

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Una Institución Adventista

**Estilos de liderazgo y calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de
una Institución de salud de Lima, 2019**

Por:

Esther Eloisa Astete López

Asesora:

Dra. Mayela Cajachagua Castro

Lima, diciembre de 2019

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA DE INFORME DE TESIS

Yo, MAYELA CAJACHAGUA CASTRO, adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: *“Estilos de liderazgo y calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima, 2019* constituye la memoria que presenta la Licenciada ESTHER ELOISA ASTETE LÓPEZ, para obtener el grado académico de Magister en Enfermería con mención en Administración y Gestión, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi asesoría.

Las opiniones y declaraciones de este trabajo de investigación son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los once del mes de diciembre de 2019.


Dra. Mayela Cajachagua Castro

*Estilos de liderazgo y calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de una
Institución de salud de Lima, 2019*

TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Enfermería con
Mención en Administración y Gestión

JURADO DE SUSTENTACIÓN


Dra. Lili Albertina Fernández Molocho
Presidente


Mg. Nira Herminia Cutipa Gonzales
Secretaria


Dra. Mayeth Cajachagua Castro
Asesora


Dra. María Teresa Cabanillas Chávez
Vocal


Dra. Irene Mercedes Zapata Silva
Vocal

Lima, 11 de diciembre de 2019

Dedicatoria

A mis padres, quiénes con amor, paciencia, consejos, apoyo incondicional y ejemplo, me enseñaron la perseverancia para alcanzar mis metas en la vida.

A mi esposo, por su apoyo y aliento.

A mi pequeña Sophie Raquel que fue mi motivación en la recta final de este proceso.

Agradecimientos

A Dios, por su infinita bondad y la oportunidad que me brindó de llevar a cabo los estudios de maestría.

A la Universidad Peruana Unión, por la oportunidad de desarrollar los estudios de maestría en Administración y Gestión en Enfermería.

A la Dra. Mayela Cajachagua Castro, por su apoyo constante, dedicación y asesoramiento en todo el proceso de tesis.

Al Ing. Willy Medina Bacalla, por su paciencia y apoyo en la presente investigación.

A la Dra. Irene Zapata Silva, por sus palabras de ánimo y consejos.

A la Mg. Nira Cutipa Gonzales, por animarme y estar siempre dispuesta a ayudarme a terminar con éxito el proceso de tesis.

Índice

Resumen.....	9
Capítulo I.....	11
El Problema.....	11
Planteamiento del problema	11
Formulación del Problema	13
Problema general.	13
Problemas específicos.....	13
Objetivos de la Investigación	14
Objetivo General.....	14
Objetivos Específicos.	14
Justificación.....	15
Justificación teórica.	15
Justificación metodológica.	15
Justificación práctica y social.	15
Presuposición filosófica.....	16
Capítulo II.....	17
Desarrollo de las perspectivas teóricas	17
Antecedentes de la investigación.....	17
Antecedentes internacionales.....	17
Antecedentes nacionales.....	20
Definición conceptual (Marco conceptual)	26

El liderazgo	26
Calidad de Vida	32
Capítulo III	36
Metodología	36
Descripción del lugar de ejecución.....	36
Población y muestra	36
Población.	36
Muestra.	36
Criterios de inclusión y exclusión.....	37
Tipo y diseño de investigación	37
Formulación de hipótesis.....	37
Identificación de variables.....	38
Operacionalización de variables	39
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	44
Técnica.....	44
Instrumento	44
Proceso de recolección de datos	46
Procesamiento y análisis de datos	46
Consideraciones éticas.....	47
Resultados y Discusión	48
Resultados.....	48
Discusión.....	54
Capítulo V.....	59

Conclusiones y Recomendaciones	59
Conclusiones.....	59
Recomendaciones	60
Referencias.....	61
Apéndices.....	68
Apéndice A.....	69
Instrumentos de recolección de datos	69
Apéndice B	73
Validez de los instrumentos.....	73
Apéndice C	76
Confiabilidad del instrumento Estilos de Liderazgo MLQ – 5X	76
Confiabilidad del instrumento Calidad de Vida Laboral GOHISALO	80
Apéndice D.....	86
Consentimiento informado	86
Apéndice E	87
Matriz de consistencia	87
Apéndice F.....	89
Autorización institucional	89
Apéndice G.....	90
Autorización del Comité de Ética para el desarrollo de la investigación.....	90
Apéndice H.....	91
Apéndice I	92
Validación Juicio de Expertos	92

Resumen

El estudio tuvo el objetivo de determinar la influencia de los estilos de liderazgo en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima. La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, corte transversal, tipo explicativo causal, diseño no experimental. La población estuvo conformada por 85 profesionales de enfermería, seleccionados por muestreo no probabilístico a conveniencia, de los servicios de Consulta externa, Pediatría, Cirugía Pediátrica, Sala de Operaciones y UCIN Materna. Se aplicaron dos instrumentos, el primer instrumento es el MLQ – 5X para medir los estilos de liderazgo y el segundo instrumento es GOHISALO para medir la calidad de vida laboral. El análisis fue realizado por regresión multinomial. Los resultados mostraron que el 76.5% del personal de enfermería percibe una calidad de vida laboral alta; 23.5% presenta una calidad de vida laboral media y ninguna enfermera presenta una calidad de vida laboral baja. También se evidenció que el estilo de liderazgo que predomina en las jefaturas de estos servicios es el liderazgo transformacional, influyendo significativamente sobre la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima. En conclusión, la variable estilos de liderazgo influye en la variable calidad de vida laboral percibida y el tipo de liderazgo que tiene mayor influencia es el liderazgo transformacional.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, calidad de vida laboral, profesionales de enfermería.

Abstract

The study aimed to determine the influence of leadership styles on the quality of work life of nursing professionals of a health institution in Lima. The research corresponds to a quantitative approach, cross section, causal explanatory type, non-experimental design. The population consisted of 85 nursing professionals, selected by non-probabilistic sampling at convenience, from the services of Outpatient, Pediatrics, Pediatric Surgery, Operating Room and Maternal NICU. Two instruments were applied, the first instrument is the MLQ - 5X to measure leadership styles and the second instrument is GOHISALO to measure the quality of work life. The analysis was performed by multinomial regression. The results showed that 76.5% of nursing staff perceive a high quality of work life; 23.5% have an average quality of work life and no nurse has a low quality of work life. It was also evident that the leadership style that predominates in the headquarters of these services is transformational leadership, significantly influencing the quality of work life of the nursing professionals of a health institution in Lima. In conclusion, the variable leadership styles influences the variable perceived quality of work life and the type of leadership that has the greatest influence is transformational leadership.

Keywords: Leadership styles, quality of work life, nursing professionals.

Capítulo I

El Problema

Planteamiento del problema

El liderazgo actualmente se considera como una herramienta clave para obtener metas, aspiraciones y un trabajo en equipo eficaz, uno de los conceptos que representa al liderazgo es la influencia interpersonal que es ejecutada por un líder frente a sus seguidores en una determinada situación, para la obtención de uno o diversos objetivos.

En estos últimos años, se ha observado cómo el liderazgo ha influido sobre los subordinados. Esta es una condición básica global, porque desde el inicio de la sociedad existieron líderes que guiaron a los demás, evolucionado de la mano con la sociedad (Barroso y R., 2010). Como muestra la historia en los grandes grupos de personas siempre existe un líder, una persona que se encarga de encaminar al resto ejerciendo influencia para bien o para mal.

Del mismo modo, la OMS (2010) menciona “La salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores son de fundamental importancia para los propios trabajadores y sus familias, y también para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas y por ende, para las economías de los países y del mundo”. Esto lleva a pensar que cada empresa debe buscar el bienestar completo de sus trabajadores y esto dará como resultado una empresa con mucha competitividad en el mundo laboral.

A su vez, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012) menciona que una de sus principales preocupaciones es la dimensión humana del trabajo, teniendo como base principal el principio de la Constitución de la OIT según el cual “el trabajo no es una mercancía”. De igual modo el respeto de la dignidad del trabajo va en concordancia con el desarrollo sostenible, y es

clave para el mismo. Asimismo, el trabajo ocupa en la vida de las personas una fuente de bienestar, seguridad e identidad y llevando a cada persona al progreso, desarrollo social y económico. Por lo tanto, se necesita que la cantidad y calidad de trabajo subsistan juntas.

En las últimas décadas algunos países vienen atravesando un rápido proceso de crecimiento y desarrollo requiriendo que los profesionales de diversas áreas ingresen al mercado laboral con una nueva visión del mundo, donde valores como competencia, crecimiento mutuo, actitud positiva, compromiso, honestidad y autodisciplina deben estar presentes. Todos estos valores tienen que ver con uno de los términos más discutidos en la actualidad por los profesionales, es el liderazgo (Souza, Ferreira, Nunes, De Freitas, & Veloso, 2013).

Por otro lado, la calidad de vida laboral es un tema de gran interés para investigar debido a que genera impacto en las instituciones reduciendo costos, asimismo tiene mucha relación con el trato que los líderes brindan a sus trabajadores. Muchos líderes han confundido el liderazgo verdadero, percibiéndose autoritarismo afectando la calidad de vida laboral y no tomando en cuenta necesidades como: “biopsicosociales, educativas, culturales y económicas” (Cabezudo y García, 2016). La calidad de vida laboral de las personas se ha visto afectado cuando existe un mal liderazgo de parte de las personas encargadas de dirigir al grupo.

El Perú no es ajeno a esto y los trabajadores compiten duramente para conservar sus vacantes laborales. Se debe tener en cuenta que cada labor que se realiza debe contar con soporte institucional adecuado que brinda al trabajador seguridad, integración, satisfacción y bienestar laboral. En este contexto hemos observado que las instituciones se han visto obligadas a cumplir con las demandas del medio laboral, pero situando en primer lugar su capital humano buscando el bienestar de cada uno de sus trabajadores y asegurar así una mayor productividad.

Tal es así que en estudios realizados como en el de Rivera & Lara (2018) encontramos que el 70% del personal de enfermería presentó un nivel medio de calidad de vida laboral, mientras que el 30% manifiesta un nivel alto. Mientras que Flores, Zorilla, Araujo, Trejo, & Calderón (2017) nos dicen en un estudio realizado sobre Calidad de vida laboral del personal de Enfermería en Aguascalientes, dio como resultado que el personal podría presentar una sobrecarga de trabajo y se les dificulta administrar eficientemente su tiempo para cumplir sus funciones, provocando una baja calidad de vida en el trabajo. Por último, Santiago (2018) menciona que en el primer nivel de atención de los Centros de Salud de la Red Asistencia Lima, la calidad de vida laboral del profesional de enfermería es altamente insatisfactorio, teniendo como indicador mayor la administración del tiempo.

Durante las visitas al Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé se detectaron a través de conversaciones con los profesionales algunas situaciones que evidenciaron algunas falencias en el desarrollo del liderazgo en las distintas jefaturas y cómo esto influye en la calidad de vida laboral del trabajador. Es así que surge la siguiente pregunta ¿Cuál es la influencia de los estilos de liderazgo en la calidad de vida laboral del personal de enfermería en la percepción de las enfermeras del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé?

Formulación del Problema

Problema general.

¿Cuál es la influencia de los estilos de liderazgo en la calidad de vida laboral en la percepción de los profesionales de enfermería una Institución de salud de Lima, 2019?

Problemas específicos.

- a. ¿Cuáles son los estilos de liderazgo del profesional de enfermería de una Institución de salud de Lima?

- b. ¿Cuál es la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima?
- c. ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima?
- d. ¿Cuál es la influencia del liderazgo transaccional en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima?
- e. ¿Cuál es la influencia del liderazgo Laissez-Faire en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General.

Determinar la influencia de los estilos de liderazgo en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima.

Objetivos Específicos.

- f. Identificar los estilos de liderazgo del profesional de enfermería de una Institución de salud de Lima.
- g. Identificar la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima.
- h. Evaluar cómo influye el liderazgo transformacional en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima.
- i. Determinar cómo influye el liderazgo transaccional en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima.
- j. Analizar cómo influye el liderazgo Laissez-Faire en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima.

Justificación

Justificación teórica.

El conocimiento de la influencia del liderazgo en una organización y sus efectos en la calidad de vida laboral, es una forma de evaluar indirectamente su legitimidad y calidad. Esto es vital porque es el reflejo de la conducción acertada o no, por lo tanto, es una oportunidad para valorar las decisiones tomadas y redireccionar el rumbo de una organización o servicio. Los resultados del estudio fortalecerán el cuerpo de conocimientos de la disciplina enfermera, además se podrá evidenciar cómo influye el tipo de liderazgo de las jefas de enfermería en los profesionales de cada servicio.

Justificación metodológica.

El presente trabajo utilizó el cuestionario The Multifactor Leadership Questionare (MLQ - 5X, versión breve) originario de Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio y validado por Molero, Recio, & Cuadrado (2010) en España, esto fue aplicado a la realidad del hospital San Bartolomé y servirá para futuras investigaciones, donde podrán ser utilizados como referente en trabajos que se investigue sobre la influencia de los estilos de liderazgo en los profesionales de enfermería.

Asimismo, se utilizó un segundo cuestionario el denominado “CVT-GOHISALO” (versión breve), validado por la González, Pando, Aranda, & Elizalde (2018), dicho instrumento fue utilizado y validado en México.

Justificación práctica y social.

Los resultados que aporta esta investigación ayudarán a los directivos de la institución y de los servicios de enfermería a conocer su realidad e identificar las áreas críticas para fortalecer el liderazgo y así mejorar la calidad de vida laboral en sus trabajadores, mediante estrategias de capacitación para la mejora de la calidad de vida laboral del trabajador en la organización.

La relevancia social del estudio radica en la medida en que se abre la oportunidad de introducir mejoras en el liderazgo de los jefes de servicio, y así las enfermeras podrán obtener una mejora en la calidad de vida laboral.

