,7	100,0
Total	63	100,0	

Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

En la tabla 4, se presentan los resultados sobre la formación del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, donde el 9,5% tienen el título de licenciado, el 77,8% adicional al título tiene la segunda especialidad y el 12,7% tiene el grado de magister.

**GRÁFICO 4**

**FORMACIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE  
LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL  
GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017**



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

**TABLA 5**

**CONDICIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE  
LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL  
GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**

CONDICIÓN	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
NOMBRADO	23	36,5	36,5
CONTRATADO	40	63,5	100,0
Total	63	100,0	

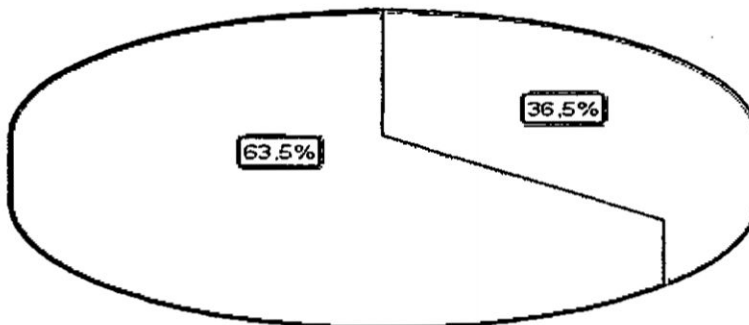
Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

En la tabla 5, se observan los resultados sobre la condición laboral del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, donde solo el 36,5% son nombrados (pertenecen a la ley 276 y 728) y el 63,5% son contratados (CAS)

**GRÁFICO 5**

**CONDICIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE  
LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL  
GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017**

■ NOMBRADO  
■ CONTRATADO



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.



**TABLA 6**

**TIEMPO DEL LABOR DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**

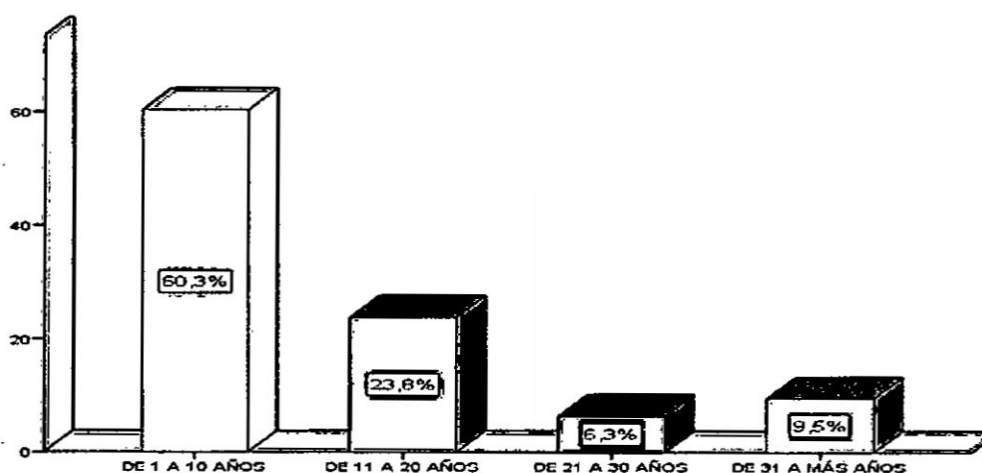
<b>TIEMPO DE LABOR</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
DE 1 A 10 AÑOS	38	60,3	60,3
DE 11 A 20 AÑOS	15	23,8	84,1
DE 21 A 30 AÑOS	4	6,3	90,5
DE 31 A MÁS AÑOS	6	9,5	100,0
Total	63	100,0	

Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

En la tabla 6, se presentan los resultados sobre el tiempo de labor del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, donde el 60,3% tienen entre 1 a 10 años, el 23,8% tiene entre 11 a 20 años, el 6,3% tiene entre 21 a 30 años y el 9,5% más de 31 años de labor en la institución. Por lo observado un alto porcentaje son profesionales jóvenes y con contrato CAS.

**GRÁFICO N° 06**

**TIEMPO DEL LABOR DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017**



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

**TABLA 7**

**LIDERAZGO PERCIBIDO POR EL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**

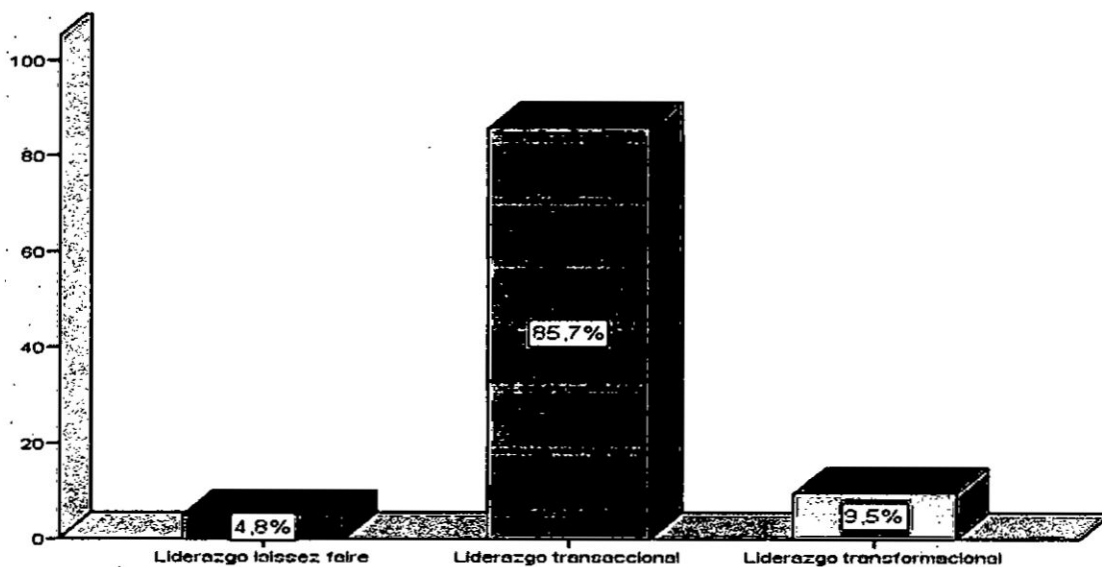
LIDERAZGO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
LAISSEZ FAIRE	3	4,8	4,8
TRANSACCIONAL	54	85,7	90,5
TRANSFORMACIONAL	6	9,5	100,0
Total	63	100,0	

Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

En la tabla 7, se presentan los resultados sobre el tipo de liderazgo percibido por el personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, donde el 4,8% percibe un liderazgo Laissez faire, el 85,7% transaccional y el 9,5% indica que el tipo de liderazgo es transformacional.

