

UNIVERSIDAD PERUANA UNION
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Profesional de Enfermería



Una Institución Adventista

Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería
de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017

Por:

Margot Gardenia Chipa Huallpayunca
Rosmedy Choque Zúniga

Asesor:

Mg. Francis Gamarra Bernal

Juliaca, octubre de 2017

Ficha catalográfica elaborada por el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de la UPeU

TEF	Chipa Huallpayunca, Margot Gardenia.
2	Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red
CH556	Santa Adriana Juliaca – 2017 / Autoras: Margot Gardenia Chipa Huallpayunca y
2017	Rosmedy Choque Zúniga; Asesora: Mg. Francis Gamarra Bernal - Juliaca, 2017. 95 páginas: anexos, tablas.
	Tesis (Licenciatura) -- Universidad Peruana Unión. Facultad de Ciencias de la Salud. EP. Enfermería, 2017. Incluye referencias y resumen. Campo del conocimiento: Enfermería
	1. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral. 2. Liderazgo transformacional. 3. Transaccional y evitador.

DECLARACION JURADA DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS

Mg. Francis Gamarra Bernal, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE MICRO RED SANTA ADRIANA JULIACA – 2017" constituye la memoria que presentan las bachilleres Margot Gardenia Chipa Huallpayunca y Rosmedy Choque Zúniga para aspirar al título Profesional de Licenciada en Enfermería ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

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

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca a los veinte días del mes de noviembre del año dos mil diecisiete.



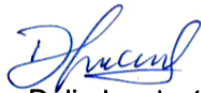
Mg. Francis Gamarra Bernal

Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de
Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017

TESIS

Presentada para optar el título profesional de Licenciada en
Enfermería

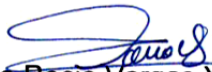
JURADO CALIFICADOR



Mg. Delia Luz León Castro
Presidenta



Mg. Germán Mamani Cachicatari
Secretario



Lic. Martha Rocio Vargas Yucra
Vocal



Lic. Ruth Yenny Chura Muñico
Vocal



Mg. Francis Gamarra Bernal
Asesora

Juliaca, 03 de octubre de 2017

Dedicatoria

Con amor y aprecio, a nuestros queridos padres Virgilio Chipa Cisaya, Juana Huallpayunca Quispe; y Leonardo Choque, Lidia Zúniga por darnos la vida, querernos, enseñarnos a luchar por nuestros sueños y nunca rendirnos, creer en nosotras y por su apoyo incondicional, gracias por sus consejos sabios son nuestra razón de existir los amamos.

A mis queridos hermanos, H. Corina, R. Elesván, Afner y por hacerme ver que no existe lo imposible a pesar de las dificultades, gracias hermanita por estar conmigo en los momentos difíciles y por tu apoyo para seguir adelante y ser mi amiga y hermana.

(Margot Gardenia Chipa Huallpayunca y Rosmedy Choque Zúniga)

Agradecimiento

A nuestra alma mater Universidad Peruana Unión por formarnos profesionales con principios y valores.

A mis docentes que con mucha paciencia y sabiduría nos han conducido en nuestra formación profesional y han logrado introducir en nuestro ser la verdadera esencia de la carrera de enfermería vivir para servir.

A mi asesor MPH. Francis Gamarra Bernal por su gran apoyo y motivación para la culminación de nuestro estudio de investigación.

A nuestros dictaminadores, Mg. Germán Mamani Cachicatari, Lic. Matha Rocío Vargas Yucra y Lic. Ruth Yenny Chura Muñuico quienes con su conocimiento, paciencia y dedicación dieron aportes de gran ayuda para la realización y culminación de este estudio de investigación.

Al Mg. Efraín Velásquez Mamani por su paciencia y aporte para la culminación de nuestra investigación.

Al personal de enfermería que trabaja en el Micro Red Santa Adriana población de estudio por su responsabilidad, tiempo y compromiso en la realización de la investigación.

A mis compañeros que marcaron cada etapa del camino universitaria.

Agradecemos a todas las personas que formaron parte de este sueño hecho en realidad.

Índice general

	Pag.
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice general	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
Capítulo I	14
El Problema.....	14
1.1 Planteamiento del problema.	14
1.2 Formulación del problema	19
1.3. Objetivos de la investigación	19
1.3.1 Objetivos generales.....	19
1.3.2 Objetivos específicos.....	20
1.4 Justificación	20
Capitulo II	22
Marco Teórico	22
2.1 Antecedentes de la investigación	22
2.2 Marco bíblico filosófico	30
2.3 Marco conceptual	31
2.3.1 Definición de liderazgo:	31
2.3.2: Definición de satisfacción laboral	43

2.4: Modelos teóricos de enfermería	48
2.5: Definición de términos.....	51
Capítulo III	53
Materiales y métodos	53
3.1 Diseño y tipo de investigación	53
3.2. Descripción del lugar de ejecución.....	54
3.3 Población y muestra	54
3.4.1 Hipótesis general.....	55
3.4.2 Hipótesis específicas	55
3.5 Identificación de variables	55
3.5.1 Operacionalización de las variables	56
3.6 Técnica de recolección de datos	58
3.6.1 Cuestionario de la primera variable estilos de liderazgo	58
3.6.2 Cuestionario de la segunda variable: Satisfacción Laboral.....	60
3.7 Proceso de recolección de datos	62
3.8 Procesamiento y análisis de datos	63
3.9 Consideraciones éticas	63
Capítulo IV.....	64
Resultados y discusión.....	64
4.1 Resultados y análisis descriptivo.....	64
4.1.1 Respecto al objetivo general	64
4.1.2 En relación al primer objetivo específico	67

4.1.3 En relación al segundo objetivo específico	69
4.1.4 En relación al objetivo específico 3.....	71
4.2 Análisis y Discusión.....	73
Capítulo V.....	78
Conclusiones y Recomendaciones	78
5.1 Conclusiones:.....	78
5.2 Recomendaciones:.....	79
Bibliografía	80

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Diferencia del líder y jefe	33
Tabla 2. Puestos y/o centros de salud que pertenecen a la Micro Red Santa Adriana	54
Tabla 3. Operacionalización de las variables	56
Tabla 4. Estilos de liderazgo del personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca 2017	64
Tabla 5. Análisis de correlación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral.....	65
Tabla 6. Estilos de liderazgo transformacional que presentan el personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017	67
Tabla 7. Análisis de correlación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral	68
Tabla 8. Liderazgo transaccional que presentan el personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017	69
Tabla 9. Análisis de correlación entre liderazgo transaccional y satisfacción laboral	70
Tabla 10. Liderazgo evitador que presentan el personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017	71
Tabla 11. Análisis de correlación entre Liderazgo Evitador y Satisfacción Laboral...	72

Índice de anexos

Anexo A. Cuestionario de estilos de liderazgo.....	91
Anexo B. Cuestionario de satisfacción laboral.....	93
Anexo C. Compromiso de confidencialidad.....	95