Presuposición filosófica

Un verdadero líder cristiano es aquel que consulta a Dios, aunque el camino no sea fácil, debe ser una oportunidad para doblar las rodillas y solicitar la sabiduría divina. Al ser un hombre de oración, no dejaremos de ser tentados, Satanás y todas sus huestes tratarán de hacer caer al líder. En la historia de la crianza de Salomón, el cual se convirtió en un gran líder del pueblo de Israel, influyó las enseñanzas de su padre David acerca de la humildad de corazón, confianza en Dios y vigilancia constante para poder sobrellevar la tentación (White, 2003)

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Flores, Zorilla, Araujo, Trejo, & Calderón (2017) realizaron un estudio sobre la “Calidad de vida laboral del personal de Enfermería en Aguascalientes, México”, con el objetivo de determinar la calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería en un hospital de segundo nivel del estado de Aguascalientes. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, con una muestra de 120 enfermeros. Se usó para la recolección de datos el instrumento “CVT – GOHISALO” validado en población mexicana. Los resultados que se obtuvieron fueron: en cuanto a la calidad de vida en el trabajo (CVT) global se encontró que el 87.5% tiene un nivel CVT bajo y un 12.5% nivel de CVT medio, al realizar el análisis por dominios se encontró CVT bajo en la dimensión de soporte institucional para el trabajo con un 97.5 %, en el de seguridad en el trabajo con un 72.5%, la integración al puesto con un 97.5%, en cuanto al satisfacciones por el trabajo con un 100%, en la administración del tiempo libre con un 95% y en el caso de la dimensiones con CVT medio se encontró el bienestar logrado a través del trabajo con un 58.3% y la de desarrollo personal con un 63.3%. En la conclusión se muestra que, el personal podría presentar una sobrecarga de trabajo y se les dificulta administrar eficientemente su tiempo para cumplir sus funciones provocando una baja calidad de vida en el trabajo.

Codena (2015) realizó un estudio titulado "Incidencia de la aplicación del modelo de gestión en la calidad de vida laboral del personal de la dirección de registro civil, identificación y cedulação de la ciudad de Quito" con el objetivo de determinar cuál es el impacto de la aplicación del modelo de gestión institucional en la calidad de vida laboral, a través del estudio de siete dimensiones. La metodología que se aplicó es no experimental transversal, en un contexto correlacional-causal. La muestra fue 42 servidores públicos de la ciudad de Quito, identificación cedulação y casa matriz de la Dirección General de Registro Civil. Los resultados que se obtuvieron fueron: el 57% de la muestra estudiada manifiesta niveles entre aceptables y satisfactorios con respecto al soporte institucional para el trabajo, contra un 43%. El 45% se encuentran situados en lo que establece el promedio para esta dimensión en el cual hay una satisfacción parcial con los indicadores; un alto índice expresa su insatisfacción en el trabajo. El 55% de los encuestados refleja altos niveles de insatisfacción, cuyo comportamiento genera conflictos interpersonales. El 64% de los colaboradores reporta insatisfacción por la actividad que realiza. El 57% se sienten insatisfechos con la remuneración que perciben, no se sienten identificados con los objetivos institucionales, en virtud de lo cual su salud física o emocional se encuentra disminuida. El 64% de los servidores expresan inseguridad por los logros alcanzados, el nivel de insatisfacción es considerable, lo que pudiera estar afectando sus relaciones interpersonales y presentando falta de compromiso. La administración del tiempo libre presenta un 71% de insatisfacción que se interpreta una prolongada jornada laboral de los trabajadores que estaría repercutiendo negativamente en sus actividades con la familia o de descanso. En la conclusión muestra que, el estudio aporta la evaluación de los servidores públicos de una institución dependiente de la función ejecutiva sobre un conjunto de dimensiones y subdimensiones que involucran el concepto de calidad de vida laboral y a partir de los resultados

obtenidos se generará un plan de acción, donde se podría incluir en el modelo de gestión una estrategia para la consecución de los objetivos de la organización.

Contreras, Espinosa, Hernández, y Acosta (2013) realizaron un estudio de “Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá, Colombia”, el propósito de este estudio fue describir la calidad de vida laboral (CVL) y el estilo de liderazgo en la percepción del personal administrativo/asistencial de un centro oncológico y estimar la asociación entre ellas, considerando las características sociodemográficas. El diseño que se utilizó en el estudio fue descriptivo correlacional. Para esto se aplicó el Cuestionario de Vida Profesional [CVP-35] y el Test de Adjetivos de Pitcher [PAT] a 38 trabajadores de la salud, que constituyen el 97.2 % del total del personal que labora en el centro. En general, los participantes presentan una CVL satisfactoria, caracterizada principalmente por motivación intrínseca, lo cual fue más evidente en el personal asistencial. Se observó una percepción de ausencia de liderazgo o características poco deseables de este, lo cual, aunque no determina la CVL, sí constituye un factor modulador de la misma; las variables sociodemográficas no guardaron relación con la CVL. Por último, se resalta la responsabilidad social que tienen los directivos en el bienestar de los trabajadores de la salud y, consecuentemente, en la atención al paciente. Se discuten estos hallazgos y lo pertinente de utilizar las categorías emergentes del PAT. Se concluye que los estilos de liderazgo percibidos tienen una incidencia sobre la CVL. Aquellos que perciben un liderazgo deseable o ambivalente reportan baja carga laboral y altos valores, tanto en apoyo directivo como motivación intrínseca, mostrando ligeras diferencias en esta última. Por su parte, aquellos participantes que perciben un liderazgo no deseable refieren menor apoyo directivo y mayor carga laboral que quienes reportan

un liderazgo deseable o ambivalente. Finalmente, quienes perciben una ausencia de liderazgo no muestran diferencias, respecto a los otros tres grupos, en las dimensiones de CVL.

Rivera & Lara (2018) ejecutaron una investigación titulada “Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería en una institución de salud privada, México”, con el objetivo de evaluar el nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería en áreas de hospitalización de una Institución de salud privada. La metodología empleada en la investigación fue cuantitativa, descriptivo transversal, proyectivo, observacional. La población estuvo conformada de 100 enfermeras (os) de hospitalización, se tomó en cuenta: estado civil, nivel académico, sexo, turno y servicio (cirugía, oncología, medicina interna) se realizó entre noviembre del 2017 y febrero, 2018. Se utilizó el instrumento CTV-GOHISALO diseñado para personal sanitario. Los resultados fueron que el 70% presentó un nivel medio de calidad de vida en el trabajo, mientras que el 30% manifiesta un nivel alto. Predomina el sexo femenino (67%), la media de edad del personal fue de 33.8 años \pm 6.0, con un mínimo de 28 años y un máximo de 50. De acuerdo al nivel de calidad de vida laboral del personal de enfermería según su estado civil se encontró que si existen diferencias estadísticamente significativas. En la conclusión señala que, la evidencia demuestra que el personal de enfermería en las áreas de hospitalización en institución de salud privada en cuanto a su nivel de calidad de vida laboral se encuentra a partir del nivel medio.

Antecedentes nacionales

Santiago, (2018) realizó una investigación titulado “Calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención, de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad, 2015”, con el objetivo de caracterizar en el profesional de enfermería la calidad de vida

laboral de los centros referidos. La metodología empleada fue cuantitativa con diseño no experimental, descriptivo y corte transversal, cuya población fueron 117 enfermeras de la Red asistencial mencionada. Se usó el instrumento CVT-GOHISALO validado en contexto peruano, con confiabilidad Alpha de Cronbach de 0.9. El procesamiento de la información se hizo con tabulación de frecuencias, y el uso de una tabla de resultados con valores T de McCall, donde el puntaje $T < 40$ indica vulnerabilidad al riesgo del desequilibrio en la Calidad de vida laboral. Se determina que en todas las dimensiones se encuentran porcentajes de insatisfacción ($<T40$), que superan el 50%. Las dimensiones que resultaron con mayores porcentajes por debajo de T40 fueron dimensión 7 (Administración de tiempo libre) 85,5%, dimensiones 4 (Satisfacción por el trabajo) y 5 (Bienestar logrado a través del trabajo) con 76,9 % respectivamente. Los resultados fueron, que la calidad de vida del trabajo del profesional de enfermería del primer nivel de atención es altamente insatisfactoria, siendo la administración del tiempo libre el indicador de mayor insatisfacción.

Cruz (2018) realizó un trabajo de investigación titulado “Relación de los valores personales y los estilos de liderazgo de los gerentes de las empresas asociadas a la Cámara de Comercio, Producción y Turismo de la Región San Martín, 2018”. El objetivo fue determinar la relación de los valores personales entre los estilos de liderazgo de los gerentes de empresas asociadas a la Cámara de Comercio, Producción y Turismo de la Región San Martín, 2018. La metodología que se empleó en el estudio es de tipo descriptiva, correlacional, con diseño no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 141 encuestados y fueron los gerentes de las empresas asociadas. Se aplicó dos instrumentos para medir los valores personales, la escala de valores personales de Schwartz validado por Medina (2011), y para los estilos de liderazgo, el cuestionario de liderazgo multifactorial de Bass aplicado por Martínez (2007). Los resultados

muestran que los encuestados practican el liderazgo transformacional bastante a menudo el 55% y 42% siempre; con respecto al liderazgo transaccional, los encuestados manifestaron que siempre (65%) practica el liderazgo transaccional, mientras que un 30% indicó que lo practica a menudo; por ultimo en el estilo de liderazgo laissez faire se determinó que el 42% practica este estilo de liderazgo bastante a menudo, mientras que el 33% lo practica algunas veces. Se concluye que existe una relación positiva débil no significativo entre los valores personales y los estilos de liderazgo de los gerentes de las empresas asociadas a la Cámara de Comercio, Producción y Turismo de la Región San Martín, 2018.

Bernabé (2018) realizó un estudio titulado “Cumplimiento de las normas de bioseguridad y calidad de vida en el trabajo de las enfermeras del hospital Nacional san Bartolomé, Lima 2018”, con el objetivo de determinar la relación entre el cumplimiento de las normas de bioseguridad y la calidad de vida laboral en las enfermeras del hospital en mención. La metodología aplicada fue descriptiva correlacional con un enfoque cuantitativo, la investigación es de tipo básica, no experimental. Se aplicó una encuesta a 60 enfermeros/as que laboran en el área asistencial de los diferentes servicios de áreas críticas. En cuento a los resultados se pudo determinar que el personal no utiliza adecuadamente el uniforme hospitalario, no conoce la importancia del lavado de manos clínico y quirúrgico, no utiliza en los procedimientos realizados los elementos de protección personal y no eliminan adecuadamente los desechos hospitalarios. En la conclusión menciona que, existe un vínculo significativo entre el Cumplimiento de las normas de bioseguridad y la Calidad de vida laboral de las enfermeras del Hospital Nacional san Bartolomé, planteándose una propuesta de capacitación y de gestión de los insumos y materiales que permitan la ejecución de las normas de bioseguridad.

Morán (2018) realizó un trabajo de investigación que lleva como título “Estilo de liderazgo de la enfermera jefe y compromiso organizacional del personal de enfermería del hospital Rezola, Cañete 2017”, con el objetivo de establecer la relación entre el estilo de liderazgo de la enfermera jefe y el compromiso organizacional del personal de enfermería del Hospital Rezola de Cañete. La metodología empleada fue descriptivo correlacional, con un diseño de investigación no experimental transversal y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 123 colaboradores, mediante la escala adaptada y elaborada por Egoavil Escala de liderazgo, validada en el año 2003 y Compromiso Organizacional, adaptada y elaborada por Arias y otros en el año 2003. Los resultados que se obtuvieron son: el 48,78% el estilo de liderazgo es de nivel moderado, mientras que el 43,0% de los encuestados el nivel es positivo y el 8,1% opinan que el nivel es bajo del estilo de liderazgo de la enfermera jefe del hospital Rezola. Asimismo, se encontró que para el 47,1% de los encuestados el nivel de compromiso organizacional es media; y para el 39,0% el nivel es bajo, y para un 13,8% el nivel es alto en el hospital Rezola. En la conclusión señala que, los resultados fueron que existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo de la enfermera jefe y el compromiso organizacional.

Chura (2017) publicó una investigación sobre los “Estilos de liderazgo y clima organizacional percibidos por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano”, el objetivo fue determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional que perciben las enfermeras del mencionado hospital. La metodología que se utilizó para esta investigación es correlacional y de corte transversal, con un diseño no experimental, transaccional o transversal. La población estuvo conformada por 140 enfermeras con una muestra de 112 enfermeras del HCMM, el tipo de muestreo fue no probabilístico a conveniencia

de la investigadora, con criterios de inclusión y exclusión. Se utilizó dos instrumentos, para la variable estilos de liderazgo fue el instrumento de estilos de liderazgo CIELID elaborado por Vega y Zavala adaptado por Vásquez con una validez de (0.91), para la variable de clima organizacional se usó el instrumento de clima organizacional CL-SPDE que fue elaborado y validado por Palma, con una confiabilidad de 0.97 de alfa de Cronbach. En la conclusión muestra que, el estilo que más se percibe es Laissez Faire, existiendo un clima organizacional desfavorable, por otro lado, existe una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y clima organizacional.

Asimismo, Ortega (2017) realizó un estudio “Calidad de vida laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia y su influencia en la calidad del cuidado del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2017”, con el objetivo de determinar la influencia de la calidad de vida laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia en la calidad del cuidado del Hospital Cayetano Heredia. La metodología que se aplicó fue un estudio prospectivo de corte transversal, con un diseño correlacional. Se utilizó un cuestionario de calidad de vida en el trabajo y guía de observación de calidad de cuidado de enfermería. Los resultados obtenidos son: El 93,5% (43 enfermeros) manifestaron calidad de vida laboral media y el 67,4% (31 enfermeros) brindaron calidad de cuidado buena. Por otro lado, se encontró relación significativa estadísticamente entre la calidad de vida laboral y la calidad del cuidado de enfermería, la calidad del cuidado de enfermería se relaciona significativamente con el soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre. En la conclusión señala que, la calidad de vida laboral de los enfermeros influye en la calidad del cuidado de servicio de emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Lima.

Reyes (2018)) realizó un estudio titulado “Liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral según el proceso de atención de enfermería en los profesionales de enfermería estudiantes de las especialidades en la Unidad de Posgrado UPeU”, con el objetivo de determinar la relación entre liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral según el proceso de atención de enfermería en los profesionales de enfermería estudiantes de las especialidades de la Unidad de Posgrado, UPeU, Lima. La metodología que se aplicó fue de enfoque cuantitativo descriptivo, correlacional, de tipo básico, de diseño no experimental porque no se manipula las variables de estudio, la muestra estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería. Se aplicó dos tipos de instrumentos, uno para medir la percepción del tipo de liderazgo y el otro para el desempeño laboral según el proceso de atención de enfermería. Los resultados que se obtuvieron fueron que el liderazgo transformacional se relaciona con la escala comprensión del desempeño, las escalas conocimiento, aplicación y el desempeño general no se relacionan de manera significativa. El liderazgo transaccional evidenció relación significativa con la escala comprensión y el desempeño global, no se encontró evidencia suficiente de relación con las escalas conocimiento, y aplicación. En la conclusión señala que, existe una relación significativa entre liderazgo transaccional con el desempeño laboral según el PAE y no se encontró relación significativa entre liderazgo transformacional con el desempeño laboral según el PAE en los profesionales de enfermería estudiante de una especialidad de la Unidad de Posgrado, UPeU, Lima.