**GRÁFICO 7**

**LIDERAZGO PERIBIDO POR EL LABOR DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

**TABLA 8**

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**

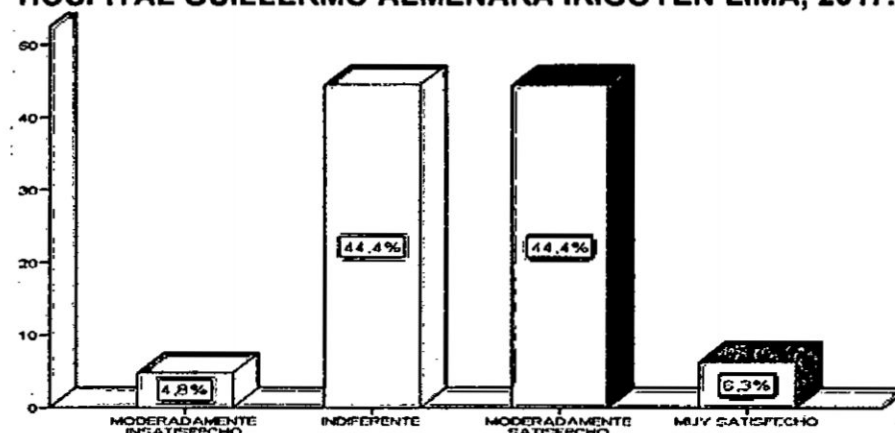
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
MODERADAMENTE INSATISFECHO	3	4,8	4,8
INDIFERENTE	28	44,4	49,2
MODERADAMENTE SATISFECHO	28	44,4	93,7
MUY SATISFECHO	4	6,3	100,0
Total	63	100,0	

Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

En la tabla 8, se observan los datos referentes a la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, donde el 4,8% indican que están moderadamente insatisfechos, el 44,4% están indiferentes, el otro 44,4% indican que están moderadamente satisfechos y solo el 6,3% están muy satisfechos.

**GRÁFICO 8**

**SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

**TABLA 9**

**SATISFACCIÓN LABORAL INTRINSECO DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**

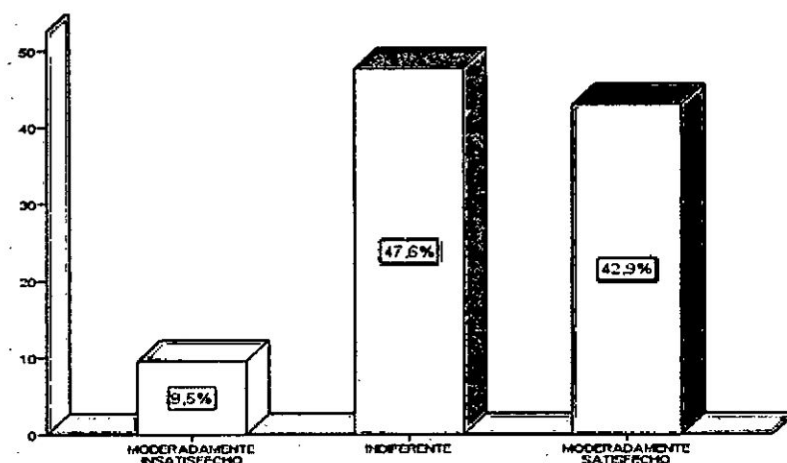
<b>LIDERAZGO</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
MUY INSATISFAECHO	1	1,6	1,6
MODERADAMENTE INSATISFECHO	11	17,5	19,0
INDIFERENTE	30	47,6	66,7
MODERADAMENTE SATISFECHO	20	31,7	98,4
MUY SATISFECHO	1	1,6	100,0
Total	63	100,0	

Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

En la tabla 9, se presentan los resultados sobre la satisfacción laboral intrínseca del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, donde el 1,6% está muy insatisfecho, el 17,5% moderadamente insatisfecho, el 47,6% es indiferente, el 31,7% está moderadamente satisfecho y el 1,6% está muy satisfecho.

**GRÁFICO 9**

**SATISFACCIÓN LABORAL INTRINSECO DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

**TABLA 10**

**SATISFACCIÓN LABORAL EXTRINSECO DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**

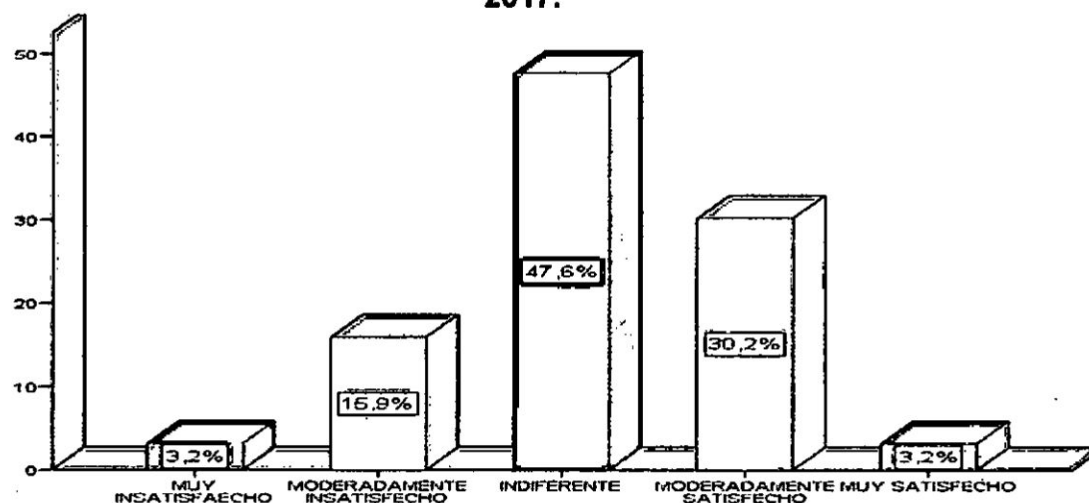
<b>LIDERAZGO</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
MUY INSATISFAECHO	2	3,2	3,2
MODERADAMENTE INSATISFECHO	10	15,9	19,0
INDIFERENTE	30	47,6	66,7
MODERADAMENTE SATISFECHO	19	30,2	96,8
MUY SATISFECHO	2	3,2	100,0
Total	63	100,0	

Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

En la tabla 10, se presentan los resultados sobre la satisfacción laboral extrínseca del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara de Lima, donde el 3,2% está muy insatisfecho, el 15,7% moderadamente insatisfecho, el 47,6% es indiferente, el 30,2% está moderadamente satisfecho y el 3,2% está muy satisfecho.