Resumen

El presente trabajo de investigación “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017”, la investigación corresponde al tipo no experimental de corte transversal descriptivo correlacional; tiene como objetivo determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral, del personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017, la población fue conformada por 43 profesionales de enfermería, los instrumentos utilizados fueron: el Cuestionario de estilos de Liderazgo (CELID – A), basado en la teoría de Liderazgo de Bass (1985); que deriva de la prueba MLQ (Multifactor Leadership Question-naire) en su versión española (Morales y Molero, 1995), según castro (2014) presenta fiabilidad y validez con un Alpha de Cronbach entre 0.60 y 0.75, el cuestionario consta de 34 ítems. El instrumento para medir satisfacción laboral fue elaborado por Sonia Palma Carrillo, presenta confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0.79, consta de 36 ítems. Los resultados muestran que no existe asociación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en personal de enfermería según la prueba estadística Tau-b de Kendall esta relación no viene a ser significativa un nivel mayor de 5%, los resultados entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral demuestra que si existe relación positiva débil representada por $r=468$, ($p < 0.000$), y el estilo de liderazgo transaccional y satisfacción laboral demuestra que si existe relación positiva débil presenta $r=378$, ($p < 0.004$) y por último el estilo de liderazgo evitador y satisfacción laboral presenta relación positiva débil representada $r=328$, ($p < 0.024$).

Palabras clave: estilos de liderazgo y satisfacción laboral, liderazgo transformacional, transaccional y evitador.

Abstract

The present research work "Leadership styles and job satisfaction of the Micro Network Santa Adriana Juliaca Nursing Professional - 2017", the research corresponds to the non-experimental type of correlational descriptive cross section; aims to determine the relationship between leadership styles and job satisfaction of the nursing staff of Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017, the population was composed of 43 nursing professionals, the instruments used were: the Leadership styles Questionnaire (CELID - A), based on the Leadership theory of Bass (1985); that derives from the MLQ test (Multifactor Leadership Question-naire) in its Spanish version (Morales and Molero, 1995), according to Castro (2014) presents reliability and validity with a Cronbach Alpha between 0.60 and 0.75, the questionnaire consists of 34 items . The instrument to measure job satisfaction was prepared by Sonia Palma Carrillo, it presents reliability with Cronbach's alpha of 0.79, it consists of 36 items. The results show that there is no association between leadership styles and job satisfaction in nursing staff according to the Kendall Tau-b statistical test. This relationship does not come to be significant at a level higher than 5%, the results among transformational leadership style and Labor satisfaction shows that if there is a weak positive relationship represented by $r = .468$, ($p < 0.000$), and the style of transactional leadership and job satisfaction shows that if there is a weak positive relationship presents $r = .378$, ($p < 0.004$) and finally the leadership style of avoidance and job satisfaction presents a weak positive relation represented $r = .328$, ($p < 0.024$).

Keywords: leadership styles and job satisfaction, transformational, transactional and avoidant leadership

Capítulo I

El Problema

1.1 Planteamiento del problema.

Estudios publicados a nivel mundial, han demostrado que en la actualidad hay una preocupación por ir mejorando el entorno de las personas que trabajan y que desempeñan cualquier actividad productiva dentro de las diferentes instituciones públicas o privadas. Por otra parte, se entiende que el empleado insatisfecho tiende a sufrir todo tipo de problemas de salud físico, mental y social (dolor de cabeza, problemas de salud mental, cardiopatías y accidentes cerebro vasculares, etc.) de tal manera no ofrece un trabajo eficiente y de calidad, denominándose personas infelices con su trabajo (Alcántara y Rivas, 2015).

Ante ello, la asociación Worldwide Independent Network of Market Research (WIN), especialista en sondeos e investigación de mercado, realizó la “Encuesta de fin de año” total encuestados 66,040 personas de 68 países de todo el mundo. Jorge Yamamoto, profesor de la Pontífice Universidad Católica del Perú (PUCP) y fundador de Bienestar y Productividad indica que las regiones con menor nivel de felicidad con su trabajo son los países de la Unión Europea (52%) y el este de Europa (55%). El país menos feliz es Iraq (26%). Siendo así los resultados en el ámbito internacional demuestran que el 66% de personas son felices y el 10% asegura que no lo son. Estos resultados son menos favorables en comparación con lo obtenido en el 2014, donde el 70% indicó que es feliz y solo el 4% dijo lo contrario. Mientras que los países que muestran un menor porcentaje de gente feliz con su trabajo son Perú (67%) y Brasil (67%), que adicionalmente, presentan los índices más altos de personas infelices con su trabajo 6% y 13%, respectivamente (Mendieta, 2015).

En una encuesta realizado de “satisfacción laboral” en el año 2016 participaron 2050 peruanos de los cuales el 76% de peruanos respondieron negativamente ante la pregunta ¿Eres Feliz en tu trabajo?, de este porcentaje el 22% indica que es porque no está en trabajo desafiante, 20% señala que no cuenta con buen clima laboral, 19% indica que su jefe no es un buen líder, 12% dice que es porque no está conforme con su remuneración, 10% indica que mi empresa no me retribuye sus logros, 10% lo atribuye a que no puede aportar nuevas ideas, 7% porque no le entregan posibilidades de ascenso. El 24% si se siente feliz en su trabajo, de estos encuestados el 33% si puede aportar nuevas ideas, el 25% dice que su trabajo es desafiante, 17% tiene un buen clima laboral, 17% su jefe es un líder motivador, 8% su empresa le retribuye en logros. Se puede ver que la insatisfacción con su trabajo es de muy relevante en estos dos últimos años mencionado en la página web www.trabajando.com (2016).

La insatisfacción laboral es una inseguridad profesional muy extenso en los trabajadores que laboran en instituciones públicas o privadas de salud, donde dicha insatisfacción guardaría una intensa relación con las condiciones de trabajo Calderón (citado en Briseño, Fernandez, y Herrera, 2005).

Resultados de investigación realizado de satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca en el año 2015, muestra el 56.25% presenta satisfacción laboral mediana con tendencia a la insatisfacción, seguido del 25% que tienen baja satisfacción laboral y el 18.75% de los profesionales tienen alta satisfacción laboral (Matamet, 2015).

Muchos autores mencionan que la satisfacción laboral es el estado emocional positivo, placentero que siente el sujeto ante su trabajo; de tal modo la satisfacción laboral es una consecuencia de bienestar y de la calidad de la vida laboral de los trabajadores. Su estudio es muy relevante en el ámbito de las diferentes organizaciones de servicios ya que influye en la calidad del servicio que presta la institución (Carrillo-García, Martínez-Roche, y Gómez-García, 2015).

La calidad en la prestación de los servicios de salud es sin duda una preocupación principal en la gestión de los Servicios de Enfermería, no sólo por la aspiración a la mejora de las capacidades institucionales en los organismos y dependencias sectoriales, sino sobre todo porque es el eje de todos los procesos siendo la prioridad la vida de las personas, cuya salud debe ser promovida y protegida por el personal de enfermería (Colegiode Enfermeras(os) Del Concejo Nacional 2008).