Definición conceptual

El liderazgo

Definición de liderazgo

El liderazgo a lo largo de los años ha sido un tema de interés tanto para historiadores y filósofos, este concepto ha ido evolucionando con el pasar del tiempo y asimismo a nivel personal y organizacional podemos observar un progreso.

En la revisión de las diferentes bibliografías podemos encontrar diferentes autores que definen al liderazgo como: la capacidad de influir en un grupo de personas para obtener una meta establecida, la fuente puede ser formal tal como se proporciona al poseer un rango en una organización (Robbins y Judge, 2009), del mismo modo, encontramos que el liderazgo es la influencia que se tiene hacia una persona en una determinada situación y se dirige a través de la comunicación humana, habiendo una interacción social, realizando un análisis en función de las relaciones existentes entre personas de una organización (Chiavenato, 2009). Por otro lado, Lussier y Achua (2011) nos mencionan que “el liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio”.

Ganga y Navarrete, (2014) refiere que el concepto de liderazgo posee varios componentes claves como habilidad comunicacional, comportamiento equilibrado inspirados en la confianza y el respeto que motiven a una actitud positiva de forma que influyan en sus colaboradores para el logro de metas organizacionales.

Por su parte, (Koontz & Wehrich, 2013) mencionan que el principio primordial del liderazgo es que las personas seguirán a la persona o líder que los ayude a obtener sus metas. Del mismo modo, el líder es un gestor, una persona que busca un cambio, visionario, poseedor de

destrezas, conocimientos, y capacidades que puede plasmar ese sueño en unas estrategias útiles para la planificación de un plan de acción realista (Murillo, 2006).

Por lo tanto, tal como se observa, todos los autores coinciden que ejercer liderazgo significa influir en los demás generando cambios, asimismo liderazgo es tener la capacidad de dirigir a personas con distintas capacidades y características, quienes ayudaran a cumplir las metas de la organización.

Importancia del liderazgo en la organización

El liderazgo es un proceso que le permite participar a la persona en la toma de decisiones y así generar nuevas ideas con las que se dará solución a los problemas presentes (De Arco-canoles & Suearez, 2018). El profesional requiere de un liderazgo de forma participativa en la toma de decisiones, generando nuevas ideas, ayudando en la búsqueda de soluciones a los problemas presentes.

Asimismo, el líder debe tener la capacidad de fomentar el crecimiento personal, desarrollando sus habilidades y competencias, logrando así que las personas trabajen con disposición, entrega y entusiasmo. Si el líder no logra esto, simplemente no está siendo eficaz (Serrano & Portalanza, 2014). Esto nos lleva a pensar que una empresa debe seleccionar una persona idónea que pueda ejercer un liderazgo positivo para que las personas que están a su cargo tengan un buen desenvolvimiento en la empresa.

Del mismo modo, en estos tiempos las empresas necesitan líderes que dirijan correctamente, renueven y revitalicen la organización para alcanzar el éxito y la competitividad. De hecho, cada organización posee gran número de personas que trabajan juntas realizando diversas actividades en varios niveles, muchas de ellas ocupan cargos jerárquicos y asumen responsabilidades sobre grupos de personas y esto implica liderazgo, que es un factor clave en la organización

(Chiavenato, 2009). Entonces podemos decir que el liderazgo cumple un rol importante haciendo que se pueda alcanzar el éxito o se condene al fracaso de la organización.

Teorías del liderazgo.

Teorías de los rasgos.

Stogdill y Ghiselli plantean que los líderes nacen y no se hacen; poseen ciertas características innatas de inteligencia, intuición, capacidad, previsión, integridad, que al momento de presentárseles algún tipo de problema sabrán afrontándolos dándole una solución adecuada (Escandon & Hurtado, 2016). Algunas personas nacen con ciertos rasgos en su personalidad para ser líderes y esto hace que sea más sencillo para ellos mismos al momento de liderar un grupo, al mismo tiempo hace que la persona posea un perfil único.

Chiavenato (2009) menciona que esta teoría se basa en la búsqueda para identificar ciertos rasgos de la personalidad que diferencian al líder de los que no lo son. Los líderes como Jesucristo, Moisés, Napoleón, Gandhi o John F. Kennedy se diferenciaron de los demás y lograron un cambio en el mundo. Esto hace pensar que no todas las personas están hechas para liderar grupos, pues se tendría que haber nacido con ciertos rasgos y características personales para hacerlo.

Por otro lado, se busca identificar ciertos rasgos o características que distinga a los líderes de las personas que lo siguen o a los líderes efectivos de los que no lo son. Para esto se analizaron ciertos rasgos como: físicos, psicológicos, cualidades, apariencia agresividad, confianza en sí mismo, persuasión y dominio (Lussier & Achua, 2011). Este análisis logrará identificar certeramente quienes poseen ciertos rasgos comunes para ser un líder exitoso.

Teoría del comportamiento

En la década de los cincuenta, el paradigma del liderazgo había cambiado, de la teoría de los rasgos a centrarse en el desempeño del líder en su trabajo (comportamiento). En 1961 Rensis Likert, realizó estudios para determinar la eficacia del liderazgo. Donde concluyó que el líder está más centrado en el trabajo o bien, centrado más en el empleado (Lussier & Achua, 2011). El líder que se centra en sus empleados trata de hacer el trabajo más agradable para ellos, mientras tanto un líder que se centra en su trabajo su objetivo es cumplir metas o tareas para obtener más producción, sin importar el trabajador como persona.

Teoría de contingencia o situacional

Esta teoría va orientada a los seguidores y plantea que el éxito de un liderazgo va depender de la selección correcta del estilo del liderazgo, siendo contingente a la disposición de sus seguidores (Robbins & Judge, 2013). Esto quiere decir que los seguidores deberán estar motivados y ser capaces de realizar una tarea encomendada por el líder.

Teoría del Coaching

Existen diversas definiciones de coaching, las cuales han surgido a través de los tiempos, como la definición de Chomet-García (2015), quien afirma que coaching es el proceso de ayudar a una persona o empresa, para que descubra como alcanzar sus metas, de tal manera que descubran nuevas alternativas que le permitan enfrentar una situación adversa y realizar sus actividades de una manera innovadora aplicando lo aprendido, solucionando sus problemas y en el proceso de mejora se logra un mayor desempeño personal y organizacional.

La definición de coaching, según International Coach Federación (ICF, 2014) señala que “es una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida,

profesión, empresa o negocios de las personas; mediante el proceso de coaching, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida”

Asimismo, Castillo y Narcia (2015) expone que el coaching ha evolucionado a la par que otras disciplinas y teorías, por ejemplo: “filosóficas como el existencialismo y el estructuralismo; teorías psicológicas, como el humanismo, en particular el enfoque centrado en la persona; y la teoría pedagógica del constructivismo”

Modelo de Bernard M. Bass

El modelo de Bass tiene su origen en los conceptos que Burns planteó en 1978 y posteriormente retomado por Bass, 1985. Burns distinguió dos tipos de liderazgo y los denominó transaccional y transformacional, más adelante Bass desarrolló la teoría de liderazgo transformacional de Bass (Mendoza, Marín, & Hernández, 2015).

Bernard M. Bass define la existencia de dos tipos de liderazgo y los denomina liderazgo transaccional y liderazgo transformacional, enfocándose en el liderazgo transformacional que se lo conocía en el pasado como liderazgo carismático (Molero et al., 2010). El liderazgo transformacional se lo puede observar en muchos ámbitos de la sociedad. Por este motivo, una de las aportaciones más importantes para nuestra sociedad es que Bass y colaboradores hayan plasmado su concepción teórica en un cuestionario, el MLQ.

Finalmente, Bass y Avolio en 1991 integran a los estilos transformacional y transaccional el estilo de liderazgo pasivo o no liderazgo y así desarrollan un liderazgo de rango completo (Álava et al., 2016).

Estilos de liderazgo desde la perspectiva de B.M. Bass

Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional tiene como base la motivación de la satisfacción personal del seguidor teniendo de por medio un compromiso con la empresa. Bass muestra que el líder transformacional inspira en sus seguidores a concentrarse en sus valores y los alinea con los valores de la empresa (Rodríguez, A, A, & Miño, 2018). El líder transformacional es un guía para sus seguidores estableciendo un nexo que los motiva e inspira, mejorando así el desarrollo personal de sus seguidores y alcanzando metas personales y colectivas.

Este tipo de líder ve las necesidades de sus seguidores centrándose en los cambios de valores y creencias de estos. Asimismo, tiene un efecto indirecto en el comportamiento de las personas de la organización, donde la percepción de extraversión, afabilidad, justicia y confianza posee mucha influencia (Chiavenato, 2009).

Como resultado los seguidores se sentirán inspirados y trascenderán sus intereses personales por el bien de la organización, obteniendo un efecto extraordinario sobre ellos (Robbins & Judge, 2013). Se debe poner interés en las necesidades y preocupaciones de cada seguidor cambiando la conciencia y visión de cada uno, esto ayudará a estimular e inspirar a los seguidores con la finalidad de alcanzar la meta grupal. Por lo tanto, un líder transformacional articulará dos cosas: visión e inspiración hacia sus seguidores.

Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional contempla una relación de intercambio entre líderes y seguidores. También planteado por Bass y Avolio, quienes dicen que el líder identificará el nivel de rendimiento alto o bajo y recompensará la labor del seguidor (Rodríguez et al., 2018). El

seguidor recibirá una recompensa si su labor está en óptimas condiciones, pero al mismo tiempo recibirá un castigo si su labor no se encuentra en un buen estado.

Asimismo, los líderes transaccionales realizan una identificación de las tareas que tienen que realizar sus seguidores para lograr sus objetivos. Establecen recompensas por el desempeño y al mismo tiempo tienen en cuenta las necesidades de sus seguidores (Koontz & Wehrich, 2013). Entonces podemos afirmar que, un líder transaccional motiva a sus seguidores a actuar como él espera, proporcionando recompensas para obtener los resultados esperados.

Laissez Faire

Laissez-faire que está en idioma francés y significa “dejen hacer”. Este líder rehúye a las responsabilidades mientras no crea necesaria su intervención. Su desempeño es de menor nivel que el liderazgo transaccional o transformacional. (Rodríguez et al., 2018)

Podemos ver que en este tipo de liderazgo la autoridad no ejerce, produciéndose una ausencia física o psicológica de parte del que dirige en los momentos críticos, evitando el control y la conducción de los seguidores (Bernasconi & Rodríguez-Ponce, 2018).

Esta gestión pasiva por excepción se caracteriza por dar, sistemáticamente una respuesta pasiva a diferentes situaciones o problemas que se presentan (Álava et al., 2016). En este tipo de gestión puede surgir inconvenientes al presentarse algún tipo de situación negativa donde los seguidores no tendrán a líder que los ayude a enfrentar esta adversidad.

Calidad de Vida

Contextualización del concepto calidad de vida

Encontramos que el concepto de calidad de vida es un constructo social, pero solo se lo puede percibir a través de la experiencia individual, donde se refleja diferentes tipos de

percepción en el estado de bienestar físico, psíquico, social y espiritual, que en gran parte son determinados por las creencias, valores, historia personal y el contexto cultural (Gonzalez et al., 2015).

La calidad de vida es definida de distintas formas; desde como la persona percibe y evalúa sus expectativas y proyectos que se le presentan, hasta cómo define el nivel de vida que posee relacionando los bienes materiales y las capacidades que ha adquirido que el transcurrir del tiempo (Santiago, 2018).

Calidad de vida en salud

En Latinoamérica, es reconocida la escasez de profesionales de salud y como esto repercute en la calidad de vida en el trabajo que pueden brindar los profesionales del área de salud (Peñarrieta-de Córdova et al., 2014).

Es de mucho interés el estudio de la calidad de vida en salud, debido a que esto genera un impacto muy grande en las instituciones, al reducir costos, obteniendo lealtad en los clientes y elevando la rentabilidad, todo esto se deberá a la alta satisfacción de sus trabajadores quienes poseen una buena calidad de vida laboral (Yépez, Ricaurte, & Jurado, 2018)

Calidad de vida en el trabajo

La calidad de vida en el trabajo es un concepto abstracto y multidimensional que se constituye cuando la persona, por medio de sus actividades laborales, puede cubrir sus necesidades personales, económicas y profesionales. (Rivera & Lara, 2018) Al estar cubiertas estas necesidades la persona se podrá desarrollar de forma adecuada obteniendo un buen desempeño en su centro laboral.

Asimismo, el trabajador percibirá que se cubre ciertas necesidades fundamentales como persona como por ejemplo: soporte institucional; seguridad, satisfacción e integración al puesto de trabajo y se identificara el bienestar conseguido a través de su trabajo, el desarrollo personal obtenido y la administración del tiempo libre (Peñarrieta-de Córdova et al., 2014).

La principal contribuyente para hacer que la calidad de vida aumente en las personas es la actividad laboral; esto hará que la persona que realiza cualquier trabajo con la cual su vocación se identifica, automáticamente mejorara su crecimiento personal y automáticamente su calidad de vida laboral.(Gonzalez et al., 2015)

Por último, la calidad de vida en el trabajo engloba el nivel de satisfacción y bienestar social, psicológico y físico que experimenta la persona en su centro de labor (Ramírez, 2016). Esto podría ser afectado condiciones objetivas tales como: económicas, jurídicas, sociales, materiales y técnicas de trabajo, como también condiciones subjetivas como: precepción en la experiencia laboral y su contribución al desarrollo personal.

Calidad de vida de los profesionales de enfermería

Para cualquier administración de enfermería el conocer sobre calidad de vida en el trabajo es algo relevante, pues esto influirá en el personal de enfermería y su disponibilidad para alcanzar una adecuada gestión en el cuidado y así conseguir una mejora en la calidad de atención. (Rivera & Lara, 2018)

Enfermería desempeña un papel sumamente importante a nivel sanitario. En muchos países es el único personal con el que se cuenta para dar atención a una parte de la población. Los enfermeros pueden mejorar los servicios de salud ya que poseen conocimientos teóricos prácticos enfocados al cuidado. Existen muchos países que apoyan la capacitación constante de

estos profesionales, sirviendo como motivación para la persona en el ámbito de desarrollo profesional y contribuyendo que la personas pueda obtener una calidad de vida laboral satisfactoria (Santiago, 2018).

La calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería es afectada por ciertos factores de la organización tales como condiciones laborales deficientes, no contar con una evaluación de desempeño, no sentirse reconocido por el trabajo realizado; académicos tales como fortalecer sus competencias y habilidades; y de imagen social que influyen en el trabajo que los enfermeros realizan (Peñarrieta-de Córdova et al., 2014).

Al modificar el contexto de trabajo del enfermero, como por ejemplo en sus actividades diarias asociadas a las condiciones ambientales precarias, al mismo tiempo la falta de seguridad, el hacinamiento del mismo personal, el incremento de la población que atienden y el aumento de las actividades desempeñadas, da lugar a situaciones que afectaran a la calidad de vida laboral del profesional de enfermería (Flores et al., 2017)

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

El Hospital San Bartolomé es una institución de III nivel de complejidad, ubicado en la Av. Alfonso Ugarte # 825, del distrito de Lima Cercado, que pertenece al Ministerio de Salud.

Es un hospital especializado en atención a la salud sexual y reproductiva de la mujer; atención integral del neonato, niño y del adolescente. Es un establecimiento de atención recuperativa, rehabilitación altamente especializada y de enfoque integral a la mujer con necesidades de atención en su salud sexual y reproductiva, al neonato, niño y adolescente, que proceden de cualquier punto del ámbito nacional.

Población y muestra

Población.

La población estuvo constituida por todo el personal profesional de enfermería que labora en los servicios de consulta externa, pediatría, cirugía pediátrica, sala de operaciones y UCIN Materna en la condición de nombrado, contrato administrativo de servicios (CAS) y por terceros un total de 85 profesionales.

Muestra.

La muestra estuvo constituida por 85 profesionales de enfermería seleccionados por muestreo no probabilístico a conveniencia. Se toma la totalidad de los enfermeros para tener un mayor conocimiento de la problemática existente, considerando los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterio de inclusión.

Profesionales de enfermería que laboren en la institución de manera regular

Criterio de exclusión.

Profesionales de enfermería que no acepten participar en la investigación.

Profesionales de enfermería que durante el período de recolección de datos estén ausentes.

Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de diseño no experimental, porque no se manipuló ninguna variable. El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, explicativo, causal, pues se demostró la influencia de una variable sobre la otra. De acuerdo a los momentos del levantamiento de datos es transversal pues se realizó en un solo momento.

Formulación de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Los estilos de liderazgo influyen en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

Ho: Los estilos de liderazgo no influyen en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

Hipótesis específica

Ha: El estilo de liderazgo transformacional influye en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

Ho: El estilo de liderazgo transformacional no influye en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima.

Ha: El estilo de liderazgo transaccional influye en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima.

Ho: El estilo de liderazgo transaccional no influye en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima.

Ha: El estilo de liderazgo Laissez-Faire influyen en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima.

Ho: El estilo de liderazgo Laissez-Faire influyen en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima.

Identificación de variables

Variable independiente: Estilos de liderazgo

Variable dependiente: Calidad de vida laboral

Operacionalización de variables

Variable independiente: Estilos de Liderazgo

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS DE EVALUACIÓN	ESCALA DE MEDICION
Estilos de Liderazgo	Los estilos de liderazgo se identifican por sus características, su filosofía y el conjunto de habilidades de gestión propias. Las características del estilo de liderazgo describen la importancia de un líder para obtener rendimiento. La filosofía describe los supuestos del líder sobre las personas y el papel del líder. Las habilidades incluyen las capacidades de gestión propias de un estilo particular.	Los estilos de liderazgo se determinarán a partir de las respuestas proporcionadas por las enfermeras de cada servicio, en una escala tipo Likert. Se usará el instrumento MLQ – 5X. Se administrará y aplicará de manera inmediata durante la jornada de trabajo. Será medida en escala ordinal.	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada – Conducta	Valores y creencias. (6)	La medición de los ítems se realizará a través de la escala de Likert 0 = Nunca 1 = De vez en cuando 2 = A veces 3 = Bastante 4 = Casi siempre
					Importancia de poseer sentido de propósito. (14)	
					Consecuencias éticas morales. (23)	
				Influencia idealizada – Atribución	Importancia de poseer un sentido colectivo de la misión a realizar. (34)	
					Orgullo de estar asociado con él. (10)	
					Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo. (18)	
					Actúa para ganarse el respeto. (21)	
				Motivación Inspiracional	Sentido del poder y la confianza. (25)	
					Entusiasmo sobre el futuro. (9)	
					Entusiasmo con los logros del futuro. (13)	
				Estimulación intelectual	Visión del futuro. (26)	
					Confianza para alcanzar los objetivos. (36)	
					Se cuestiona las críticas para ver si son apropiadas. (2)	
					Diferentes perspectivas para solucionar problemas. (8)	
				Consideración individualizada	Hace ver los problemas de varios ángulos. (30)	
					Nuevas formas de completar las tareas. (32)	
Tiempo para enseñar y formar. (15)						
	Trato como persona. (19)					

					Considera necesidades, capacidades y aspiraciones. (29)	
					Desarrollo de capacidad propia. (31)	
			Liderazgo transaccional	Recompensa contingente	Apoyo a cambio de esfuerzo. (1)	La medición de los ítems se realizará a través de la escala de Likert 0= Nunca 1= De vez en cuando 2= A veces 3= Bastante 4= Casi siempre
					Especifica quien es el responsable al momento de lograr los objetivos de rendimiento. (11)	
					Deja claro que se obtendrá al conseguir los objetivos. (16)	
					Satisfacción al alcanzar las expectativas. (35)	
				Dirección por excepción (activa)	Atiende las irregularidades, fallos, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada. (4)	
					Atención en los errores, quejas y fallos. (22)	
					Seguimiento de errores producidos. (24)	
					Dirige la atención a los fallos, para cumplir lo establecido. (27)	
			Liderazgo pasivo/evitador	Dirección por excepción (pasiva)	Evita intervenir hasta que los problemas son serios.(3)	La medición de los ítems se realizará a través de la escala de Likert 0= Nunca 1= De vez en cuando 2= A veces 3= Bastante 4= Casi siempre
					Espera que las cosas vayan mal antes de actuar. (12)	
					Demuestra que cree firmemente en el dicho “si no está roto no lo arregles”. (17)	
					Hace ver que los problemas deben convertirse en crónicos antes de actuar. (20)	
				Laissez-Faire	Evita involucrarse cuando surge alguna cuestión importante. (5)	
					Ausencia cuando se lo necesita. (7)	
					Evita tomar decisiones. (28)	

					Respuesta tardía a las cuestiones urgentes. (33)		
			Variables de resultado organizacional	Eficacia	Es efectivo a la hora de encontrar las necesidades que tengo con respecto al trabajo. (37)	La medición de los ítems se realizará a través de la escala de Likert 0= Nunca 1= De vez en cuando 2= A veces 3= Bastante 4= Casi siempre	
							Es eficaz a la hora de representarme ante la autoridad superior. (40)
							Es efectivo a la hora de cumplir los requerimientos de la organización. (43)
							Conduce un grupo efectivo. (45)
				Satisfacción	Usa métodos de liderazgo satisfactorios. (38)		
							Trabaja conmigo de forma satisfactoria. (41)
				Esfuerzo extra	Consigue que haga más de lo que yo esperaba hacer. (39)		
							Potencia mi deseo de tener éxito. (42)
							Incrementa mi deseo de trabajar duro. (44)

Variable dependiente: Calidad de vida laboral

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Calidad de vida laboral.	Es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el trabajo realizado. Identifica el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre.	La calidad de vida laboral de las enfermeras se determinará a partir de las respuestas proporcionadas por ellas en una escala tipo Likert auto administrada, aplicada de manera inmediata durante su jornada de trabajo. Será medida en escala ordinal. Se usará el instrumento CVT-GOHISALO.	Soporte institucional para el trabajo	Procesos de trabajo. (3)	Medición de escala Likert con valores de 0 al 4. Ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 0: nada satisfecho 1: poco satisfecho 2: moderadamente satisfecho 3: satisfecho 4: muy satisfecho
				Supervisión laboral. (11)	
				Apoyo de los superiores para la realización del trabajo. (15)	
				Evaluación del trabajo. (20)	
				Oportunidades de promoción. (21)	
			Autonomía. (22)		
			Seguridad en el trabajo.	Procedimientos de trabajo. (2)	
				Ingresos o salarios. (4)	
				Insumos para el trabajo. (5)	
				Derechos contractuales de los trabajadores. (6)	
				Capacitación en el trabajo. (16)	
			Integración al puesto de trabajo.	Pertinencia. (10)	
				Motivación. (17)	
				Ambiente de trabajo. (19)	
			Satisfacción por el trabajo.	Dedicación al trabajo. (1)	
				Orgullo por la institución. (7)	
				Participación en el trabajo. (8)	
				Autonomía. (9)	
Reconocimiento por el trabajo. (12)					
Autovaloración. (13)					
	Ítems: 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 0: nunca 1: casi nunca 2: algunas veces 3: casi siempre 4: siempre				
	Ítems:				

			<p>Bienestar logrado a través del trabajo.</p> <p>Identificación con la institución. (14)</p> <p>Beneficios del trabajo del ocupado para otros. (18)</p> <p>Disfrute de la actividad laboral. (25)</p> <p>Satisfacción por la vivienda. (26)</p> <p>Evaluación de la salud general. (27)</p> <p>Evaluación de la nutrición. (31)</p>	<p>27, 28, 29, 30</p> <p>0: nada de acuerdo</p> <p>1: poco de acuerdo</p> <p>2: moderadamente de acuerdo</p> <p>3: de acuerdo</p> <p>4: muy de acuerdo</p> <p>Ítem:</p> <p>31</p> <p>0: compromiso nulo</p> <p>1: poco compromiso</p> <p>2: moderadamente compromiso</p> <p>3: mucho compromiso</p> <p>4: total compromiso</p>
		<p>Desarrollo personal del trabajador.</p> <p>Logros. (28)</p> <p>Expectativas de mejora. (29)</p> <p>Seguridad personal. (30)</p>		
		<p>Administración del tiempo libre.</p> <p>Planificación del tiempo libre. (23)</p> <p>Equilibrio entre trabajo y vida familiar. (24)</p>		

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica de recolección de datos fue la entrevista, debido a que se contactó directamente con cada persona que se constituyó en la unidad de análisis.

Instrumento

Para el levantamiento de los datos se seleccionaron dos instrumentos que cumplieran con los criterios de validez y confiabilidad aplicables a la población en estudio.

a. Escala para medir estilos de liderazgo

Para medir la variable estilos de liderazgo se utilizó el cuestionario MLQ-5X, (1997) cuyos autores son el Dr. Bernard Bass y Dr. Bruce Avolio, en Estados Unidos de Norteamérica.

Se trata de una escala de tipo Likert de cinco puntos, con un rango de respuesta desde “nunca” hasta “siempre”. Se estableció una graduación de las respuestas para cada ítem desde 1 a 5, asignando una puntuación mayor a las respuestas positivas, si la pregunta de cada uno de los ítems corresponde a una afirmación positiva se asignará un puntaje de la siguiente manera: 5: Siempre, 4: Bastante, 3: A veces, 2: De vez en cuando, 1: Nunca. Se dividirá en 4 partes: Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional, Liderazgo Pasivo/Evitador y Variables de resultado Organizacional.

Validez y confiabilidad del instrumento

Como parte del proceso de elaboración del proyecto de tesis, se realizó la validez de contenido por juicio de expertos, esto fue evaluado por 8 jueces. Los resultados mostraron que, cada ítem tuvo una validez promedio de 1. Por lo tanto, el instrumento es válido para ser aplicado en la población de estudio.

De igual modo se aplicó un estudio piloto a 25 enfermeras que no correspondían a la población de estudio. Se identificó la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach, determinando que es confiable ya que se obtuvo Alfa de 0,94.

b. Instrumento para medir Calidad de vida laboral

Por otro lado, para medir la variable calidad de vida laboral se utilizó el cuestionario GOHISALO (2004), cuya autora es la Dra. Raquel Gonzales Baltazar, Doctora en Ciencias de la Salud en el trabajo y médico de profesión. profesora investigadora de la Universidad de Guadalajara, en Guadalajara, Jalisco, México.

Se trata de una escala de medición tipo Likert de cinco puntos, teniendo 4 rangos de respuesta “Nada satisfecho” hasta “Muy satisfecho”, “Nunca” hasta “Siempre”, Nada de acuerdo” hasta “Muy de acuerdo y “Compromiso nulo” hasta “Total compromiso”. La parte de Calidad de Vida Laboral se dividirá en 7 partes: Soporte institucional para el trabajo, Seguridad en el trabajo, Integración al puesto de trabajo, Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo, Desarrollo personal del trabajador y Administración del tiempo libre, con 31 ítems.

La confiabilidad del instrumento CVT-GOHISALO presentó un alfa de Cronbach de 0,91, por lo tanto, se la confiabilidad es muy alta (González et al., 2018).

Validez y confiabilidad del instrumento

Durante la elaboración del proyecto de tesis, se realizó la validez de contenido del instrumento por juicio de expertos, esto fue evaluado por 8 jueces. Los resultados mostraron que

cada ítem tuvo una validez promedio de 0,99. Por lo tanto, el instrumento es válido para ser aplicado en la población de estudio.

De la misma manera se realizó un estudio piloto con 25 enfermeras que no correspondían a la población de estudio. Se identificó la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach, determinando que es confiable ya que se obtuvo Alfa de 0,92.

Proceso de recolección de datos

Para la recolección de datos se solicitó la autorización a la jefatura académica de enfermería. Asimismo, se coordinó con las jefaturas de cada servicio y luego de un consentimiento verbal y por escrito, se solicitó a los profesionales de enfermería que respondan el cuestionario correspondiente para el estudio.

La investigadora fue la responsable de la obtención de los datos, esto fue durante las dos primeras semanas del mes de agosto del 2019, se aplicó en el turno de día o noche según disponibilidad de los participantes, en los servicios seleccionados.

Procesamiento y análisis de datos

Finalizado la obtención de datos se procesó dicha información utilizando el software SPSS v25 para Windows. Previamente se codificaron los datos y se realizó la limpieza de estos.

Se utilizó la estadística descriptiva para obtener la media y desviación standard. Para el análisis inferencial de la influencia de la variable X sobre la variable Y, previamente se realizó la prueba de normalidad. Los datos presentaron una distribución diferente a lo normal. Para conocer la influencia de la variable estilos de liderazgo sobre la variable calidad de vida laboral se utilizó el estadístico de Regresión multinomial, para lo cual en primer lugar se identificó la relación de

las variables, la bondad de ajuste de las variables y finalmente se aplicó el análisis multinomial de regresión.