**GRÁFICO 10**

**SATISFACCIÓN LABORAL EXTRINSICOS DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral

**TABLA 11**

**SATISFACCIÓN LABORAL Y EDAD DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**

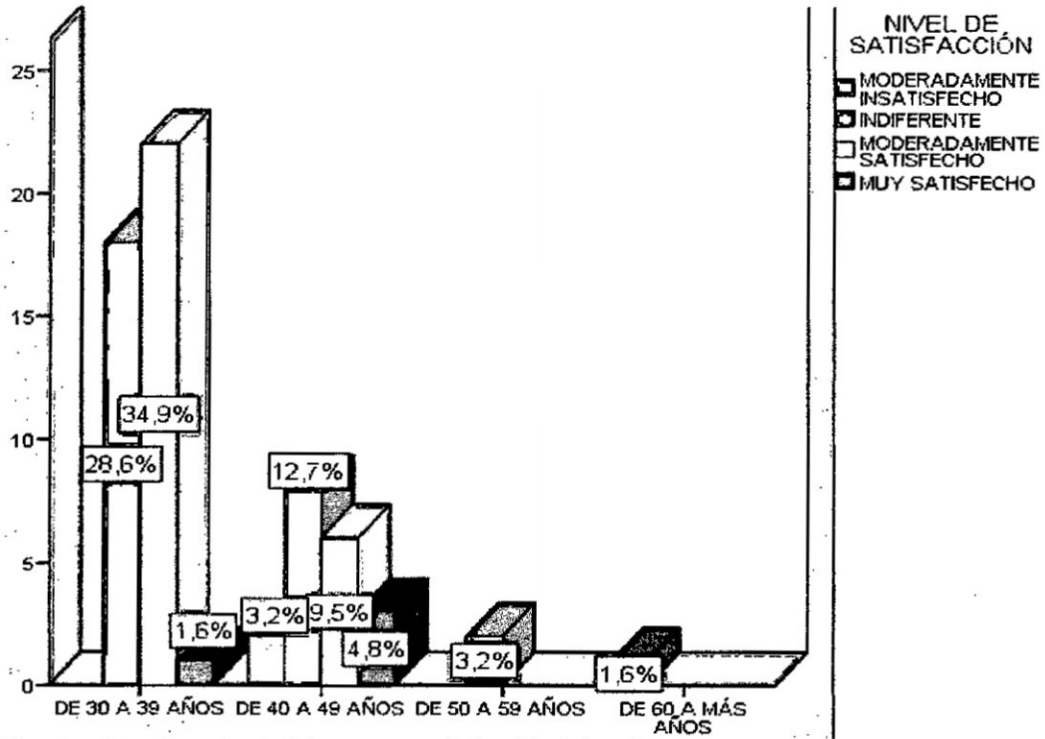
EDAD	SATISFACCIÓN LABORAL				Total
	MODERADAMENTE INSATISFECHO	INDIFERENTE	MODERADAMENTE SATISFECHO	MUY SATISFECHO	
DE 30 A 39 AÑOS	0 0,0%	18 28,6%	22 34,9%	1 1,6%	41 65,1%
DE 40 A 49 AÑOS	2 3,2%	8 12,7%	6 9,5%	3 4,8%	19 30,2%
DE 50 A 59 AÑOS	0 0,0%	2 3,2%	0 0,0%	0 0,0%	2 3,2%
DE 60 A MÁS AÑOS	1 1,6%	0 0,0%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,6%
<b>Total</b>	<b>3 4,8%</b>	<b>28 44,4%</b>	<b>28 44,4%</b>	<b>4 6,3%</b>	<b>63 100,0%</b>

Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

En la tabla 11, se presentan los resultados sobre la satisfacción laboral y la edad del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara de Lima, donde del total de profesionales que tiene entre 30 a 39 años el 28,6% (18) se encuentran indiferentes, el 34,9% (22) están moderadamente satisfechos y el 1,6% (1) se encuentran muy satisfechos. Del total de profesionales que tienen entre 40 a 49 años el 3,2% (21) se encuentran moderadamente insatisfechos, el 12,7% (8) se encuentran indiferentes, el 9,5% (6) se sienten moderadamente satisfechos, y el 4,8% (3) se sienten muy satisfechos. Del total de profesionales que tienen entre 50 a 59 años el 3,2% (2) se encuentran indiferentes. Del total de profesionales que tienen más de 60 años el 1,6% (1) se encuentran moderadamente insatisfechos.

GRÁFICO 11

**SATISFACCIÓN LABORAL Y EDAD DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

**TABLA 12**  
**SATISFACCIÓN LABORAL Y SEXO DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL**  
**SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGROYEN LIMA, 2017.**