Por otro lado, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) citado en (Mamani 2016), refiere que las instituciones públicas de salud constituyen un esfuerzo que requiere de inversión tanto de recurso humano y físico como de infraestructura. Sin embargo, las personas responsables de administrar esta tarea cuentan con escasa preparación formal para alcanzar los objetivos. En esta misma línea, la OMS manifiesta que “La falta de capacidad gerencial y de liderazgo en todos los niveles del sistema de salud es citada con mayor frecuencia como una restricción determinante para mejorar la calidad en la atención, la expansión de los servicios de salud, y el logro de las metas de desarrollo del milenio”(p.11). Desde este punto de vista, la relación entre liderar y administrar constituye un componente clave para los profesionales de enfermería en el logro de los objetivos sanitarios en los sistemas públicos.

Hoy en día, tanto directores como empleados son conscientes de la necesidad de ejercer habilidades de liderazgo eficaz para obtener el máximo rendimiento de los equipos y unos óptimos resultados empresariales. Sin embargo, las habilidades de liderazgo siguen siendo el principal punto más débil en las diferentes organizaciones, tal como evidencian los estudios ejecutados en los últimos años, tanto a nivel local como internacional. Así por ejemplo, en el último estudio desarrollado por Deloitte entre Directores de Compras y Operaciones de más de 180 empresas de América, Asia, Europa y Oceanía, el 88% señalaron la falta de habilidades de liderazgo como el principal punto débil en los equipos y directivos (Baldoví, 2014).

Revista de Crisis de la Salud en Perú y América (2007) indica desorden administrativo y ausencia de liderazgo del Ministerio de Salud. La vieja institucionalidad

alienta interpretaciones concentradas de la realidad en la que todo anda bien para quienes gobiernan. Cada nuevo equipo aprende a gobernar, mientras tanto lo urgente queda relegado hasta el acomodo administrativo, lo que reproduce la desconfianza. Por otro lado, las viejas tradiciones informalizan todo y elevan la intolerancia y reducen el gobierno a simples administraciones que sólo esperan culminar su periodo a como dé lugar, dejando pasar y permanecer la desorganización, no permitiendo el cultivo de las virtudes cívicas, la participación social organizada ni siquiera la colaborativa. Tiene mucho que ver el predominio del enfoque corporativo basado en la defensa de los intereses propios, de grupos de poder que consideran a la ciudadanía como subordinada y la mantienen desinformada, impidiendo el crecimiento de la gente, ignorando las relaciones de dependencia o por lo menos de mutua fiscalización, estando muy lejos el liderazgo de los funcionarios de salud (Maylle, 2007).

Actualmente en Latinoamérica y en Perú han surgido cambios estructurales como organizacionales en los sistemas de salud pública, éstos se han producido bajo los lineamientos de las políticas públicas emergidas por las reformas sanitarias. Estos cambios plantean grandes desafíos, como la calidad en la atención, orientación de las atenciones hacia la promoción y prevención, fortaleciendo la atención primaria en salud, entre otros. En este sentido, encontramos dos principales aspectos que representan un desafío grande para el profesional de enfermería en los cuales la gestión y el liderazgo eficiente resulta ser fundamental para otorgar la calidad de los cuidados (Valiz y Paravic, 2012).

Teniendo en cuenta que la gestión de la calidad exige “el monitoreo de las estructuras, los procesos y los resultados”, en tal sentido la enfermera que ejerce el liderazgo demanda el uso adecuado y oportuno de todas sus facultades y habilidades intelectuales. Muy ligado al rol gerencial administrativo es la calidad de los cuidados que brinda la enfermera y la gestión de éstos, ya que ellas lideran “procesos” donde se establece procedimientos, pautas, normas, reglamentos, manuales, protocolos o disposiciones generales y particulares que permitan al equipo de salud alcanzar el éxito en relación al cuidado del usuario. Para desarrollar esta compleja actividad, los

profesionales de enfermería deben estar capacitadas para ejercer con liderazgo dentro del equipo multidisciplinario (Colegiode Enfermeras(os) Del Concejo Nacional 2008).

El liderazgo en los profesionales de enfermería no está tan extenso en la destreza como se piensa, muchos jefes de diferentes instituciones sólo llevan a cabo parcialmente el rol de líder y hacen lo que a su parecer consideran que está bien. Justificándose la necesidad de cambiar la manera de pensar sobre el liderazgo para mantener los cambios en el sistema de salud, se requiere enfermeras que desempeñe un rol, más encaminado hacia el futuro, flexible, dinámico y dispuesto a asumir riesgos y cambios para el bien de nuestros pacientes (Valderrama, 2014).

La enfermería es la ciencia del cuidado, que se encarga del cuidado basándose en conocimientos científicos, desde la promoción y prevención, mantención y restauración de la salud, y ejecución de las acciones de enfermería después del diagnóstico dado por el médico, y el deber de preservar y cuidar la vida de la salud de las personas (Leon, 2006).

La enfermería es una profesión especialmente dirigida hacia el cuidado de las personas, donde el desarrollo de liderazgo cobra una vital importancia puesto que no solo se deben desarrollar relaciones interprofesionales, sino también deben desarrollarse relaciones con las personas (Gonzales y Perez, 2016).

“El liderazgo es un proceso que debe estar presente a lo largo del ejercicio profesional en su rol como cuidador en la dirección de un servicio de enfermería, programa de salud, o simplemente en el diálogo interdisciplinario e intersubjetivo que exige la práctica de enfermería con los sujetos de cuidado” (Bonilla, 2013, p.36).

De tal modo la satisfacción laboral es un indicador del bienestar y la calidad de vida, de la labor de los trabajadores. Su estudio es especialmente relevante en el ámbito de las diferentes organizaciones que prestan servicios ya que influye en la calidad de atención hacia en usuario (Carrillo-García, Martínez-Roche, y Gómez-García, 2015).

El trabajo en salud es múltiple y de mucha responsabilidad y de demanda por ello se requiere profesionales de enfermería de calidad, capacitados con buena formación y principios, con autonomía en su trabajo. De tal manera la atención garantiza la calidad que exige al personal de enfermería, una preocupación permanente surge sobre valores, actitudes, aptitudes y normas que dirijan al cambio del bien interno, mediante la implementación de las diferentes estrategias que privilegien “cuidar con calidad” y comprender sus dimensiones: Ética, interpersonal y de percepción (Ceballos-Vásquez, Jara-Rojas, Stiepovich-Bertoni, Aguilera-Rojas, y Vílchez-Barboza, 2015).

En las practicas pre profesionales realizadas en diferentes hospitales y centros de salud de la ciudad de Juliaca se observa en muchas situaciones al profesional de enfermería así como cansada, de mal humor y baja creatividad para realizar las actividades de enfermeria relacionadas con los cuidados a brindar según a las necesidades que tienen los pacientes ocasionando un cuadro de trabajo rutinario, monótoma. Todo ello genera deficiencias de participación y liderazgo en cuanto a la atención que es brindado por el profesional de enfermería.