Consideraciones éticas

Se solicitó el permiso a la institución para la aplicación del trabajo de investigación, de acuerdo a la normativa. Por otro lado, se respetó el principio de autonomía, al solicitar el consentimiento informado a los profesionales de enfermería encuestados, donde los participantes autorizaron su participación en el estudio, donde asimismo se dio a conocer el objetivo, propósito y beneficio al participar de la investigación. Del mismo modo, se respetó el derecho a la confidencialidad de la información mediante el anonimato.

Los principios de honestidad se aplicaron mediante la cita de referencias de los autores, en la rigurosidad del cumplimiento del procedimiento adecuado para presentar los datos y la veracidad al presentar los resultados.

Asimismo, se realizó la solicitud correspondiente a los distintos autores de los dos instrumentos que se utilizó en esta investigación. Para el instrumento MLQ – 5X (Estilos de liderazgo) se adquirió las licencias correspondientes para poder reproducir el instrumento a través de la editorial Mind Garden, quienes poseen los derechos del Dr. Bernard Bass y Dr. Bruce J. Avolio. Para el segundo instrumento CVT- GOHISALO (calidad de vida laboral) la autora la Dra. Raquel González Baltazar dio la respectiva autorización para la utilización del instrumento.

Capítulo IV

Resultados y Discusión

Resultados

El grupo estudiado corresponde a personas en su mayoría de género femenino (96,5%), son adultos jóvenes ya que sus edades oscilan entre 25-35 años (36,5%), el tiempo que permanecen en la institución es de 1-10 años (56,5%), la mayoría ostentan el estado civil de solteros (43,5%), tienen una especialidad previa con 62,4%, respecto a la categoría laboral son nombrados (71,8%).

En la tabla 1 se visualiza que el nivel de calidad de vida percibida por las enfermeras es alto con 76,5%.

Tabla 1
Niveles de calidad de vida percibida por las enfermeras

Niveles de calidad de vida percibida	N°	%
Medio	20	23,5
Alto	65	76,5
Total	85	100,0

Para realizar el análisis factorial primeramente se aplicó las pruebas de KMO (Kayser-Meyer-Olkin) y Prueba de esfericidad de Barlett para las variables Estilos de liderazgo y calidad de vida percibida.

Tabla 2
Prueba de KMO y Barlett variable estilos de liderazgo

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,831
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2071,255
	Gl	630
	Sig.	,000

El valor del KMO indica que existe una alta relación entre las variables, pues debe estar lo más cercano a 1 y en este caso se cumple porque el valor es 0,831. De la misma manera la prueba de esfericidad de Barlett el Sig debe estar cercana a 0 y en este caso lo está (0,000), eso indica que el modelo es significativo, por lo tanto, es factible realizar análisis factorial en este caso la prueba de regresión multinomial.

Tabla 3
Prueba de KMO y Barlett variable calidad de vida

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,778
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1484,181
	Gl	465
	Sig.	,000

El valor del KMO indica que existe una alta relación entre las variables, pues debe estar lo más cercano a 1 y en este caso se cumple porque el valor es 0,778. De la misma manera la prueba de esfericidad de Barlett el Sig debe estar cercana a 0 y en este caso lo está (0,000), eso indica que el modelo es significativo, por lo tanto, es factible realizar análisis factorial en este caso la prueba de regresión multinomial.

Para continuar con el análisis de la prueba de hipótesis se identificó las relaciones existentes en las variables, para ello se utilizó el estadístico Tau_b de Kendall, esto con el objetivo de comprobar si el modelo es adecuado y como se puede observar en la tabla 4, existe relación estadística significativa en las variables liderazgo transformacional y calidad de vida, cuando el p valor esperado es menor a 0,01 y el único que obtiene ese puntaje es el liderazgo transformacional con $p=0,000$

Tabla 4

Análisis de correlaciones entre las variables estilos de liderazgo y calidad de vida

		Nivel calidad de vida	Nivel Liderazgo Transformacional	Nivel Liderazgo Transaccional	Nivel Liderazgo Pasivo/evitador
Nivel calidad de vida	Coefficiente de correlación	1,000	,494**	,269*	-,088
	Sig. (bilateral)	.	,000	,014	,407
Nivel Liderazgo Transformacion al	Coefficiente de correlación	,494**	1,000	,719**	-,104
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,330
Nivel Liderazgo Transaccional	Coefficiente de correlación	,269*	,719**	1,000	-,132
	Sig. (bilateral)	,014	,000	.	,214
Nivel Liderazgo Pasivo/evitador	Coefficiente de correlación	-,088	-,104	-,132	1,000
	Sig. (bilateral)	,407	,330	,214	.

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

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Hi: Los estilos de liderazgo influyen en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales enfermería de una Institución de salud de Lima.

Ho: Los estilos de liderazgo no influyen en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima.

Tabla 5

Influencia estadística del estilo de liderazgo en la calidad de vida percibida por las enfermeras

Variable	Bondad de ajuste	Calidad de vida		
		Cox y Snell	Nagelkerke	Mc Fadden
Estilo de liderazgo	0,001	0,204	0,308	0,210

La regresión ordinal permite dar forma a la dependencia de una respuesta ordinal politémica sobre un conjunto de predictores, que pueden ser factores o covariables.

De esta manera la tabla 5 indica que la variable estilos de liderazgo tiene influencia baja en el nivel de calidad de vida, en relación a Cox y Snell Nagelkerke y Mc Fadden tienen valores bajos

Tabla 6

Influencia estadística de los estilos de liderazgo en la calidad de vida percibida por las enfermeras

Tipos de liderazgo	Bondad de ajuste	Calidad de vida		
		Cox y Snell	Nagelkerke	Mc Fadden
Liderazgo Transformacional	0,000	0,204	0,308	0,210
Liderazgo Transaccional	0,014	0,069	0,104	0,065
Liderazgo Pasivo/evitador	0,289	0,029	0,043	0,027

Hipótesis específica 1

Ha: El estilo de liderazgo transformacional influye en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima.

Ho: El estilo de liderazgo transformacional no influye en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima.

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 6 y de acuerdo a los resultados del análisis de regresión sustentados por los estadísticos Cox y Snell, Nagelkerke y Mc Fadden (0,204; 0,308 y 0,210) el estilo de liderazgo transformacional tiene una influencia baja en la calidad de vida de las enfermeras. De acuerdo a la tabla 6 se rechaza la hipótesis nula ya que se trabajó con un nivel de significancia de 0,01 y se encontró 0,000

Hipótesis específica 2

Ha: El estilo de liderazgo transaccional influye en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima.

Ho: El estilo de liderazgo transaccional no influye en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima.

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 6 y de acuerdo a los resultados del análisis de regresión sustentados por los estadísticos Cox y Snell, Nagelkerke y Mc Fadden (0,069; 0,104; 0,065) existe el estilo de liderazgo transaccional no tiene una influencia en la calidad de vida de las enfermeras, ya que los valores son bajos y hay muy pocas enfermeras que consideran que sus líderes tienen ese estilo de liderazgo. Se acepta la hipótesis nula, el liderazgo transaccional no influye en la calidad de vida de las enfermeras.

Hipótesis específica 3

Ha: El estilo de liderazgo pasivo/evitador influye en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima.

Ho: El estilo de liderazgo pasivo/evitador no influye en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima.

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 6 y de acuerdo a los resultados del análisis de regresión sustentados por los estadísticos Cox y Snell, Nagelkerke y Mc Fadden (0,029; 0,043; 0,027) el estilo de liderazgo pasivo/evitador no influye en la calidad de vida de las enfermeras. Se acepta la hipótesis nula. De acuerdo a la tabla 07 se obtiene un valor de $p = 0,748$ siendo un valor superior al $p > 0,01$, planteado en el presente trabajo, se acepta la hipótesis nula y se infiere que el nivel de liderazgo pasivo evitador no influye en el nivel de calidad de vida.

Discusión

La investigación realizada centra su atención en las variables estilos de liderazgo y calidad de vida laboral. Releva la importancia del modo como el personal directivo se involucra en la conducción de los diferentes aspectos de la vida organizativa con resultados proporcionales tanto en el bienestar de quienes cumplen las funciones laborales como en la calidad de las prestaciones brindadas al usuario; el esfuerzo por un conocimiento actualizado en este campo forma parte del acercamiento certero en la construcción de una cultura que integra la preocupación por las personas y los resultados de la gestión.

Según los datos relacionados con la variable estilos de liderazgo, se encontró que el liderazgo transformacional es el único que tiene influencia estadística significativa en la calidad de vida laboral de las enfermeras. Encontramos que los estilos de liderazgo que se perciben en la organización tienen incidencia en la calidad de vida laboral de sus trabajadores, quienes al percibir un liderazgo deseable reportan una carga laboral baja que se traduce en una buena calidad de vida laboral (Contreras et al., 2013) en el estudio realizado.

Estos resultados permiten reconocer que quienes lideran los servicios de enfermería combinan el conocimiento organizativo, la estructura, las normas institucionales y el comportamiento de respeto, confianza y trato armoniosos entre los colaboradores, en un esfuerzo permanente por realizar procesos de gestión que motiven a las profesionales a actuar más por convicción que por obligación. En este sentido al tratarse de enfermeras con un perfil de profesionales nombradas en un 71.8% con un tiempo de servicios entre 1 a 10 años en un 56.5% y predominantemente femenino (96.5%), es un rasgo muy positivo el hallazgo del estilo de liderazgo transformacional, dado que este perfil de profesionales amerita la consiguiente

preocupación por su persona, mente y corporeidad y los efectos de los estilos de conducción en su calidad de vida en el trabajo.

Considerando que el liderazgo transformacional tiene como principal objetivo la satisfacción personal del liderado y el compromiso con la organización. Bernard Bass permite visualizar un líder transformacional que inspira hacia sus liderados sus propios valores y los de la organización (Rodríguez et al., 2018). El liderazgo transformacional es el mejor estilo de liderazgo que se puede tener en una organización, ya que es posible profundizar el conocimiento, aumentar el rendimiento de la persona dirigida y por consiguiente mejorar la calidad de vida laboral en la organización (ICF, 2014).

El entendimiento del cuidado de la salud como componente fundamental de la profesión, va de la mano con la labor del líder transformacional: guiar e inspirar a los seguidores en la práctica de valores, asunción de retos, incrementar el impulso del profesional en el cumplimiento de su misión y la actitud de anteponer el bienestar del grupo al interés individual. Cómo no lograrlo si el modelamiento espontáneo e ideal se visibiliza en el hallazgo de un liderazgo transformacional predominante en el estudio realizado.

En lo concerniente al liderazgo transaccional que ocupa un segundo lugar en el presente estudio, muestra similitudes con los resultados de Hernández & Duana (2018) quienes en un estudio diagnóstico del estilo de liderazgo de las enfermeras que laboran en hospitales públicos mexicanos, identificó que se inclinan más al liderazgo transaccional con mayor correlación con las variables antigüedad y turno del personal, siendo las enfermeras de más de 10 años las más vulnerables y también los turnos de mañana.

Sin embargo, también la información que se obtuvo en este estudio muestra diferencias con los resultados obtenidos por Cárcamo & Rivas (2017) quienes encontraron en profesionales

de sectores públicos y privados de Chile, menos presencia de liderazgo transformacional y transaccional, por lo que recomienda el fortalecimiento del primero de estos en orden a lograr una gestión de calidad.

Es pertinente señalar que, los resultados muestran que el liderazgo transaccional no tiene influencia en la calidad de vida de las enfermeras puesto que solo un grupo de ellas considera que sus líderes poseen este tipo de liderazgo. Reyes (2018) quien considera la misma escala de estilos de liderazgo y luego de realizar el estudio en diferentes especialidades de posgrado, encontró que solo el 35% de los mismos, perciben que existe el estilo de liderazgo transaccional. Esta afirmación es reforzada por Bass y Avolio quienes sostienen que entre los líderes que ejercen este estilo, existen dos grupos de colaboradores: colaboradores con rendimiento óptimo que acceden a un premio, y al mismo tiempo, colaboradores con desempeño no adecuado, donde el liderado recibirá un castigo (Rodríguez et al., 2018). Es posible apreciar que, este estilo de liderazgo no es un liderazgo de rango completo pues se lo denomina como un liderazgo pasivo y esto influye de forma negativa en la calidad de vida laboral del personal de la organización (Álava et al., 2016).

En cuanto a la variable calidad de vida laboral Flores et al., (2017) encontró que un 87.5% de enfermeras percibe una CVL baja y solo un 12.5% posee una CVL media de un total de 120 enfermeras encuestadas en el hospital de Aguas Calientes en México; mientras que en el hospital donde se realizó esta investigación, el resultado fue diferente, siendo que el 76.5% de las enfermeras perciben una calidad de vida laboral alta y solo un 23.5% perciben una calidad de vida media. También existen diferencias con los resultados de Ortega (2017) en Lima, quien encontró enfermeras con calidad de vida laboral media predominante en el 93.5%. Diferencias que evidencian que el personal de salud puede experimentar diversidad en la calidad de vida en

el trabajo y que existen grupos profesionales que aún en condiciones no ideales, a través de sus actividades laborales diarias, logran cubrir algunas necesidades personales, económicas y al mismo tiempo profesionales (Rivera & Lara, 2018).

Referente al estilo de liderazgo pasivo, se encontraron marcadas diferencias entre los resultados del estudio realizado en el cual la presencia de este estilo es muy baja y los resultados de Chura (2017) en Juliaca, quien encontró predominio del liderazgo pasivo aunado a un clima laboral desfavorable, que de ningún modo puede conducir a una calidad de vida aceptable en el ámbito laboral.

El análisis de los resultados del presente estudio, si bien permiten reiterar el reconocimiento acerca del modo cómo la organización brinda a la enfermera soporte institucional, seguridad, satisfacción e integración al puesto de trabajo, desarrollo personal y oportunidades para una mejor administración de tiempo libre (Peñarrieta-de Córdova et al., 2014), el desarrollo de los estilos de liderazgo juega un rol preponderante en la medida que el líder no opera únicamente sobre normas y recursos, sino que cuenta con la capacidad de actuar sobre los recursos individuales de los colaboradores para ayudarlos a dar lo mejor de sí mismos y desarrollar cada vez más su propio potencial.