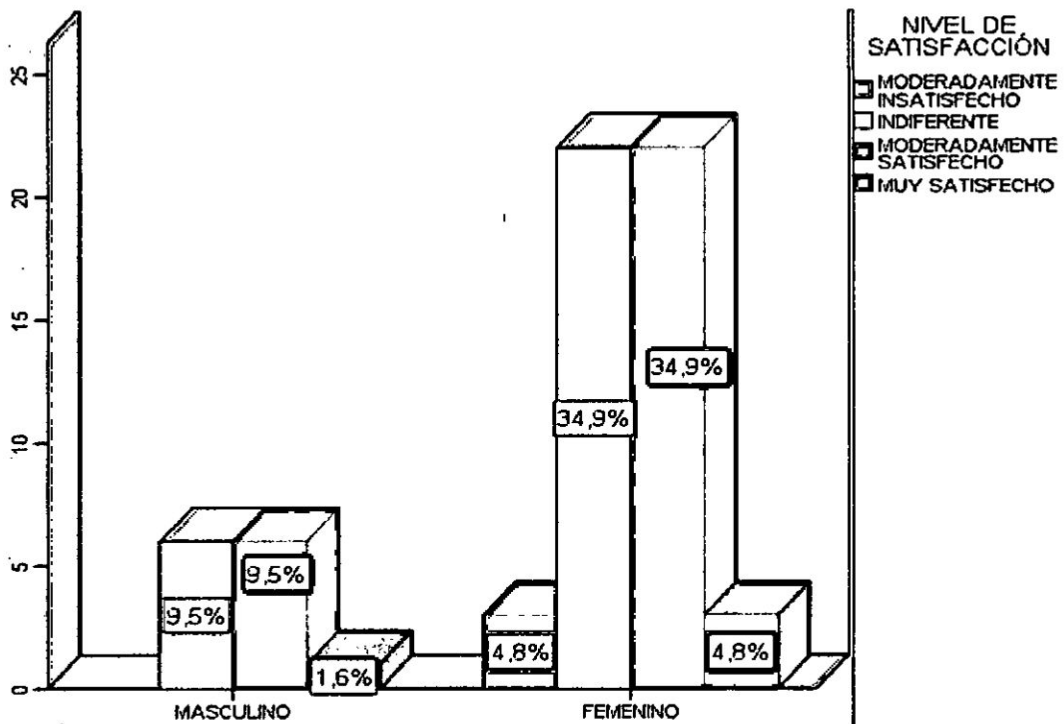
SEXO	SATISFACCIÓN LABORAL					Total
	MODERADAMENTE INSATISFECHO	INDIFERENTE	MODERADAMENTE SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO	
MASCULINO	0	6	6	1	13	20,6%
FEMENINO	3	22	22	3	50	79,4%
Total	3	28	28	4	63	100,0%

Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.  
 En la tabla 12, se observan los resultados sobre la satisfacción laboral y el sexo del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara de Lima, donde del total de profesionales que son del sexo masculino el 9,5% (6) están indiferentes, el otro 9,5% (6) se sienten moderadamente satisfechos y el 1,6% (1) se encuentran muy satisfechos. Del total de profesionales que son del sexo femenino el 4,8% (3) se encuentran moderadamente insatisfecho, el 34,9% (22) se encuentran indiferentes, el otro 34,9% (22) se sienten moderadamente satisfechos, y el 4,8% (3) se sienten muy satisfechos.



**GRÁFICO 12**

**SATISFACCIÓN LABORAL Y SEXO DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**



**Fuente:** Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

**TABLA 13**  
**SATISFACCIÓN LABORAL Y ESTADO CIVIL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**

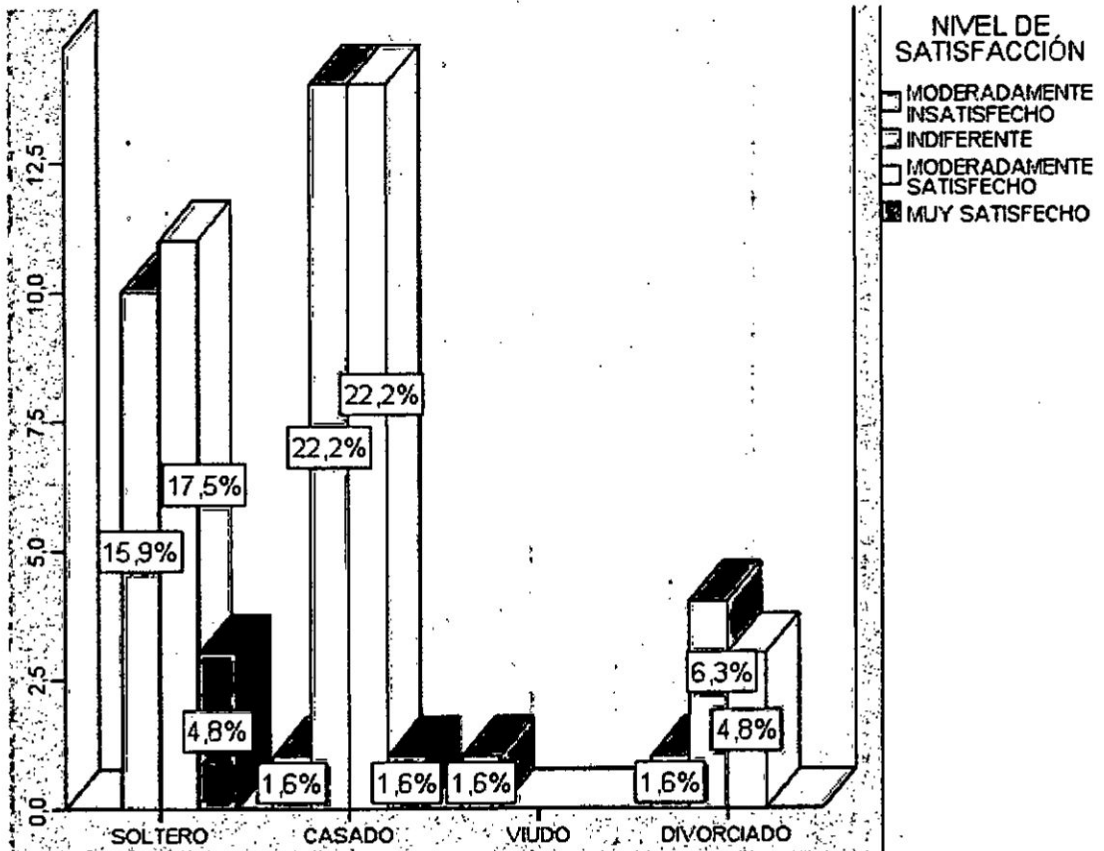
ESTADO CIVIL	SATISFACCIÓN LABORAL				Total
	MODERADAMENTE INSATISFECHO	INDIFERENTE	MODERADAMENTE SATISFECHO	MUY SATISFECHO	
<b>SOLTERO</b>	0	10	11	3	24
	0,0%	15,9%	17,5%	4,8%	38,1%
<b>CASADO</b>	1	14	14	1	30
	1,6%	22,2%	22,2%	1,6%	47,6%
<b>VIUDO</b>	1	0	0	0	1
	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%
<b>DIVORCIADO</b>	1	4	3	0	8
	1,6%	6,3%	4,8%	0,0%	12,7%
<b>Total</b>	3	28	28	4	63
	4,8%	44,4%	44,4%	6,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