Considerádo entonces la importancia que abarca este tema surge la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación de estilo de liderazgo y satisfacción laboral que ejercen las enfermeras de Micro Red Santa Adriana Juliaca 2017?

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral que ejercen las enfermeras de Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivos generales

Determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral, del personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017.

1.3.2 Objetivos específicos.

- Determinar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017.
- Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y satisfacción laboral del personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017.
- Determinar la relación entre liderazgo evitador o ausencia de liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017.

1.4 . Justificación

El presenta trabajo de investigación en la actualidad es uno de los temas de mucha relevancia porque permite obtener la relación que existe entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral

- Aporte Teórico: permitirá ampliar los conocimientos sobre los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y evitador) y satisfacción laboral ya que se presentará información profunda, sistematizada y actualizada de ambas variables en estudio.
- Aporte práctico: los resultados del estudio ayudarán a crear una mayor conciencia en los profesionales de enfermería ya que es el grupo que tiene mayor contacto con el paciente y es quien refleja el compromiso institucional., teniendo en cuenta que el liderazgo de las enfermeras en el diferente proceso de cuidado de enfermería van en la prevención de la salud.
- Aporte Social: permitirá mejorar a identificar el tipo de liderazgo del personal de enfermería y así conocer el nivel de satisfacción laboral, porque a partir de ello se pueden plantear otras investigaciones, de tipo pre experimental o experimental.

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

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

Acerca del problema a investigar, existen trabajos de investigación y estudios relacionados al tema de investigación, por ejemplo:

A nivel internacional:

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

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

Nava et al.,(2013) realizaron un trabajo de investigación titulado “Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud México”, cuyo objetivo fue establecer el grado de satisfacción laboral e identificar los factores asociados del personal de enfermería de cuatro instituciones públicas de salud del tercer nivel de atención. El tipo de estudio es transversal, observacional y descriptivo, participaron 594 enfermeras. Los resultados demuestran que la promoción profesional y competencia laboral fueron más afectados. La población por cada institución comprende: institución A= 38.7%, B=39%, C=25.9% y D=93.7%. La edad promedio fue de 38 años, el 61% corresponde al estado civil casado. La antigüedad laboral oscila entre 14.6 ± 9.6 , con tipo de contrato de base el 83% y de confianza 3%, el porcentaje restante ocupa el personal nuevo de ingreso con un año de trabajo. Dentro del nivel de estudios destaca el nivel técnico con 35%, licenciatura 30%, pos técnico 20%

finalmente posgrado 15%. Sin embargo las personas contratados es de 43% que ocupa plaza de nivel técnico, el 7% auxiliar, 24% enfermera general, 15% enfermera especialista (el 35% es personal especializado). El grado de satisfacción laboral en estas instituciones va de medio a alto, ya que de una calificación global está entre 26/130, el valor obtenido fue de 101 puntos. Los factores mejor calificados fue la relación interpersonal con jefes y compañeros, los de menor calificación fue la competencia profesional y promoción profesional. Llegando a la conclusión de que la institución "C" tiene mayor nivel de satisfacción laboral, también el profesional que laboran en áreas críticas se encuentran más satisfecho que otras áreas.

Rivera (2002) realizó un trabajo de investigación titulado "Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en enfermería en hospital gubernamental de San Luis de Potosí - México", cuyo objetivo fue identificar la asociación que existe entre los estilos de liderazgo de enfermería del nivel operativo y su satisfacción laboral en un hospital gubernamental de San Luis de Potosí, constituida por 103 enfermeras del Hospital Materno Infantil "Dr. Alberto López Hermosa", para ello se realizó un estudio de nivel II, tipo descriptivo, transversal. Donde el 68% de las enfermeras ejercen el estilo de liderazgo democrático y de éste la responsabilidad y la toma de decisiones en menor proporción, el estilo *laissez faire* 32%, no encontrando el estilo autocrático; el 74.0% están satisfechas, 24.0% indiferentes y 0% insatisfechas; la mayoría de las enfermeras se encuentran con satisfacción intrínseca y de ésta se sienten satisfechas, con la posibilidad de desarrollo 97.1%, con la responsabilidad 90.8% y con el trabajo 88.9%; y el 90.8% con satisfacción extrínseca, con la vida personal 87.8% y con las condiciones laborales 70.1%, finalmente el 59.8% están insatisfechas, 59.2% con el sueldo y con la seguridad en el trabajo. En la prueba de hipótesis se encontró, $X' = 0.890$ a 1 grado de libertad y $P = 0.765$ (NS), llegando a la conclusión que no existe asociación entre las dos variables, comprobando con Pearson con un valor de 0.0858 y $P = 0.200$ (NS); y la prueba de correlación de Spearman 0.0259 y $P = 0.802$ (NS).

Oliva y Molina (2016) realizaron un trabajo de investigación titulado "Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención

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

A nivel nacional

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

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

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

Atoche (2011) realizó un trabajo de investigación titulado “estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en hospitales locales, Chachapoyas Perú - 2011” cuyo objetivo fue determinar el estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital regional Virgen de Fátima y el hospital base I Higos Urco - EsSalud, Chachapoyas-2011. El tipo de investigación fue cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal y comparativo; la población fue de 55 enfermeras. El 42.4% tiene un desempeño laboral regular con un estilo de liderazgo participativo, seguido de un 21.1% de liderazgo autoritario y un 9% de liderazgo liberal; asimismo de un 12.1% de desempeño laboral aceptable con un estilo de liderazgo autoritario y un 6% asociado al liderazgo participativo y liberal respectivamente; finalmente solo con un 3% con un desempeño laboral muy bueno con un liderazgo participativo. Asimismo se observa la relación del estilo de liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el hospital Base I Higos Urco, el 59.1% tiene un desempeño laboral aceptable con un estilo de liderazgo participativo, seguido de 9.1% con un liderazgo liberal y 4.59% de liderazgo autoritario; asimismo de un 13.6% de desempeño laboral muy bueno con un estilo de liderazgo participativo; finalmente con un 9.1% con un

desempeño laboral regular con un liderazgo participativo, seguido 4.5% con un liderazgo liberal. Llegando a la conclusión que las enfermeras desarrollan el liderazgo autoritario y tienen un desempeño laboral regular. Se utilizó la prueba estadística no paramétrica de la chi cuadrado demostramos que en ambas instituciones no existe relación significativa entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral.