En la investigación, no se detalló a nivel multidimensional ambas variables, tal como fue realizado en estudios anteriores (Calderon, 2016). No obstante, la información obtenida y analizada es suficiente para destacar la gran responsabilidad que posee cada organización de servicios de salud. Saber elegir a la persona idónea para liderar a los grupos de colaboradores, es vital en la creación de entornos saludables, en la percepción de compartir esfuerzos y destinos propios de una humanidad que reconoce el valor de la persona y su trabajo dentro de la

organización (Contreras et al., 2013). Las personas son Talento y no recursos, de su éxito y satisfacción depende que la organización se mantenga próspera y competitiva.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Con los resultados obtenidos se concluye que el 76.5% del personal de enfermería percibe una calidad de vida laboral alta, un 23.5% presenta una calidad de vida laboral media y ninguna enfermera presenta una calidad de vida laboral baja.

En los servicios de consulta externa, pediatría, cirugía pediátrica, sala de operaciones y UCIN materna, se definió que el estilo de liderazgo que predomina en las jefaturas de enfermería es el liderazgo transformacional. Muy pocas enfermeras consideran que sus líderes tienen un estilo de liderazgo transaccional y Pasivo/Evitador.

De los tres estilos de liderazgo solo el liderazgo transformacional tiene influencia significativa sobre la calidad de vida laboral de las enfermeras, siendo el liderazgo transaccional y el Pasivo/Evitador los que no poseen influencia alguna sobre la calidad de vida laboral del personal de enfermería.

Existe evidencia suficiente para confirmar la hipótesis general planteada: existe relación estadística significativa que los estilos de liderazgo influyen en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería.

Recomendaciones

Se recomienda:

Incentivar a las jefaturas de enfermería de los distintos servicios la aplicación de un buen estilo de liderazgo y así lograr que su personal obtenga una buena calidad de vida laboral.

Realizar mediciones periódicas con los instrumentos propuestos en la investigación para recolectar información y que esto contribuya en la mejora de la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería.

Ampliar el estudio con los servicios faltantes para conocer el comportamiento de las variables en su totalidad.

Replicar el estudio en otras instituciones públicas o privadas de salud.

Referencias

- Álava, G., Domínguez-Vázquez, L., Guerrero, B., Pinos, L., Sucozhañay, D., & Francés, F. (2016). Efectos del entrenamiento en liderazgo desde la Teoría de Rango Completo. *Eac*, 6(1390–9029), 43–55. Retrieved from https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/69522/1/2016_Alava_etal_EAC.pdf
- Barroso, F., & R., S. (2010). Liderazgo y clima organizacional en maquilladoras textiles de exportacion. *The Anahuac Journal*, 10(2), 67–96.
- Bernabé, L. (2018). *Cumplimiento de las normas de Bioseguridad y calidad de vida laboral de las enfermeras del hospital Nacional san Bartolomé Lima 2018*. (Universidad César Vallejo). Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/23834>
- Bernasconi, A., & Rodríguez-Ponce, E. (2018). Análisis exploratorio de las percepciones sobre los estilos de liderazgo, el clima académico y la calidad de la formación de pregrado. *Formación Universitaria*, 11(3), 29–40. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062018000300029>
- Cabezudo, M., & García, R. (2016). *Liderazgo y Clima Organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas Primarias Públicas de las Comunidades Shipibas de Yarinacocha-2015*. (Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia). Retrieved from [http://repositorio.unia.edu.pe/bitstream/unia/61/1/Informe de Tesis de Melissa Cabezudo - 2016 corregido.pdf](http://repositorio.unia.edu.pe/bitstream/unia/61/1/Informe%20de%20Tesis%20de%20Melissa%20Cabezudo%20-2016%20corregido.pdf)
- Calderon, S. (2016). Estilos de liderazgos de las enfermerascoordinadoras y supervisoras de una IPS sw tercer nivel de Bogotá (Universidad Nacional de Colombia). Retrieved from <http://www.bdigital.unal.edu.co/56025/1/1022363661.2016.pdf>

- Cárcamo, C., & Rivas, E. (2017). Estilo de liderança em profissionais de enfermagem segundo sua função nos setores público ou privado em Temuco, Chile, 2015. *Aquichan*, 17(1), 70–83. <https://doi.org/10.5294/aqui.2017.17.1.7>
- Castillo, M., & Narcia, C. (2015). *Autoras: Marina Etna Castillo Rodríguez Cora Yolanda Narcia Constandse* (UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO). Retrieved from http://innovacioneducativa.upm.es/jimcuc_09/comunicaciones/23_273-284_Coaching_organizaciones.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (McGRAW-HILL & I. Editores, Eds.). Mexico D.F.
- Chomet-García, F. (2015). *Estudio del coaching como herramienta para el desarrollo profesional y de su impacto en el rendimiento* (Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir, España). Retrieved from <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=0LRJ8V46f7s%3D>
- Chura, R. (2017). *Relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano Juliaca, junio 2017* (Universidad Peruana Union). Retrieved from <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1563>
- Codena, M. (2015). *“Incidencia de la aplicación del modelo de gestión en la calidad de vida laboral del personal de la dirección de registro civil, identificación y cedulación de la ciudad de Quito”*. (Universidad Tecnológica Equinoccial). Retrieved from <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/12835>
- Contreras, F., Espinosa, J., Hernández, F., & Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá

- (Colombia)*. *Psicología Desde El Caribe On-Line Version*, 30(3), 569–590. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v30n3/v30n3a07.pdf>
- Cruz, J. (2018). *Relación de los valores personales y los estilos de liderazgo de los gerentes de las empresas asociadas a la Cámara de Comercio, Producción y Turismo de la Región San Martín, 2018* (Universidad Peruana Unión). Retrieved from <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1315>
- De Arco-canoles, O., & Suearez, Z. (2018). *Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano*. 20(2), 171–182. Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>
- Escandon, D., & Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 137–145. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>
- Flores, A., Zorilla, L., Araujo, R., Trejo, P., & Calderón, A. (2017). Calidad de vida laboral del personal de Enfermería en Aguascalientes. *Investigacion Cientifica*, 11(2), 7. Retrieved from <http://revistas.uaz.edu.mx/index.php/investigacioncientifica/article/view/83/68>
- Ganga, F., & Navarrete, E. (2014). Aportaciones teóricas significativas sobre el liderazgo carismático y transformacional. (Spanish). *Significant Theoretical Contributions Regarding Charismatic and Transformational Leadership. (English)*, 19(67), 456–476. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=108748990&lang=es&site=ehost-live>
- Gonzalez, R., Hidalgo, G., León, S., Contreras, M., Aldrete, M., Hidalgo, B., & Barrera, J. (2015). Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud. *Psicogente*, 18(33), 52–65. <https://doi.org/10.17081/psico.18.33.55>

- González, R., Pando, M., Aranda, C., & Elizalde, F. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). *Salud Uninorte*, 34(1), 68–75. <https://doi.org/10.14482/sun.34.1.9711>
- Hernández, T., & Duana Avila, D. (2018). Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. *Revista Cimexus*, 13(2), 89–109. <https://doi.org/10.33110/cimexus130206>
- ICF. (2014). Definición del coaching según ICF. Retrieved from <http://www.icfes.com/mwsicf/sobrecoaching/definicion-coaching-icf-espana>
- Koontz, H., & Wehrich, H. (2013). *Elementos de automatización* (Octava Ed; J. Chacón, Ed.). D.F, Mexico.
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (Cengage Ed; J. Reyes, Ed.). Retrieved from <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Mendoza, I., Marín, P., & Hernández, N. (2015). Estudio de liderazgo transformacional desde las percepciones de jefes y seguidores de una empresa de consultoría en México. *XX Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática*. Retrieved from <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xx/docs/3.08.pdf>
- Molero, F., Recio, P., & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor. *Psicothema*, 22(3), 495–501. Retrieved from <http://www.psicothema.com/pdf/3758.pdf>
- Moran, L. (2018). *Estilo de liderazgo de la enfermera jefe y compromiso organizacional del personal de enfermería del hospital Rezola - Cañete 2017* (Universidad Cesar Vallejos). Retrieved from <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/22362>

- Murillo, F. (2006). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 4(4e), 11–24. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55140403>
- OIT. (2012). *La OIT en acción Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo (PARDEV)*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_180907.pdf
- OMS. (2010). Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. *Revista de Biomecánica*, 45(3), 1–26. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2007000400012>
- Ortega, A. (2017). *Calidad de vida laboral de los enfermeros en el servicio de emergencia y su influencia en la calidad del cuidado del Hospital Cayetano Heredia - Lima 2017* (Universidad Nacional Hermilio Valdizán). Retrieved from <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/3160>
- Peñarrieta-de Córdova, I., Santiago-Abregú, S., Krederdt-Araujo, S., Guevara- Morote, G., Carhuapoma-Acosta, M., & Chavez-Flores, E. (2014). Validación del instrumento: “Calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO” en enfermería del primer nivel de atención. *Revista Enfermería Herediana*, 7(2), 124–131. <https://doi.org/10.20453/renh.2014.2562>
- Ramírez, M. (2016). Condiciones laborales del profesorado universitario “Viviendo cambios en el contexto laboral” (Universitat Autònoma de Barcelona). Retrieved from <http://www.tdx.cat/handle/10803/368214>
- Reyes, N. (2018). Liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral según el Proceso de Atención de Enfermería en los profesionales de enfermería estudiantes de las especialidades en la Unidad de Posgrado UPeU, Lima – 2017 (Universidad Peruana Unión). Retrieved from

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1265/Neal_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Rivera, R., & Lara, A. (2018). Calidad de Vida Laboral del Personal de enfermería en una institución de salud privada. *XVI Coloquio Panamericano de Investigación En Enfermería*, 8. Retrieved from

<http://www.coloquioenfermeria2018.sld.cu/index.php/coloquio/2018/paper/view/555/534>

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*. (13th ed.; P. Guerrero, Ed.). Retrieved from

https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. In G. Domínguez (Ed.), *Comportamiento Organizacional, En busca del desarrollo de ventajas competitivas* (Vol. 3).

[https://doi.org/10.1016/S1665-7063\(14\)70928-5](https://doi.org/10.1016/S1665-7063(14)70928-5)

Rodríguez, H., A. M., A. M., & Miño, D. (2018). Identificación del estilo de liderazgo en una empresa peruana de industria turística. *Rev. Perspectiva*, 19(1), 41–54. Retrieved from

<http://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/569>

Santiago, S. (2018). *Calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad en el 2015* (Universidad Nacional Mayor de San Marcos). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Serrano, B., & Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional.

Suma de Negocios, 5(11), 117–125. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70026-6)

Souza, L., Ferreira, A., Nunes, R., De Freitas, J., & Veloso, O. (2013). A Liderança na visão de Enfermeiros Líderes; El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Revista Electrónica*

Trimestral de Enfermería, 12(2), 268–280.

White, E. (2003). Liderazgo Cristiano. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Ellen G. W). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Yépez, M., Ricaurte, M., & Jurado, D. (2018). *Calidad Percibida De La Atencion En Salud En Un Red Publica*. 20(2), 97–110.

Apéndices

Apéndice A

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO					
<p>Estimado (a) colaborador (a):</p> <p>El presente cuestionario tiene por objetivo recopilar información sobre los estilos de liderazgo que poseen las personas que los lideran y la calidad de vida laboral que ustedes están experimentando.</p> <p>Los resultados servirán como base para tomar decisiones orientadas a fortalecer el bienestar de los profesionales de enfermería y el compromiso organizacional contribuyendo al mejoramiento integral de la institución.</p> <p>Se solicita responder con veracidad los ítems que se presentan a continuación marcando con un X la alternativa acorde a su realidad. Se garantiza la confidencialidad de los datos.</p>					
<p>I. Datos generales:</p> <p>Sexo: <input type="checkbox"/>1 Masculino <input type="checkbox"/>2 Femenino</p> <p>Edad: _____ años.</p> <p>Tiempo de labor en la institución: _____ años.</p> <p>Estado Civil:</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/>1 Soltero(a) <input type="checkbox"/>2 Casado(a) <input type="checkbox"/>3 Divorciado(a) <input type="checkbox"/>4 Viudo(a) <input type="checkbox"/>5 Conviviente</p> <p>Estudios:</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/>1 Licenciatura <input type="checkbox"/>2 Especialidad <input type="checkbox"/>3 Maestría <input type="checkbox"/>4 Doctorado</p> <p>Tipo de contrato:</p> <p style="padding-left: 40px;"><input type="checkbox"/>1 Por Terceros <input type="checkbox"/>2 CAS <input type="checkbox"/>3 Nombrado</p>					
<p>II. Datos específicos</p> <p>Este es un cuestionario anónimo y con fines de investigación. A continuación, le solicitamos tenga la amabilidad de marcar la alternativa que mejor refleje su opinión sobre las siguientes afirmaciones:</p>					
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO (MLQ – 5X)					
<p>Este cuestionario sirve para describir el estilo de liderazgo de su supervisor inmediato. Por favor responda los ítems que se detallan a continuación. Sus respuestas serán tratadas de forma anónima.</p> <p style="text-align: center;">A continuación, figuran cuarenta y cinco frases. Indique el grado en que cada frase se ajusta a la persona que está describiendo usando la siguiente escala:</p> <p>0: Nunca, 1: De vez en cuando, 2: A veces, 3: Bastante, 4: Casi siempre</p>					
	0	1	2	3	4
1. Me apoya a cambio de mis esfuerzos.					
2. Examina las críticas cuestionándose si son apropiadas.					
3. Evita intervenir hasta que los problemas sean serios.					
4. Enfoca su atención en las irregularidades, fallos, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada.					
5. Evita involucrarse cuando surge alguna cuestión importante.					
6. Nos habla de valores y creencias más importantes para él.					
7. Está ausente cuando se le necesita.					
8. Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas.					