En la tabla 13, se presentan los resultados sobre la satisfacción laboral y el estado civil del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara de Lima, donde del total de profesionales que son solteros el 15,9% (10) están indiferentes, el 17,5% (11) se encuentran moderadamente satisfechos y el 4,8% (3) se encuentran muy satisfechos. Del total de profesionales casados el 1,6% (1) se encuentran moderadamente insatisfecho, el 22,2% (14) se encuentran indiferentes, el otro 22,2% (14) se sienten moderadamente satisfechos, y solo el 1,6% (1) se sienten muy satisfechos. Del total de profesionales que son viudas el 1,6% (1) se encuentran moderadamente insatisfechos. Del total de profesionales que son divorciados el 1,6% (1) se encuentran moderadamente insatisfechos, el 6,3% (4) se encuentran indiferentes y solo el 4,8% (3) se encuentran moderadamente satisfechos.

GRÁFICO 13

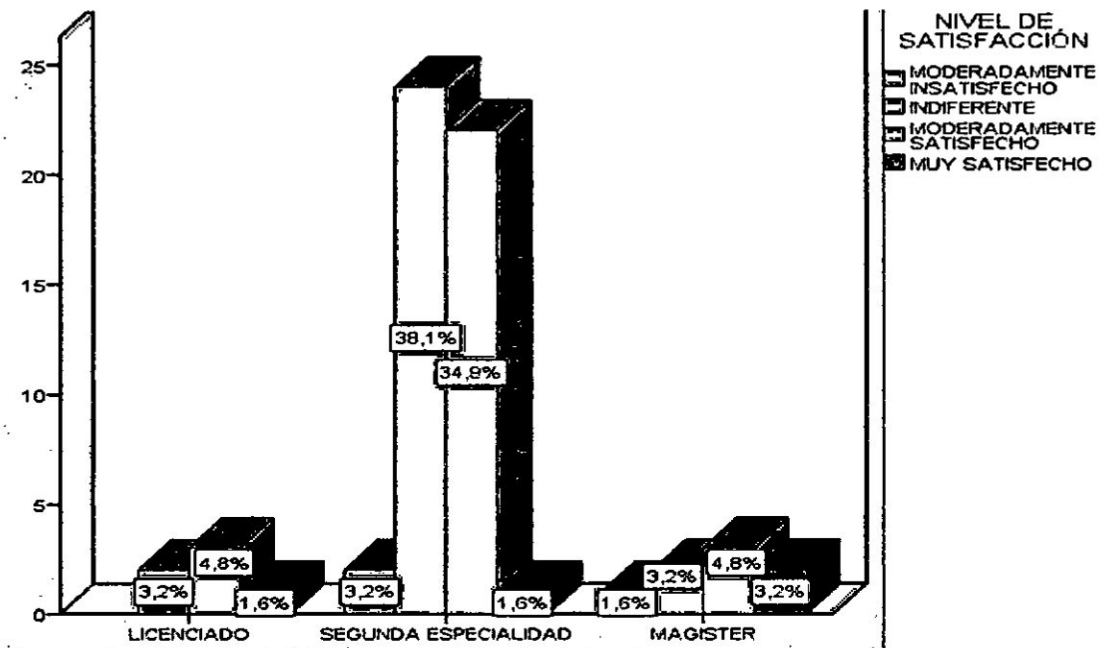
**SATISFACCIÓN LABORAL Y ESTADO CIVIL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

**GRÁFICO 14**

**SATISFACCIÓN LABORAL Y FORMACIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

**TABLA 15**  
**SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIÓN LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**

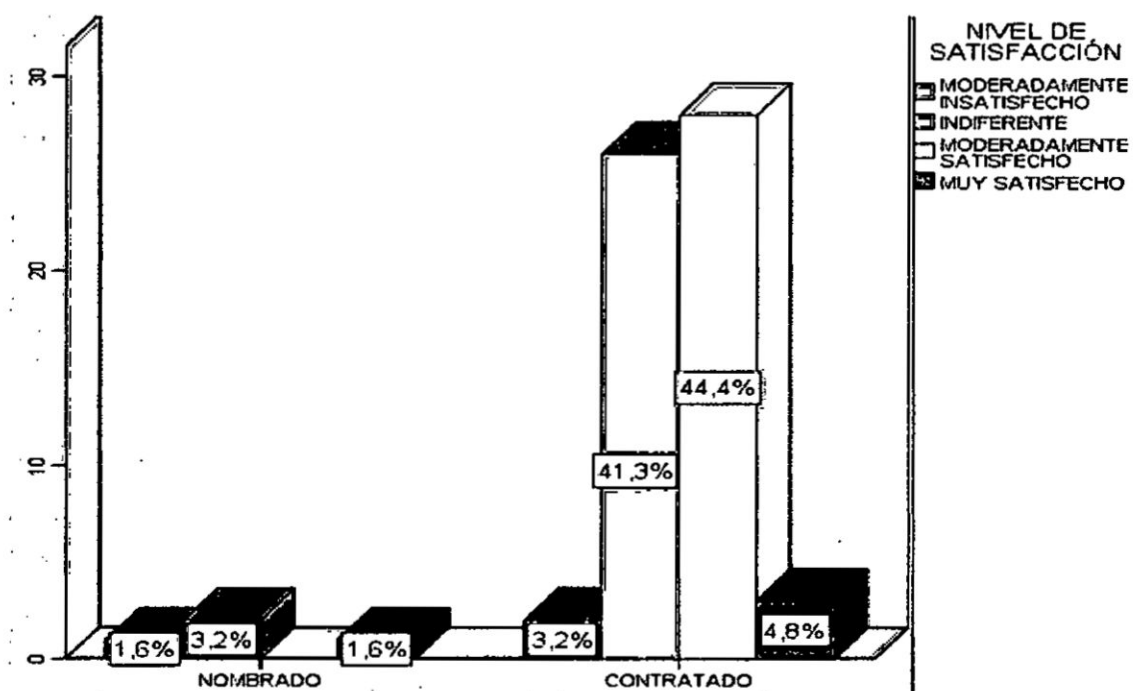
CONDICIÓN LABORAL	SATISFACCIÓN LABORAL				Total
	MODERADAMENTE INSATISFECHO	INDIFERENTE	MODERADAMENTE SATISFECHO	MUY SATISFECHO	
<b>NOMBRADO</b>					
<b>CONTRATADO</b>					
<b>Total</b>	1 1,6%	2 3,2%	28 44,4%	1 1,6%	4 6,3%
	2 3,2%	26 41,3%	28 44,4%	3 4,8%	59 93,7%
	3 4,8%	28 44,4%	28 44,4%	4 6,3%	63 100,0%

Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

En la tabla 15, se presentan los resultados sobre la satisfacción laboral y la condición laboral del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara de Lima, donde del total de profesionales nombrados el 1,6% (1) están moderadamente insatisfechos, el 3,2% (2) se encuentran indiferentes y el otro 1,6% (1) se encuentran muy satisfechos. Del total de profesionales contratados el 3,2% (2) se encuentran indiferentes y el moderadamente insatisfechos, el 41,3% (26) se encuentran indiferentes, el 44,4% (28) se sienten moderadamente satisfechos y el 4,8% (3) se sienten muy satisfechos.

### GRÁFICO N° 15

## SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIÓN LABORAL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

**TABLA 16**  
**SATISFACCIÓN LABORAL Y TIEMPO DE LABOR DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE**  
**LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGROYEN LIMA, 2017.**

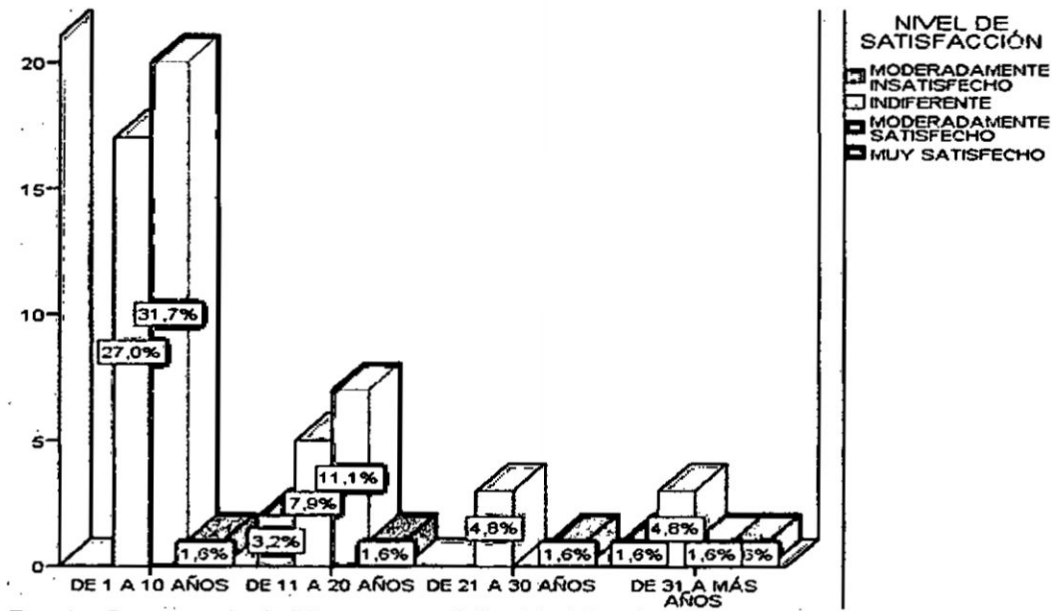
ESTADO CIVIL	SATISFACCIÓN LABORAL				Total
	MODERADAMENTE INSATISFECHO	INDIFERENTE	MODERADAMENTE SATISFECHO	MUY SATISFECHO	
DE 1 A 10 AÑOS	0 0,0%	17 27,0%	20 31,7%	1 1,6%	38 60,3%
DE 11 A 20 AÑOS	2 3,2%	5 7,9%	7 11,1%	1 1,6%	15 23,8%
DE 21 A 30 AÑOS	0 0,0%	3 4,8%	0 0,0%	1 1,6%	4 6,3%
DE 31 A MÁS AÑOS	1 1,6%	3 4,8%	1 1,6%	1 1,6%	6 9,5%
<b>Total</b>	<b>3</b> <b>4,8%</b>	<b>28</b> <b>44,4%</b>	<b>28</b> <b>44,4%</b>	<b>4</b> <b>6,3%</b>	<b>63</b> <b>100,0%</b>

Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

En la tabla 16, se presentan los resultados sobre la satisfacción laboral y el tiempo de labor del personal profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara de Lima, donde del total de profesionales que tienen entre 1 a 10 años el 27,0% (17) están indiferentes, el 31,7% (20) están moderadamente satisfechos y el 1,6% (1) se encuentran muy satisfechos. Del total de profesionales entre 11 a 20 años de labor el 3,2% (2) se encuentran moderadamente insatisfecho, el 7,9% (5) se encuentran indiferentes, el 11,1% (7) se sienten moderadamente satisfechos, y solo el 1,6% (1) se sienten muy satisfechos. Del 100% que tiene entre 21 a 30 años el 4,8% (3) se encuentran indiferentes y el 1,6% (1) se encuentran muy satisfechos. Del total de profesionales que tiene más de 31 años de labor el 1,6% (1) se sienten moderadamente satisfechos, el 4,8% (3) son indiferentes, el 1,6% (1) se sienten moderadamente satisfechos y el 1,6% (1) se encuentran muy satisfechos.