Calcina (2012) realizó un trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del hospital nacional Dos de Mayo Lima - Perú 2012” cuyo objetivo fue determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del hospital nacional Dos de Mayo. La investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal. La población fue 35 enfermeras. Donde los resultados del clima organizacional el 71.4%(25) fue regular y 28.6%(10) muy bueno. Respecto a las dimensiones el 60%(21) es responsable, 83%(29) recompensa, 51%(18) apoyo estándares de desempeño, finalmente conflicto 83%(29) manifestaron que fue regular; seguido de un 57%(20) que expresa que es muy bueno la estructura, 57%(20) el riesgo, 37%(13) la dimensión calor y 71%(25) en la dimensión identidad. Según la satisfacción laboral 85.7%(30) fue media, 8.6%(3) alta, y 5.7%(2) baja. Respecto al factor de condiciones físicas y materiales 68.6%(24), beneficios laborales 57%(20), políticas administrativas 91.4%(32), relaciones sociales 91.4%(32), desarrollo personal 68.6%(24), desempeño de tareas las 77.1%(27), relación con la autoridad 62.9%(22), la mayoría expresan que tienen satisfacción laboral media. Llegando a la conclusión que el clima organizacional es regular referido a la recompensa apoyo, conflicto y un porcentaje considerable expresa que es muy buena en cuanto a estructura, riesgo y dimensión calor. En cuanto a la satisfacción laboral presentan satisfacción media referida a las condiciones físicas, materiales, beneficios sociales, relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de las tareas.

Vásquez (2007) realizó un trabajo de investigación titulado “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital nacional Arzobispo Loayza, 2006, Lima Perú” cuyo objetivo fue establecer la relación

entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital nacional Arzobispo Loayza, 2007. El estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal. La población fue de 80 enfermeras. Donde el 52(100%), 11(21.2%) presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, 28(53.8%) tienen un nivel medio y 13 enfermeras (25%) presentan un nivel alto. En cuanto al nivel de satisfacción baja se evidenció que la mayoría de las enfermeras pertenecen al servicio de medicina (6) y sólo al servicio de cirugía (5) profesionales sin embargo en relación al nivel de satisfacción alta se obtuvieron (7) enfermeras que pertenecen al servicio de medicina y (6) al servicio de cirugía. De acuerdo al tiempo de servicio se evidenció que a menor tiempo (1- 7 años) menor satisfacción laboral mientras que a mayor tiempo de servicio (15 a 21 años) mayor satisfacción laboral explicándose éste último en que los profesionales jóvenes desean obtener mayor desarrollo profesional y personal y por tanto son mayores sus expectativas. En relación al nivel de satisfacción laboral según condición laboral no se realizó comparaciones por no tener grupos equivalentes sin embargo el profesional nombrado presenta una satisfacción media con tendencia a alta en cambio el profesional contratado tiene una satisfacción media con tendencia a baja; esta diferencia está dada por los beneficios laborales que goza cada grupo. Llegando a la conclusión que al aplicar Ji - Cuadrado se obtuvo X^2 Calculado $>$ X^2 permitió rechazar la H_0 y aceptar la hipótesis del estudio que afirma existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción Laboral del profesional de enfermería.

A nivel local

Mamani (2013) realizó un trabajo de investigación titulado “Inteligencia emocional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la micro red José Antonio Encinas – Puno Perú 2013”. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en la micro red José Antonio Encinas, Puno 2013. El tipo de estudio es descriptivo correlacional con diseño no experimental, transversal; la población fue de 31 enfermeras. Donde el 58.1% de las enfermeras presentan inteligencia emocional nivel medio, 32.3% nivel bajo y finalmente el 9.7% nivel alto. En la escala intrapersonal el 51.6% de enfermeras presenta nivel promedio, en la escala

interpersonal el 54.8% presenta nivel bajo; en la escala adaptabilidad el 67.7% presenta nivel promedio, en la escala manejo de tensión el 58.1% presenta un nivel bajo finalmente en la escala ánimo general el 48.4% de enfermeras presenta nivel promedio. Referente a satisfacción laboral el 41.9% presentan medianamente satisfechas; el 32.3% están satisfechas y 25.8% están insatisfechas. Sobre la relación entre la inteligencia emocional y satisfacción laboral se encontró que el 32.3% del personal de enfermeras presenta inteligencia emocional de nivel promedio y el 22.6% con inteligencia emocional de nivel bajo se encuentra insatisfecha finalmente el 6.5% presenta inteligencia emocional de nivel alto y está satisfecha con su trabajo. Se llega a concluir que existe relación entre inteligencia emocional y satisfacción laboral comprobándose con la prueba estadística Chi cuadrada.

Matamet (2015) realizó un trabajo de investigación titulado “Satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Carlos Monge Medrano (HCMM) de Juliaca - Perú 2015” tuvo como objetivo determinar la satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca 2015. La investigación fue de tipo descriptivo de corte transversal. La población fue de 80 enfermeras asistenciales. Donde el 56.25% presentan satisfacción laboral media el 25% expresa baja satisfacción laboral y el 18.75% con satisfacción laboral alta. Respecto a los factores determinantes de satisfacción laboral se encontró que el 40% presentan un nivel medio, destacando los factores de condiciones físicas (65%) y relaciones interpersonales (66.25%) por mostrar niveles significativos de satisfacción media, las dimensiones de remuneración (28%), desarrollo personal (22.5%) y desempeño de tareas (25%) presentan tendencia de nivel alto y los factores políticas administrativas (27.5%) y con relación con la autoridad (18.75%) presentan tendencia de nivel bajo de satisfacción laboral. Llegando a la conclusión que el personal de enfermería del (HCMM) de Juliaca, se encuentran medianamente satisfechos con tendencia a la insatisfacción, en aspectos como las condiciones físicas, las políticas administrativas, las relaciones interpersonales, relaciones con la autoridad y satisfechos respecto a la remuneración, desarrollo personal y el desempeño de tareas.

2.2. Marco bíblico filosófico

Regalado (2015) refiere que la Biblia es un libro por excelencia, donde se hallan principios adecuados de un gran liderazgo que están relacionados a las necesidades de la iglesia y del mundo contemporáneo. En la biblia encontramos un gran líder por excelencia, el más grande de la historia y su ejemplo no traspaso rápidamente las fronteras porque su legado cambio la historia de la humanidad y sus enseñanzas siguen vigentes hasta el día de hoy. Observándose el liderazgo desde la primera página de la biblia. Dios aparece como el supremo líder. En Éxodo 3:14 se revela como el gran “Yo Soy”, una expresión que se puede entender como “Yo soy el que hace que las cosas sucedan.

En la primera página de la santa biblia encontramos una perfecta y maravillosa creación de Dios todo poderoso, en Génesis 1:1,2 la tierra no tenía forma ni había en ella nada que tuviera vida. En este texto se observa un Dios dinámico haciendo de la tierra que no tenía forma y de un espacio que no existía nada, un mundo perfecto y de manera ordenada y sistemáticamente.

En Mateo 11:29 indica obedezcan mis mandamientos y aprendan de mí, pues yo soy paciente y humilde de verdad. Jesús fue un líder perfecto, un líder de amor y de perdón en (Marcos 12:31) señala “amaras a tu prójimo como a ti mismo”. En (Juan10:27) indica “mis seguidores me conocen, y yo también los conozco a ellos. Son como las ovejas, que reconocen la voz de su pastor, y el las conoce a ellas. Mis seguidores me obedecen”. Un gran líder reconoce aquellos a quienes lidera, y asume la responsabilidad. En Éxodo 12:37 los israelitas salieron de Egipto i eran como seiscientos mil varones más las mujeres y niños Moisés tuvo que liderar, en los escritos de Elena de White menciona que Moisés había recibido lecciones en medio de la soledad de las montañas, en la escuela de la abnegación y dureza había de aprender ser paciente, humilde. Pero al final recibió su recompensa en Números 12:3 Moisés llego a ser la persona más humilde de mundo. De igual modo encontramos hombres, líderes destacados y que dejaron huellas en la historia, así como David, el rey Salomón, Pablo, José, Abran, Esther, etc.