9. Habla con entusiasmo acerca del futuro.					
10. Estoy orgulloso de estar asociado con él.					
11. Argumenta, en términos específicos, quién es el responsable a la hora de lograr los objetivos de rendimiento.					
12. Espera que las cosas vayan mal antes de actuar.					
	0	1	2	3	4
13. Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben conseguirse.					
14. Resalta la importancia de tener un fuerte sentido del propósito.					
15. Dedicar su tiempo a enseñar y formar.					
16. Deja claro lo que uno puede esperar o recibir si se consiguen los objetivos.					
17. Mantiene la creencia que si algo no ha dejado de funcionar totalmente no es necesario modificarlo.					
18. Más allá de su propio interés, va en beneficio del grupo.					
19. Me trata más como una persona que como miembro de un grupo.					
20. Hace ver que los problemas pueden convertirse en crónicos antes de actuar.					
21. Actúa de forma que se gana mi respeto.					
22. Concentra toda su atención en subsanar los errores, quejas y fallos.					
23. Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones.					
24. Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen.					
25. Exhibe gran sentido del poder y de la confianza.					
26. Articula una apremiante visión del futuro					
27. Hace que dirija mi atención hacia las fallas a la hora de cumplir lo establecido.					
28. Evita tomar decisiones.					
29. Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que otras personas.					
30. Considera los problemas desde diferentes ángulos.					
31. Me ayuda a desarrollar mi capacidad.					
32. Sugiere nuevas formas de ver, como completar las tareas.					
33. Se demora a la hora de responder los asuntos urgentes.					
34. Enfatiza la importancia colectiva de la misión a realizar.					
35. Expresa satisfacción cuando consigo mis expectativas.					
36. Expresa confianza en que se alcanzarán los objetivos.					
37. Es efectivo para identificar las necesidades de trabajo.					
38. Usa estilos de liderazgo satisfactorios.					
39. Consigue que haga más de lo que yo esperaba hacer.					
40. Es eficaz al representarme ante la autoridad superior.					
41. Trabaja conmigo en forma satisfactoria.					
	0	1	2	3	4
42. Potencia mi deseo de tener éxito.					
43. Es efectivo a la hora de cumplir los requerimientos de la organización.					
44. Incrementa mi deseo de trabajar más intensamente					
45. Conduce un grupo efectivo (capaz de lograr resultados).					

CUESTIONARIO CVT-GOHISALO					
<p>Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4: 0: Nada satisfecho, 1: Poco satisfecho, 2: Moderadamente satisfecho, 3: Satisfecho o y 4: Muy satisfecho.</p>					
	0	1	2	3	4
46. Con respecto a la modalidad de contrato con la que cuento en este momento, me encuentro					
47. La forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es					
48. El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es					
49. Respecto del salario que tengo estoy					
50. Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es					
51. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es					
52. Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco), es					
53. Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es					
54. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
55. El grado de satisfacción que siento con mis compañeros de trabajo es					
56. El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es					
57. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo es					
58. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
59. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda (agua, luz, etc.) me encuentro					
<p>Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal: 0: nunca, 1: casi nunca, 2: algunas veces, 3: casi siempre y 4: siempre.</p>					
	0	1	2	3	4
60. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo.					
61. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.					
	0	1	2	3	4
62. Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales.					
63. ¿Percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
64. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.					

65. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.					
66. En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de mejora.					
67. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.					
68. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.					
69. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros).					
70. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).					
71. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.					
En este grupo de cuestionamientos se contesta el grado de acuerdo en escala de 0 al 4; 0 corresponde: 0: nada de acuerdo, 1: poco de acuerdo, 2: moderadamente de acuerdo, 3: de acuerdo y 4: muy de acuerdo.					
	0	1	2	3	4
72. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios.					
73. Considero que los logros personales alcanzados se deben a mi trabajo en la empresa.					
74. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.					
75. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.					
Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 0 al 4: 0: compromiso nulo, 1: poco compromiso, 2: moderadamente compromiso, 3: mucho compromiso y 4: total compromiso.					
	0	1	2	3	4
76. El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, respecto de mi trabajo es:					

Apéndice B

Validez de los instrumentos

Tabla A1

Resultados de la validez de contenido Escala de Liderazgo MLQ-5X- Tabla resumen

Dimensiones	Ítems	V(cia)	V(cong)	V(cont)	V(dcon)
	6	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión 1	14	1.00	1.00	1.00	1.00
Influencia	23	1.00	1.00	1.00	1.00
idealizada/conducta	34	1.00	1.00	1.00	1.00
	10	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión 2	18	1.00	1.00	1.00	1.00
Influencia	21	1.00	1.00	1.00	1.00
idealizada/atribución	25	1.00	1.00	1.00	1.00
	9	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión 3	13	1.00	1.00	1.00	1.00
Motivación inspiracional	26	1.00	1.00	1.00	1.00
	36	1.00	1.00	1.00	1.00
	2	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión 4	8	1.00	1.00	1.00	1.00
Estimulación intelectual	30	1.00	1.00	1.00	1.00
	32	1.00	1.00	1.00	1.00
	15	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión 5	19	1.00	1.00	1.00	1.00
Consideración	29	1.00	1.00	1.00	1.00
individualizada	31	1.00	1.00	1.00	1.00
	1	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión 6	11	1.00	1.00	1.00	1.00
Recompensa contingente	16	1.00	1.00	1.00	1.00
	35	1.00	1.00	1.00	1.00
	4	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión 7	22	1.00	1.00	1.00	1.00
Dirección por excepción	24	1.00	1.00	1.00	1.00
(activa)	27	1.00	1.00	1.00	1.00
	3	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión 8	12	1.00	1.00	1.00	1.00
Dirección por excepción	17	0.88	0.88	0.88	0.88
(pasiva)					

	20	1.00	1.00	1.00	1.00
	5	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión 9	7	1.00	1.00	1.00	1.00
Laissez-Faire	28	1.00	1.00	1.00	1.00
	33	1.00	1.00	1.00	1.00
	37	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión 10	40	1.00	1.00	1.00	1.00
Eficacia	43	1.00	1.00	1.00	1.00
	45	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión 11	38	0.88	1.00	1.00	1.00
Satisfacción	41	0.88	1.00	1.00	1.00
	39	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión 12	42	1.00	1.00	1.00	1.00
Esfuerzo extra	44	1.00	1.00	1.00	1.00
	Subtotales	0.99	1.00	1.00	1.00

V de Aiken 1

Tabla A 2

Resultados de la validez de contenido Escala de Calidad de Vida Laboral-GOHISALO-Tabla resumen

Dimensiones	Ítems	V(cia)	V(cong)	V(cont)	V(dcon)
	3	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión 1	11	0.88	1.00	1.00	1.00
Soporte institucional para el trabajo	15	1.00	1.00	1.00	1.00
	20	1.00	1.00	1.00	1.00
	21	1.00	1.00	1.00	1.00
	22	1.00	1.00	1.00	1.00
	2	0.88	1.00	1.00	1.00
Dimensión 2	4	1.00	1.00	1.00	1.00
Seguridad en el trabajo.	5	1.00	1.00	1.00	1.00
	6	1.00	1.00	1.00	1.00
	16	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión 3	10	1.00	1.00	1.00	1.00
Integración al puesto de trabajo.	17	1.00	1.00	1.00	1.00
	19	1.00	1.00	1.00	1.00
	1	0.88	1.00	1.00	1.00
	7	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión 4	8	1.00	1.00	1.00	1.00
Estimulación intelectual	9	1.00	1.00	1.00	1.00
	12	0.88	1.00	1.00	1.00
	13	1.00	1.00	1.00	1.00
	14	0.88	1.00	1.00	1.00
	18	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión 5	25	1.00	1.00	1.00	1.00
Bienestar logrado a través del trabajo.	26	1.00	1.00	1.00	1.00
	27	1.00	1.00	1.00	1.00
	31	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión 6	28	0.88	1.00	1.00	1.00
Desarrollo personal del trabajador	29	1.00	1.00	1.00	1.00
	30	1.00	1.00	1.00	1.00
Dimensión 7	23	1.00	1.00	1.00	1.00
Administración del tiempo libre	24	1.00	1.00	1.00	1.00
	Subtotales	0.98	1.00	1.00	1.00
V de Aiken					0.99

Apéndice C

Confiabilidad del instrumento Estilos de Liderazgo MLQ – 5X

Tabla A3

Resumen de la confiabilidad del cuestionario MLQ-5X

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	45

Tabla A4

Estadísticas de total de elemento del cuestionario de Estilos de liderazgo MLQ-5X

N°	Ítems de evaluación	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	Me apoya a cambios de mis esfuerzos	130.60	685.000	0.847	0.942
2	Examina las criticas cuestionándose si son apropiadas	130.60	695.667	0.743	0.943
3	Evita intervenir hasta que los problemas sean serios	130.68	716.893	0.260	0.946
4	Enfoca su atención en las irregularidades, fallos, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada	130.52	727.010	0.147	0.947
5	Evitar involucrarse cuando surge alguna cuestión importante	130.72	743.460	-0.098	0.949
6	Nos habla de valores y creencias más importantes para el	130.64	700.407	0.546	0.944
7	Está ausente cuando se le necesita	131.00	786.667	-0.649	0.953
8	Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas	130.40	699.417	0.573	0.944
9	Habla con entusiasmo acerca del futuro	130.72	687.460	0.770	0.942

10	Estoy orgulloso de estar asociado con el	130.96	691.957	0.775	0.943
11	Argumenta en términos específicos quien es responsable a la hora de lograr los objetivos de rendimiento	130.56	703.507	0.589	0.944
12	Espera que las cosas vayan mal antes de actuar	130.88	779.443	-0.524	0.953
13	Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben conseguirse	130.08	688.160	0.804	0.942
14	Resalta la importancia de tener un fuerte sentido del propósito	130.36	690.157	0.784	0.942
15	Dedica su tiempo a enseñar y a formar	130.96	688.540	0.835	0.942
16	Deja claro lo que uno puede esperar o recibir si se consigue los objetivos	130.60	699.833	0.761	0.943
17	Mantiene la creencia si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario modificarlo	130.92	728.993	0.137	0.947
18	Más allá de su propio interés, va en beneficio del grupo	130.64	691.407	0.705	0.943
19	Me tratas más como una persona que como miembro de grupo	130.80	699.250	0.699	0.943
20	Hace ver que los problemas pueden convertirse en crónicos antes de actuar	130.40	731.750	0.101	0.947
21	Actúa de forma que se gana mi respeto	130.80	698.750	0.740	0.943
22	Concentra toda su atención en subsanar los errores, quejas y fallos	130.40	703.000	0.550	0.944
23	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones	130.68	696.810	0.785	0.943
24	Realiza un seguimiento de todos los errores que se produce	130.56	712.423	0.414	0.945

25	Exhibe gran sentido del poder y de la confianza	130.56	700.090	0.706	0.943
26	Articula una apremiante visión del futuro	130.64	696.990	0.732	0.943
27	Hace que dirija mi atención hacia las fallas a la hora de cumplir lo establecido	130.32	717.477	0.506	0.944
28	Evita tomar decisiones	131.44	768.340	-0.443	0.951
29	Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que otras personas	130.52	688.843	0.739	0.943
30	Considera los problemas desde diferentes ángulos	130.52	696.760	0.831	0.943
31	Me ayuda a desarrollar mi capacidad	130.80	678.250	0.853	0.942
32	Sugiere nuevas formas de ver, como completar las tareas	130.80	697.333	0.805	0.943
33	Se demora a las de responder los asuntos urgentes	130.96	757.290	-0.322	0.950
34	Enfatiza la importancia colectiva de la misión a realizar	130.68	698.727	0.784	0.943
35	Expresa satisfacción cuando consigo mis expectativas	130.52	691.010	0.726	0.943
36	Expresa confianza en que se alcanzaran los objetivos	130.40	697.583	0.816	0.943
37	Es efectivo para identificar las necesidades de trabajo	130.68	709.227	0.730	0.944
38	Usa estilos de liderazgo satisfactorios	130.80	694.500	0.758	0.943
39	Consigue que haga más de lo que yo esperaba hacer	130.84	687.640	0.815	0.942
40	Es eficaz al representarme ante la autoridad superior	130.80	691.167	0.790	0.942
41	Trabaja conmigo en forma satisfactoria	130.80	698.417	0.747	0.943
42	Potencia mi deseo de tener éxito	130.68	698.893	0.684	0.943

43	Es efectivo a la hora de cumplir los requerimientos de la organización	130.68	700.810	0.780	0.943
44	Incrementa mi deseo de trabajar más intensamente	130.72	683.960	0.880	0.942
45	Conduce un grupo efectivo (capaz de lograr resultados)	130.52	704.427	0.671	0.943

Confiabilidad del instrumento Calidad de Vida Laboral GOHISALO

Tabla A5

Tabla resumen de confiabilidad del cuestionario GOHISALO

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	31

Tabla A6

Estadísticas de total de elemento del cuestionario de vida laboral GOHISALO

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
46	100.92	221.906	0.527	0.918
47	101.00	228.261	0.662	0.917
48	101.04	223.346	0.750	0.915
49	101.54	235.650	0.207	0.923
50	101.13	231.766	0.370	0.920
51	101.79	222.781	0.624	0.916
52	101.17	226.145	0.638	0.916
53	100.71	227.955	0.619	0.917
54	100.33	233.971	0.311	0.921

55	El grado de satisfacción que siento con mis compañeros de trabajo es	100.38	231.810	0.492	0.918
56	El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que reviso de mis superiores es	100.75	218.891	0.714	0.915
57	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo es	100.54	229.042	0.448	0.919
58	Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	100.17	232.232	0.461	0.919
59	Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda (agua, luz, etc.) me encuentro	100.25	234.804	0.332	0.920
60	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo	100.50	234.174	0.325	0.920
61	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.	100.63	228.158	0.588	0.917
62	Corresponde a la frecuencia en que mi empresa se respetan mis derechos laborales	101.21	224.868	0.606	0.917
63	¿Percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	99.58	230.080	0.500	0.918
64	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	99.88	238.375	0.226	0.921
65	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y supervisores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	100.71	219.259	0.622	0.916
66	En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de mejora	101.33	218.580	0.666	0.915
67	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en canto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	100.83	214.580	0.762	0.914

68	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	100.42	219.645	0.632	0.916
69	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros)	100.54	226.172	0.442	0.919
70	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.)	99.54	236.259	0.265	0.921
71	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.	100.67	225.014	0.577	0.917
72	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios.	99.83	236.667	0.300	0.920
73	Considero que los logros personales alcanzados se deben a mi trabajo en la empresa.	100.29	236.129	0.232	0.922
74	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	100.21	230.433	0.532	0.918
75	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	100.00	227.391	0.601	0.917
76	El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, respecto de mi trabajo es	99.63	232.766	0.469	0.919

Pruebas de normalidad

La prueba de normalidad utilizada fue la Prueba de Kolgomorov-Smirnov-Lilliefors. Ésta es una prueba de hipótesis que permite medir que tanto se parecen o coinciden una distribución teórica específica y una variable. El estadístico de Kolgomorov-Smirnov-Lilliefors generalmente se utiliza para muestras grandes, ya que con esto se vuelve más potente, es decir, para cuando el tamaño es mayor o igual a 50.