### GRÁFICO 16

#### SATISFACCIÓN LABORAL Y TIEMPO DE LABOR DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.



**TABLA 17**

**LIDERAZGO Y EDAD DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**

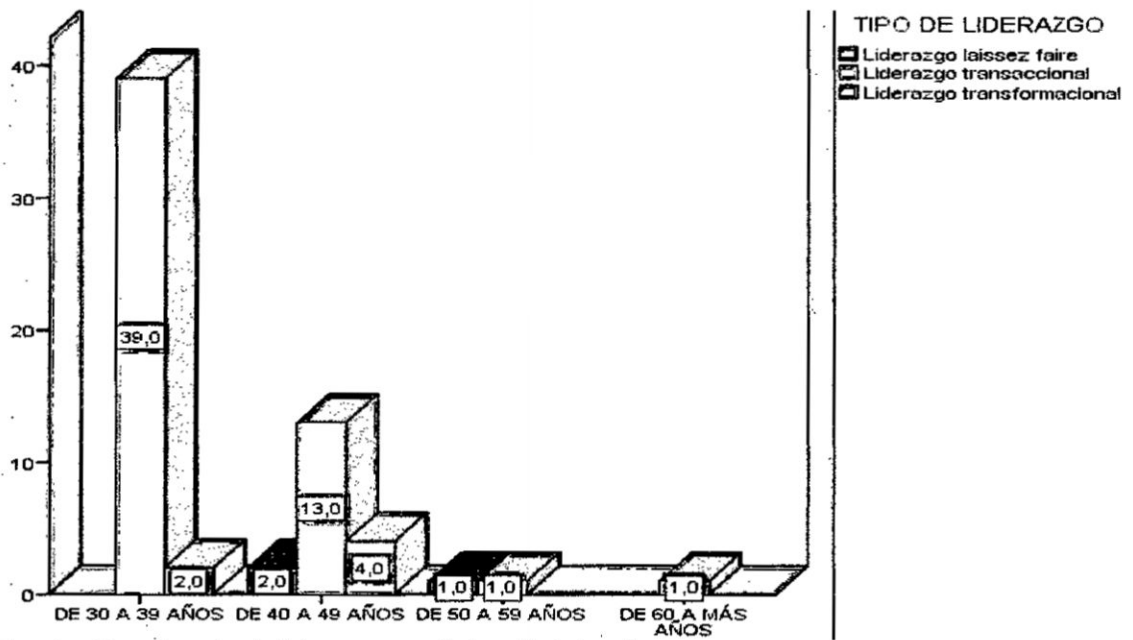
EDAD	LIDERAZGO			Total
	LAISSEZ FAIRE	TRANSACCIONAL	TRANSFORMACIONAL	
<b>DE 30 A 39 AÑOS</b>	0 0,0%	39 61,9%	2 3,2%	41 65,1%
<b>DE 40 A 49 AÑOS</b>	2 3,2%	13 20,6%	4 6,3%	19 30,2%
<b>DE 50 A 59 AÑOS</b>	1 1,6%	1 1,6%	0 0,0%	2 3,2%
<b>DE 60 A MÁS AÑOS</b>	0 0,0%	1 1,6%	0 0,0%	1 1,6%
<b>Total</b>	3 4,8%	54 85,7%	6 9,5%	63 100,0%

Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

En la tabla 17, se presentan los resultados sobre el liderazgo y la edad del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara de Lima, donde del total de profesionales que tiene entre 30 a 39 años el 61,9% (39) indican que tiene un liderazgo de tipo transaccional y el 3,2% (2) liderazgo transformacional. Del total de profesionales entre 40 a 49 años el 3,2% (2) indican tener liderazgo Laissez faire, el 20,6% (13) el liderazgo transaccional y el 6,3% (4) el liderazgo transformacional. Del 100% de profesionales de 50 a 59 años el 1,6% (1) indican liderazgo Laissez faire, el otro 1,6% (1) liderazgo transaccional. Del total de profesionales que tiene más de 60 años el 1,6% (1) indican que el liderazgo es transaccional.

**GRÁFICO 17**

**LIDERAZGO Y EDAD DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

**TABLA 18****LIDERAZGO Y SEXO DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**

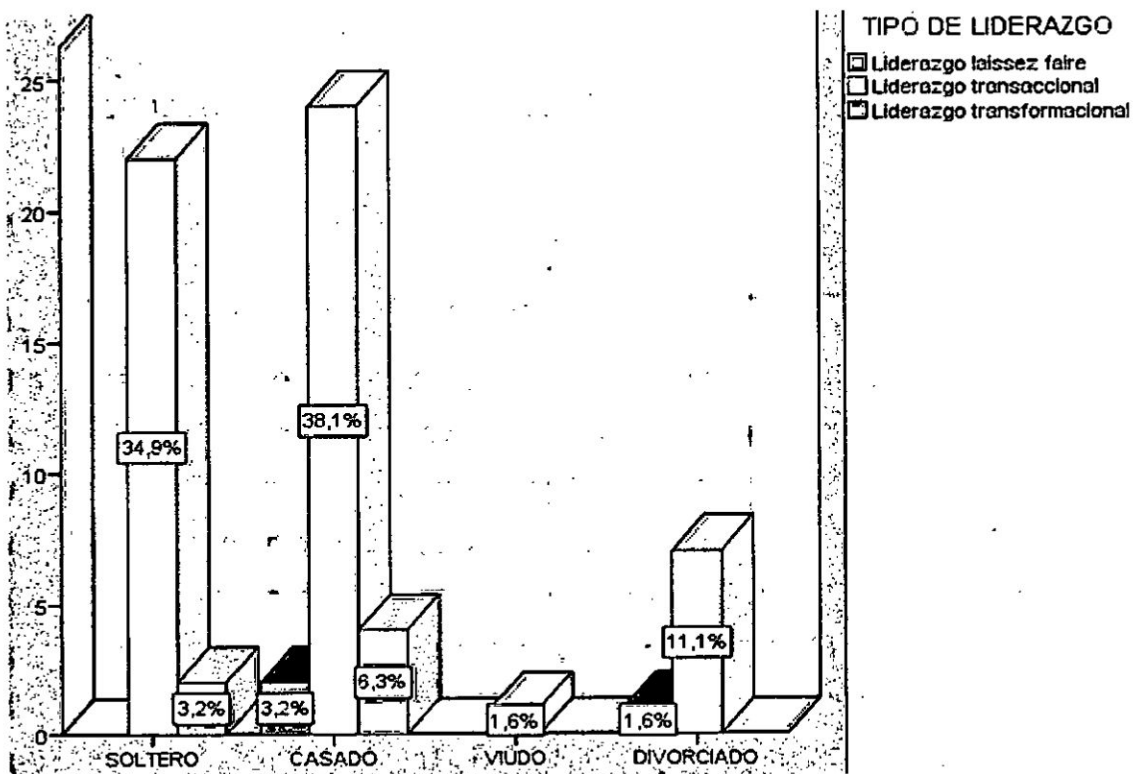
SEXO	LIDERAZGO			Total
	LAISSEZ FAIRE	TRANSACCIONAL	TRANSFORMACIONAL	
<b>MASCULINO</b>	0 0,0%	13 20,6%	0 0,0%	13 20,6%
<b>FEMENINO</b>	3 4,8%	41 65,1%	6 9,5%	50 79,4%
<b>Total</b>	3 4,8%	54 85,7%	6 9,5%	63 100,0%

Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

En la tabla 18, se presentan los resultados sobre el liderazgo y el sexo del personal profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara de Lima, donde del total de profesionales que son del sexo masculino el 20,6% (13) indican que tiene un liderazgo de tipo transaccional. Del total de profesionales del sexo femenino el 4,8% (3) indican tener liderazgo Laissez faire, el 65,1% (41) el liderazgo transaccional y el 9,5% (6) el liderazgo transformacional.