2.3 Marco conceptual

2.3.1. Definición de liderazgo:

Diferentes autores lo definen el liderazgo de la siguiente manera.

Aguera (2004) refiere que el liderazgo “es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales” (p.24).

Quiroga (2010) indica que liderazgo “es una actitud que asumen las personas que buscan algo distinto, algo nuevo, novedoso o provechoso, pero en compañía de los demás individuos” (p.22).

Arce (1963) refiere que el liderazgo es un “fenómeno social. Esto quiero decir que es un fenómeno que resulta de las relaciones recíprocas de seres humanos en interacción” (p.54).

Blejmar, Nirenberg y Perrone (1998) refieren que el concepto de liderazgo “muestra, tradicionalmente, fuertes asociaciones con el de "poder" en el sentido de influir sobre la conducta de los otros y con el de "gerencia", entendiendo por tal la administración eficaz de recursos y acciones para el logro de objetivos” (p.2).

2.3.1.1. Definición de líder

Lopez y Aparicio (2001) refiere que ser líder significa tener un buen carácter o ser bueno y demostrar un elevado nivel de competencia o de capacidad en lo que hacemos.

Organización de las Muchachas del Pueblo (OMP) (2015) teoría del liderazgo refiere que etimológicamente la palabra “Líder viene de inglés “Leader” que significa guía o conductor de una colectividad el que señala el camino. Su función se llama “Liderazgo” y se refiere a la autoridad interiorizada y aceptada por un grupo.

Normalmente una persona se convierte en líder de un grupo cuando desarrolla un alto grado de capacidad para alcanzar los objetivos que el grupo tiene planteado.

División de organizaciones sociales (2001) indica que el líder “usa poder para lograr sus objetivos. Siendo su materia prima del líder el poder, entendido como la capacidad de influir en las personas y en los eventos que involucran” (p.2).

Siendo así el líder está comprometida en asumir la responsabilidad de un compromiso dentro de su equipo. Haciendo diferencia al líder de los demás su carisma, espíritu de lucha, con la finalidad de lograr metas en la vida. Entonces el líder es aquella persona que se coloca al mando del equipo y toma decisiones de acuerdo a las necesidades (Desarrollo de equipos de trabajo y dirección participativa, 2016).

Lopez (2013) refiere que el líder es responsable de coordinar, organizar y sobretodo motivar a lograr objetivos y metas, ha de reunir tres capacidades para poder crear, consolidar e incrementar su posición. Estas tres capacidades son:

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

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

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

2.3.1.2. Diferencia de un líder y jefe

Diferencia del líder y jefe según (Tilián, 2010) (p.7).

Tabla 1

Diferencia del Líder y jefe

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

2.3.1.3. Funciones del líder

Covey (citado en Lopez, 2001) identifica cuatro funciones claves del liderazgo:

- Modelar
- Encontrar caminos
- Linear
- Facultar

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

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

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

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

2.3.1.4. Once Principios de Liderazgo

Akio (2009) indica once principios:

- Conózcase a sí mismo y trate de mejorar.
- Sea técnicamente capaz.
- Asumir la responsabilidad por sus acciones.
- Tome decisiones firmes y oportunas.
- La comunicación dentro de la organización.
- Estimular la responsabilidad en los seguidores.
- Asegúrese que las tareas se entiendan, se supervisen y se cumplan.
- Formar un equipo de trabajo sólido.
- Use toda la capacidad de su organización.
- Ser el ejemplo.
- Conozca a sus empleados y vele por su bienestar (p.7).

2.3.1.5. Importancia del liderazgo

Flores (2010) refiere que las diferentes organizaciones dependen para crecer y perdurar de un liderazgo eficiente, capacitado, calificado siendo vital para la supervivencia de cualquier organización.

- Es importante ser capaz de guiar y dirigir a una organización con una visión y una misión bien definidas y sustentadas en valores verdaderos.
- Permite planificar, organizar, direccionar controlar y evaluar a una organización social a través de dos herramientas fundamentales: La comunicación y la integración.
- Encamina con prudencia, templanza, justicia y fortaleza el desarrollo integral a cualquier organización social (p.40).

2.3.1.6. Tipos de poder y liderazgo

Según División de Organizaciones Sociales (2001) indica que el liderazgo es la capacidad de ejercer poder sobre otros con la finalidad de lograr los objetivos. La posibilidad de ejercer liderazgo está relacionada con el poder, “es decir de cuál es la instancia de donde proviene la capacidad de influir del líder” (p.4). Se indica los siguientes.

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

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

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

Poder político: “se da del apoyo de un grupo y deriva de la habilidad del líder para trabajar con personas y sistemas” (División de organizaciones sociales, 2001, p.4).

2.3.1.7. Estilos de liderazgo

Castro (citado en Gutierrez, 2010) indica que “los estilos de liderazgo son entendidos como patrones relativamente estables de conductas desplegadas por quienes son considerados líderes. A pesar de que éstos varíen sus conductas de acuerdo a las particularidades de la situación, suelen presentar maneras típicas de interactuar con superiores y subordinados” (p.8).

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

2.3.1.7.1. Liderazgo transformacional

Según Ruíz (2016) el estilo se enfoca en elevar el interés de los seguidores, el desarrollo de la autoconciencia, aceptación de la misión organizacional y el ir más allá de sus autointereses por el interés de bienestar del grupo, asimismo los autores coinciden en que el líder transformacional tienen una clara visión sobre que es lo que desean en el futuro para la institución. De tal manera motiva a los seguidores para alcanzar más de lo esperado, involucra una fuerte identificación entre el personal con el líder busca la integración de una visión compartida del futuro logra ir más allá del intercambio de intereses sobre premios contingentes. Es importante mencionar que el efecto transformador de los líderes transformacionales se observa tanto en las organizaciones, grupos como individuos.

En consecuencia se puede plantear que el estilo de liderazgo transformacional está relacionado positivamente con la cantidad de esfuerzo que los seguidores están dispuestos a realizar, con la satisfacción que consigue el líder entre sus seguidores con la percepción de justicia y equidad y con el desempeño individual y colectivo (Pedraja-Rejas, Rodríguez-Ponce, y Rodríguez-Ponce, 2008). A esta dimensión integran cuatro sub escalas.