Tabla A7

Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra, variables Estilos de Liderazgo y Calidad de vida laboral

Variable	N gl	k-s	P
Estilos de liderazgo	85	0,109	0,014
Liderazgo transformacional			
- Influencia idealizada/conducta	85	0,110	0,013
- Influencia idealizada/atribución	85	0,146	0,000
- Motivación inspiracional	85	0,135	0,001
- Estimulación intelectual	85	0,110	0,013
- Consideración individualizada	85	0,100	0,037
Liderazgo transaccional			
- Recompensa contingente	85	0,165	0,000
- Dirección por excepción (activa)	85	0,126	0,002
Liderazgo pasivo/evitador			
- Dirección por excepción (pasiva)	85	0,109	0,014
- Laissez-Faire	85	0,120	0,004
Calidad de vida laboral	85	0,065	0,200
- Soporte institucional para el trabajo	85	0,129	0,001

- Seguridad en el trabajo	85	0,122	0,003
- Integración al puesto de trabajo	85	0,165	0,000
- Estimulación intelectual	85	0,101	0,031
- Bienestar logrado a través del trabajo	85	0,107	0,018
- Desarrollo personal del trabajador	85	0,150	0,000
- Administración del tiempo libre	85	0,202	0,000

Corrección de significación de Lilliefors.

Comprobamos el nivel de significación

Hipótesis o: La variable tiene distribución normal, hay homogeneidad

Hipótesis a: La variable difiere de la distribución normal, no hay homogeneidad

Regla: Nivel de significancia $p < \alpha = 0,05$

Decisión: $p < 0,05$, rechazamos H_0

Conclusión: Las variables difieren de la distribución normal, no son homogéneas, por tanto, se utilizará pruebas no paramétricas

Siendo que no son homogéneas y son categóricas ordinales se decide realizar el análisis con el estadístico Regresión Ordinal

Tabla A8
Pruebas de la razón de verosimilitud

Efecto	Pruebas de la razón de verosimilitud			
	Criterios de ajuste de modelo Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Intersección	14,017 ^a	,000	0	.
Nivel Liderazgo Transformacional	30,509	16,492	1	,000
Nivel Liderazgo Transaccional	17,915	3,897	1	,048
Nivel Liderazgo Pasivo/evitador	14,626	,609	2	,738

El estadístico de chi-cuadrado es la diferencia de la log-verosimilitud -2 entre el modelo final y el modelo reducido. El modelo reducido se forma omitiendo un efecto del modelo final. La hipótesis nula es que todos los parámetros de dicho efecto son 0.

a. Este modelo reducido es equivalente al modelo final porque omitir el efecto no aumenta los grados de libertad.

Apéndice D

Consentimiento informado

Título del Proyecto: “Estilos de liderazgo y calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima, 2019”.

PROPÓSITO Y PROCEDIMIENTO

Usted está invitado a participar en el estudio llevado a cabo por la Lic. Esther Astete López, participante de la Maestría en Enfermería con mención en Administración y Gestión, quien obtendrá información importante sobre los estilos de liderazgo y la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería en su centro de trabajo actual.

El propósito de este estudio consiste, en Determinar la influencia de los estilos de liderazgo en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

Su participación consistirá en responder el cuestionario con veracidad, siendo este completamente anónimo.

RIESGOS: La participación en este estudio no lo expone a riesgo alguno.

1. Beneficios. - Los resultados del estudio permitirán contar con información de base que contribuirá para adoptar medidas eficaces con relación al tipo de liderazgo de las jefaturas y cómo influyen en la calidad de vida laboral del personal asistencial de enfermería.

2. Derechos del participante. - Su participación en este estudio es completamente voluntaria.

3. Confidencialidad. - Está asegurada la reserva de la información que usted proporcione, desde el momento que el cuestionario es completamente anónimo.

La confidencialidad del participante será asegurada desde el momento que el cuestionario es completamente anónimo. Todas las respuestas dadas serán evaluadas, sometidas a discusión y reportadas como una información general

4. Costos adicionales. - La participación en este estudio no genera costo para el participante.

5. Declaración de Informe de Consentimiento

Yo _____, con DNI _____, declaro haber leído el contenido de este documento de CONSENTIMIENTO INFORMADO dado por el investigador principal y acepto colaborar en el estudio. Por esta razón autorizo mi participación voluntaria en la investigación.

Fecha

Firma del Participante

Apéndice E

Matriz de consistencia

Título: “Estilos de liderazgo y la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería de una Institución de salud de Lima 2019”.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la influencia de los estilos de liderazgo en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, Lima 2019?	Determinar la influencia de los estilos de liderazgo en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.	<p>Hi: Los estilos de liderazgo influyen en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.</p> <p>Ho: Los estilos de liderazgo no influyen en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Estilos de Liderazgo</p> <p>Variable Dependiente:</p> <p>Calidad de Vida Laboral</p>	<p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño de tipo no experimental</p> <p>De corte transversal</p> <p>Tipo explicativo causal</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		
<p>a. ¿Cuáles son los estilos de liderazgo del profesional de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé?</p> <p>b. ¿Cuál es la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé?</p> <p>c. ¿Cuál es la influencia del liderazgo</p>	<p>a. Identificar los estilos de liderazgo del profesional de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.</p> <p>b. Identificar la calidad de vida laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.</p> <p>c. Analizar cómo influye el liderazgo</p>	<p>Ha: El estilo de liderazgo transformacional influye en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.</p> <p>Ho: El estilo de liderazgo transformacional no influye en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.</p> <p>Ha: El estilo de liderazgo transaccional influye en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.</p> <p>Ho: El estilo de liderazgo transaccional no influye en la calidad de vida laboral percibida</p>		

<p>transformacional en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé?</p> <p>d. ¿Cuál es la influencia del liderazgo transaccional en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé?</p> <p>e. ¿Cuál es la influencia del liderazgo Laissez-Faire en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé?</p>	<p>transformacional en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.</p> <p>d. Analizar cómo influye el liderazgo transaccional en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.</p> <p>e. Analizar cómo influye el liderazgo Laissez-Faire en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.</p>	<p>por los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.</p> <p>Ha: El estilo de liderazgo Laissez-Faire influyen en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.</p> <p>Ho: El estilo de liderazgo Laissez-Faire influyen en la calidad de vida laboral percibida por los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.</p>		
--	--	--	--	--

Apéndice F

Autorización institucional



PERÚ

Ministerio
de SaludHospital Nacional Docente
Madre Niño "San Bartolomé"Departamento
de Enfermería

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Lima, 07 de Agosto de 2019

Señora Doctora

MARIA TERESA CABANILLAS CHAVEZ

Directora de la UPG de Ciencias de la Salud

Universidad Peruana Unión

Presente:

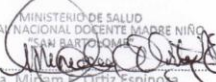
ASUNTO: Autorización para la realización de encuesta e investigación

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo informarle que el trabajo de investigación titulado: "*ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO SAN BARTOLOMÉ*", cuya autora es la LIC. ESTHER ELOISA ASTETE LÓPEZ, tiene la autorización correspondiente para su ejecución y aplicación de encuestas respectivas.

Sin otro particular, me suscribo a usted.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO
"SAN BARTOLOMÉ"

Dra. Miriam E. Ortiz Espinoza
C.E.P. N° 11156
Jefe del Departamento de Enfermería

Apéndice G

Autorización del Comité de Ética para el desarrollo de la investigación



Una Institución Adventista

Lima, Ñaña, 24 de setiembre de 2019

OFICIO N° 0085-2019/UPeU/FCS/CIISA

Doctora
 María Teresa Cabanillas Chávez
 Directora de la UPG de Ciencias de la Salud
 UPeU
 Presente

Asunto: Autorización del Comité de Ética para el desarrollo de la investigación

De nuestra consideración:

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted para expresar un cordial saludo y desear muchas bendiciones en las funciones que desempeña.

Mediante la presente tenemos a bien presentar a la investigadora: Esther Eloísa Astete López con DNI 44288535-0, asesorados por la Dra. Mayela Cajachagua Castro, con DNI 07826937.

El comité de ética de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud ha revisado el protocolo de investigación titulado "**Estilos de liderazgo y calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, Lima 2019**", presentado por la investigadora antes mencionada y se resuelve **autorizar** el desarrollo de la investigación de acuerdo a los procedimientos mencionados.

Agradecemos anticipadamente el apoyo que pueda brindar a los investigadores, a fin de concluir satisfactoriamente este proceso. Los resultados obtenidos serán difundidos por los canales correspondientes.

Atentamente,



Lic. Jaksaint Saintila
 Director de Investigación
 Facultad de Ciencias de la Salud



Mg. Mira Cutipa Gonzales
 Coord. de Investigación UPG Ciencias de la Salud
 Escuela de Posgrado

Apéndice H

Tabla A9
Características de la muestra

Variable		N°	%
Género	Masculino	3	3,5
	Femenino	82	96,5
Edad	25-35	31	36,5
	36-45	27	31,8
	46-55	22	25,9
	56-66	5	5,9
Tiempo en la institución	1-10	48	56,5
	11-20	24	28,2
	21-30	9	10,6
	31-43	4	4,7
Estado civil	Soltero	37	43,5
	Casado	34	40,0
	Divorciado	3	3,5
	Viudo	1	1,2
	Conviviente	10	11,8
Grado de estudios	Licenciatura	21	24,7
	Especialidad	53	62,4
	Maestría	11	12,9
Categoría laboral	Por terceros	14	16,5
	CAS	10	11,8
	Nombrado	61	71,8

N=85

Apéndice I

Validación Juicio de Expertos

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

Instrucciones

Los instrumentos tienen como finalidad establecer cómo influye los estilos de liderazgos en la calidad de vida laboral que perciben los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Influencia de los estilos de liderazgo en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, Lima 2019.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones que hubiera.

Juez N°: _____ Fecha actual: 26 Junio 2019

Nombres y Apellidos del Juez: Yrma Nilda Broncano Vargas

Institución donde labora: Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé

Años de experiencia profesional o científica: 22 años

YRMA NILDA BRONCANO VARGAS
DOCTORA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA
CEP 24704 RNE 4674

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del instrumento?

SI (X)

NO ()

Observaciones y/o sugerencias:

2) A su parecer ¿el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones y/o sugerencias:

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del instrumento?

SI ()

NO ()

Observaciones y/o sugerencias:

Questionario MLQ - 5X. Item 32 Especificar la idea.
Item 44 "Trabajar duro" cambiar por "trabajar"

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del instrumento?

SI ()

NO (X)

Observaciones y/o sugerencias:



YRMA NILDA BRONCANO VARGAS
DOCTORA EN CIENCIAS DE ENFERMERIA
CEP 24704 RNE 4674

5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del instrumento?

SI ()

NO ()

Observaciones y/o sugerencias:

- Cuestionario CVT - GOHISALD. Ítem 1, retirar "me encuentro" colocar "es".
Ítem 4 retirar "estoy" colocar "es". Ítem 14: Retirar "me encuentro" colocar "es".
Ítem 18 ¿Percebo que mi trabajo - - - - - ? Ítem 27 Colocar "Mi labor contribuye".
Ítem 31. Considerar en la escala 0: nulo; 1 poco; 2 moderado; 3 mucho; 4 total

6) Los ítems del instrumento ¿tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones y/o sugerencias:

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

Instrucciones

Los instrumentos tienen como finalidad establecer cómo influye los estilos de liderazgos en la calidad de vida laboral que perciben los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Influencia de los estilos de liderazgo en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, Lima 2019.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones que hubiera.

Juez N°: _____ Fecha actual: 07-06-19

Nombres y Apellidos del Juez: Donald James Zubieta

Institución donde labora: UPeU

Años de experiencia profesional o científica: Más de 20 años



INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO**(JUICIO DE EXPERTOS)****Instrucciones**

Los instrumentos tienen como finalidad establecer cómo influye los estilos de liderazgos en la calidad de vida laboral que perciben los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Influencia de los estilos de liderazgo en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, Lima 2019.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones que hubiera.

Juez N°: _____ Fecha actual: 30-06-2019

Nombres y Apellidos del Juez: LILI Albertina Fernández Molocho

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 26

Alfz
07687983

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

Instrucciones

Los instrumentos tienen como finalidad establecer cómo influye los estilos de liderazgos en la calidad de vida laboral que perciben los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

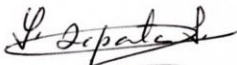
La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Influencia de los estilos de liderazgo en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, Lima 2019.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones que hubiera.

Juez N°: _____ Fecha actual: 10-06-2019.

Nombres y Apellidos del Juez: IRENE MERCEDES ZAPATA SILVA.

Institución donde labora: GERENCIA DE SERVICIOS PRESTACIONALES NIVEL I II.

Años de experiencia profesional o científica: PROFESIONAL: 38 AÑOS DOCENTE: 18 AÑOS


CEP768

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO**(JUICIO DE EXPERTOS)****Instrucciones**

Los instrumentos tienen como finalidad establecer cómo influye los estilos de liderazgos en la calidad de vida laboral que perciben los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Influencia de los estilos de liderazgo en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, Lima 2019.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones que hubiera.

Juez N°: _____ Fecha actual: 13.06.19

Nombres y Apellidos del Juez: Yule Florián Plasencia

Institución donde labora: Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé

Años de experiencia profesional o científica: Profesional: 24 años


.....
D^o. Yule Florián Plasencia
ESPECIALISTA EN PEDIATRÍA
COP 20592 • REE 17484

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

Instrucciones

Los instrumentos tienen como finalidad establecer cómo influye los estilos de liderazgos en la calidad de vida laboral que perciben los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Influencia de los estilos de liderazgo en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, Lima 2019.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones que hubiera.

Juez N°: _____ Fecha actual: 05 de Julio, 2019

Nombres y Apellidos del Juez: María Teresa Caballero Chong

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 25 años

M. Chong

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

Instrucciones

Los instrumentos tienen como finalidad establecer cómo influye los estilos de liderazgos en la calidad de vida laboral que perciben los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Influencia de los estilos de liderazgo en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, Lima 2019.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones que hubiera.

Juez N°: _____ Fecha actual: 12/06/2019

Nombres y Apellidos del Juez: Liliana Marlon CHIRINOS APONTE DE UERS

Institución donde labora: Comencia de Servicios Ginecologicos Nivel I □

Años de experiencia profesional o científica: 27 años 8 meses



INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)

Instrucciones

Los instrumentos tienen como finalidad establecer cómo influye los estilos de liderazgos en la calidad de vida laboral que perciben los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé.

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **Influencia de los estilos de liderazgo en la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé, Lima 2019.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones que hubiera.

Juez N°: _____ Fecha actual: 29/06/19.

Nombres y Apellidos del Juez: GLORIA MARCELA MONTENEGRO ORNEGO

Institución donde labora: GERENCIA SERVICIO PRESTACIONAL III - RPA

Años de experiencia profesional o científica: 25 AÑOS