**GRÁFICO 19**

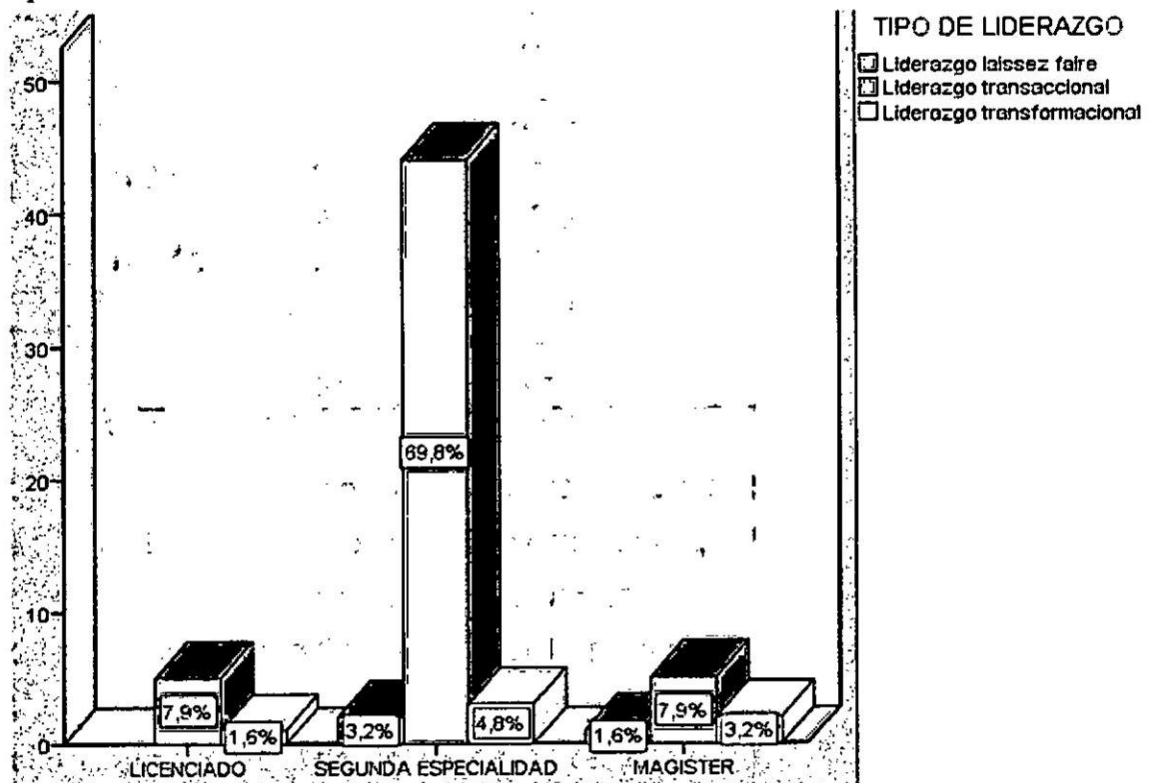
**LIDERAZGO Y ESTADO CIVIL DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

## GRÁFICO 20

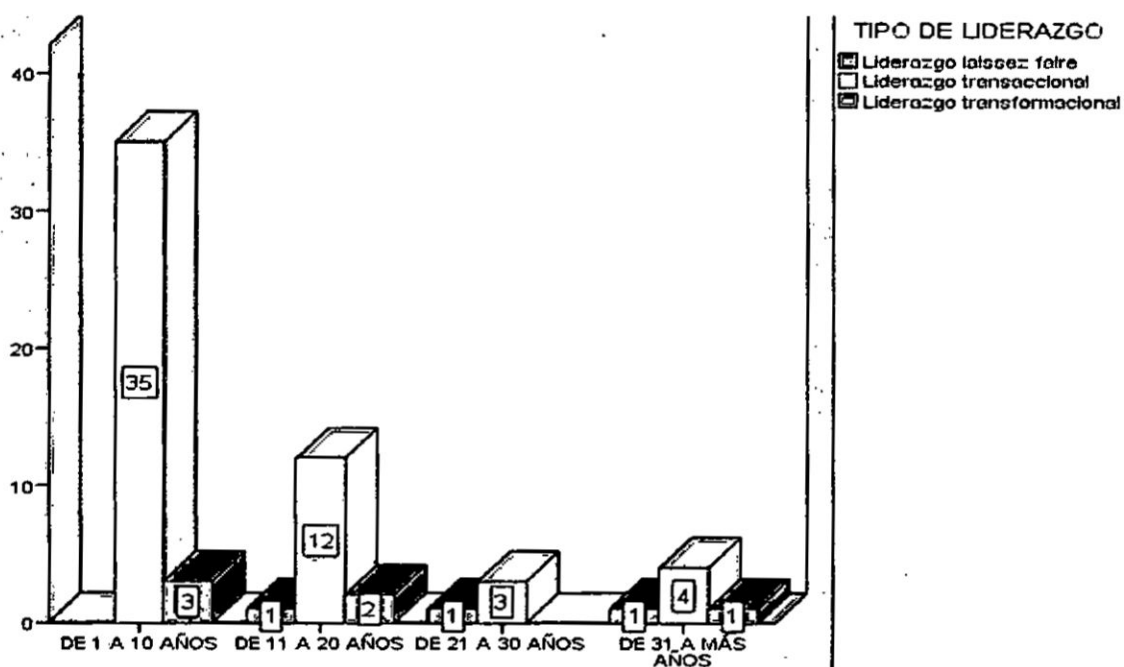
### LIDERAZGO Y FORMACIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.

GRÁFICO 21

**LIDERAZGO Y TIEMPO DE LABOR DEL PERSONAL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN LIMA, 2017.**



Fuente: Cuestionario de liderazgo y satisfacción laboral.