- **Carismático:** Los líderes de este tipo son poseedores de un grado alto de moralidad, confianza e integridad y son percibidos por los seguidores. Se colocan a la cabeza de las crisis y celebran el éxito con su gente. Por eso este estilo aparece con dos dimensiones que comprenden los atributos o características personales del líder y la conducta de ese líder (Mendoza y Ortiz, 2006).
- **Motivación inspiracional:** Este tipo de líder tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, ya que es bueno para lograr esfuerzos extras y convencer a los seguidores de sus habilidades. El crea la disposición para el cambio y alienta un amplio rango de intereses (Mendoza y Ortiz, 2006). Esto incluye comportamientos que articulan claras expectativas y

demuestran compromiso para diversas metas de la organización. El espíritu de equipo es levantado a través del entusiasmo y optimismo (Coronado, Domínguez, Olivares, y Retes, 2014)

- **Estimulación intelectual:** Lleva al líder a empoderar a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades. Este estilo es frecuentemente utilizado por los padres, pero es menos común en las organizaciones (Mendoza y Ortiz, 2006). Utilizan la intuición como una lógica más formal para solucionar los problemas. Los líderes que estimulan intelectualmente desarrollan seguidores que atacan los problemas usando sus propias perspectivas únicas e innovadoras. Los seguidores se transforman en solucionadores de problemas más efectivos con y sin la facilitación del líder. Llegan a ser más innovadores con respecto a su análisis de problemas y de las estrategias que usan para resolverlos (Cheikh, 2015).
- **Consideración individualizada:** el cuidado, la empatía y el proveer retos y oportunidades para los otros. Este líder presta atención a los logros de sus seguidores y sus necesidades de superación, desarrolla la escucha activa y comunicación (Mendoza y Ortiz, 2006).

2.3.1.7.2. Liderazgo transaccional

“El liderazgo transaccional está basado en el intercambio o transacción, el líder utiliza el poder recompensando o sancionando a los trabajadores en función de su rendimiento; no va más allá de las tareas” (Ruíz, 2016, p.34) dentro de este grupo se encuentra.

- **Recompensa Contingente:** refiere a la recompensa (material o no material), entregada por un líder a un trabajador por haber alcanzado las metas o por una labor bien hecha Bass (citado en Barrera, Giraldo y Barbosa, 2010).
- **Dirección por Excepción:** refiere a las acciones correctivas que toma el líder únicamente cuando ocurren fallas o algo va mal. Aquí se puede observar dos direcciones, por excepciones activa, y por excepciones pasiva, la primera

cuando el líder interviene para monitorear el desempeño del seguidor y toma acción correctivas cuando no cumple con su trabajo, en si este líder actúa antes de que ocurra el problema y en la segunda dirección los líderes Intervienen cuando ha ocurrido el problema. El primero centra su atención en fracasos para lograr modelos o cupos de dirección y la segunda deja que los subordinados continúen con su trabajo siempre y cuando las cosas marchen bien (Mendoza y Ortiz, 2006).

2.3.1.7.3. Liderazgo Evitador o Ausencia de liderazgo

Este último liderazgo fue realizado por Bass 1981, que es el liderazgo que no tiene las habilidades de ejercer el liderazgo y son también conocidos como liderazgo Laissez Faire es más liberal, donde los trabajadores tienen independencia operativa y son los que tienen un mayor poder de decisión. Es decir que el líder liberal hace y deja hacer depende de los trabajadores para establecer objetivos no juzga ni valora las aportaciones de sus trabajadores ya que cuentan con libertad total. Las desventajas de este liderazgo laissez faire radica en que los trabajadores no tienen los suficientes conocimientos o experiencia para que ante la ausencia del líder puedan tomar decisiones. Se puede llegar a perder el objetivo si no hay trabajo en equipo (Mendoza y Ortiz, 2006).

2.3.1.8. Teorias de liderazgo

Teoria del gran hombre

La siguiente teoría del Gran Hombre se define como la primera evolución del estudio del liderazgo (principios de siglo XX). En un inicio el estudio del liderazgo se basó en el análisis de los grandes líderes de la historia del mundo identificando las características que los diferenciaban de los demás, llegando a la gran conclusión que los lideres nacían no se hacían. Esta teoría se caracterizó por recalcar que los seres humanos nacían con ciertos rasgos que los definían como líder con una capacidad innata para expresar poder e influencia sobre los demás tenían la capacidad de

integrar un todo y ejercer una influencia superior sobre diferentes situaciones logrando que otros se convirtieran en sus seguidores Daft (citado en Giraldo y Naranjo 2014, p.19).

Teoría de rasgos

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

Angareta (2008) refiere que esta Teoría “se caracterizó por diferenciar a los líderes en función a los rasgos físicos, intelectuales y personales que poseían, de allí consideraban que estos nacen con esta condición”(p.1).

Coleman (citado en Villaprado, 2015) refiere que algunas características que se aprecian son: incluyen la inteligencia, la responsabilidad, la actividad social, la confiabilidad, la originalidad, el estatus económico, las habilidades cognoscitivas y de seguridad, considerándose los rasgos más importantes.

Teoría de comportamiento

Esta teoría del comportamiento sostiene que para clasificar al mejor líder es a través de las cualidades o estilos personales muchos autores han presentado teorías de liderazgo que categorizan en cualidades personales y en los patrones de comportamiento sin embargo Giraldo indica que la teoría del comportamiento se enfoca en cómo se comporta el líder respecto a sus seguidores y cómo logra liderarlos. Así también se clasifican en dos tipos de comportamientos, estos comportamientos son un liderazgo autocrático y un liderazgo democrático. Según Daft (citado en Giraldo y Naranjo 2014) y (Lopez 2013) definen estos dos comportamientos de la siguiente manera:

- Autocrático: líder que tiende a centralizar la autoridad de tal manera determina todas las normas así como las técnicas a utilizar es decir que el líder concentra todo el poder y toma de decisiones (Lopez, 2013).
- Democrático: “líder que delega autoridad en otros, fomentando la participación, toma decisiones en conjunto, recurre a sus colaboradores con el propósito de obtener el conocimiento necesario para realizar las tareas y depende del respeto de sus subordinados para ejercer influencia” Daft (citado en Giraldo y Naranjo 2014).

Teoría de contingencia

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

Lussier y Achua (2011) refiere que contingencia significa “depende”. Una cosa esta sujeta de otra y para que un líder sea efectivo debe haber una concordancia apropiada entre el comportamiento y el estilo de líder y los seguidores.

Según Daft (citado en Giraldo y Naranjo 2014) “encuentra dos grandes modelos de liderazgo. Modelo de contingencia de Fiedler; que se hizo para identificar la tendencia de los líderes si es hacia las tareas o a las relaciones el cual sirve para integrar el estilo del líder con la situación. Modelo situacional de Hersey y Blanchard: este modelo está centrado en las características de los seguidores para determinar la eficacia del comportamiento del líder (p.30).

Teoría de influencia

Esta teoría se basa en la personalidad del líder, llena de carisma y sus cualidades que un líder debe adquirir. Regalado (2015) refiere que la percepción que el líder carismático trasmite es confidente, poderoso y enfocado en ideales altos con orden y ética. La influencia conductual son acciones carismáticas del líder que se refieren a

valores, creencias, principios morales, plantea objetivos claros en lo que hace, es coherente con lo que dice y hace y finalmente muestra interés en conocer las necesidades de sus seguidores.

Daft (citado en Giraldo y Naranjo 2014) refiere que un líder basado en el estilo carismático es capaz de influenciar, inspirar y motivar a los seguidores para que realicen más de lo que normalmente harían. Es un líder que se caracteriza por su cualidad (amor por la vida, valora las personas, dan esperanza, comparten, piensan en los demás, hacen en bien) y su personalidad (p.34).

Teoría de las relaciones

Dentro de esta teoría encontraremos dos estilos de liderazgo un liderazgo de transaccional y el liderazgo transformacional.

Liderazgo transaccional: es la transacción o intercambio que se realiza entre el líder y los seguidores. Esta transacción se produce cuando el líder conoce las necesidades de los seguidores por lo cual se ofrecen recompensas, para poder satisfacer dichas necesidades a cambio de cumplir con las metas y objetivos de la organización Daft (citado en Giraldo y Naranjo 2014)

Almirón y Tikhomirova (2015) refieren que el liderazgo transaccional está basado en los modelos tradicionales, se basa en el intercambio o transacción el líder utiliza el poder recompensando o sancionando a los trabajadores de acuerdo a su rendimiento.

Figuerola (2011) refiere que el líder transaccional “reconoce las necesidades y los deseos de los seguidores y después explica con claridad como podrán satisfacer esas necesidades y deseos a cambio de que cumplan los objetivos especificados y que realicen ciertas tareas” p.(2). Figuerola (2011) indica ventajas y desventajas del líder transaccional.

Ventajas

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

Desventajas

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

El liderazgo transformacional: es un líder que busca cambios que pueda cambiar las ideales, aspiraciones y valores de sus seguidores. Quesada (2012) refiere que el “líder transformacional pretende transformar a los trabajadores y la forma en que la empresa opera. No se centra en resultados, sino en las personas que hacen posible esos resultados”. Figuerola (2011) identifica diferentes características como la capacidad para producir cambios en la visión y misión y de propiciar innovaciones en los productos y en la tecnología.

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

2.3.2. Definición de satisfacción laboral

Muchos autores definen la satisfacción laboral de la siguiente manera

Gimenez (1999) refiere que la satisfacción laboral es el resultado de las actitudes que adopta la persona ante su trabajo y refiere a factores específicos (salario, supervisión, oportunidad de ascenso, relaciones sociales, reconocimiento, responsabilidad, políticas empresariales) que pueden radiacar en el contenido, en el contacto con el trabajo o en ambos a la vez.

Hannoun (2011) refiere que la satisfacción en el trabajo “se puede definir de manera muy genérica como la actitud general de la persona hacia su trabajo”(p.15).

Davis y Newstrom (citado en Fuentes 2012) “definen que es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo” (p.12).

Locke (citado en Diaz, 2012) define satisfacción laboral como un “estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados”(p.15).

De acuerdo a la definición dada por los diferentes autores mencionado sobre la satisfacción laboral se convierte en el resultado de distintas actitudes del trabajador hacia su centro de labor de acuerdo a beneficios laborales, remuneración, relación con sus compañeros de trabajo, autoridad, condiciones físicas y materiales que dan facilidad a su trabajo. De acuerdo a nuestra segunda variable se considera siete factores que lo compone. Según Díaz (2012) son los siguientes.

- **Condiciones físicas y/o materiales:** son elementos o materiales de mesa que facilita al trabajador.

- **Beneficios laborales y/o remuneraciones:** son los incentivos económico regular o adicional en relación al labor que realiza.
- **Políticas administrativas:** son los lineamientos o normas institucionales que están dirigidas a regular la relación laboral y que está asociada directamente con el trabajador.
- **Relaciones sociales:** el grado de satisfacción frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales.
- **Desarrollo personal:** oportunidad que tiene el trabajador para su autorrealización.
- **Desempeño de tareas:** la valoración y infases que da el trabajador a sus labores diarias en la institución que labora.
- **Relación con la autoridad:** la apreciación que da el trabajador con respecto a la relación con su jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas (Díaz, 2012).

2.3.2.1. Causas de la satisfacción laboral

Fuentes (2012) refiere que la “satisfacción laboral depende no solo de los niveles salariales si no del significado que el trabajador le dé a sus tareas laborales. El trabajo puede ser la causa de la felicidad y el bienestar de una persona” (p.15). La satisfacción profesional depende de muchos factores (congruencia con los valores personales, grado de responsabilidad, sentido del éxito profesional, niveles de aspiración, grados de libertad que procura el trabajo, entre otros) Cuanto más alto sea la calidad de vida profesional se observará más satisfacción en el trabajador y se reducirá el grado de ausentismo.

2.3.2.2. Consecuencias de la satisfacción laboral

Según Fuentes (2012) menciona que la satisfacción en el centro de trabajo produce variedades de consecuencias para el individuo, afectando las actitudes ante la vida, ante su familia y ante sí mismo la salud física y la longitud de su vida. Puede estar relacionada (indirectamente) con la salud mental.

Marquina (2011) refiere que los trabajadores insatisfechos son más propensos a sufrir diferentes accidentes, por diferentes razones como la falta de concentración, salud deficiente, estrés, etc.

2.3.2.3. Efectos de la satisfacción laboral sobre el desempeño laboral

Según Zelada los efectos de la satisfacción laboral sobre el desempeño laboral:

Satisfacción y productividad: según estudios que se ha realizado llegan a la conclusión de que un trabajador feliz en su centro de trabajo es un trabajador productivo y eficiente. Tal conclusión se obtiene por el hecho de que al realizar bien un trabajo se obtiene una sensación de bienestar además bajo el supuesto de que la empresa recompense la productividad. Así una mayor productividad trae consigo recompensas económicas, sociales y psicológicas. Si el empleado percibe esta recompensa como "justa", desarrolla una mayor satisfacción porque cree que está recibiendo la recompensa apropiada. Ante esta situación su esfuerzo por la labor encomendada será mayor (Chiang y Ojeda, 2013).

Satisfacción y ausentismo: Está relacionado con el nivel de insatisfacción y con mayor frecuencia las faltas o ausencia que se evidencia en los trabajadores, más puntuales son satisfechos con su trabajo el modelo apoya la idea de que las frecuencias de ausentismo capturan mejor la intención de ausentarse (Mendoza, 2015).

Satisfacción y rotación: Para los individuos que muestran un desempeño superior, la satisfacción es mayor y menor posibilidad de rotación; porque el trabajador demuestra un alto desempeño la institución querrá conservarlo de cualquier manera, ya sea aumentando su sueldo, brindándole recompensas, ascendiéndolo, etc. (Zelada, 2014).

2.3.2.4. Factores determinantes de la satisfacción laboral

Trabajo actual: Lugar o área donde se le ha designado para desempeñar con su labor asignada, evalúa el nivel autonomía, variedad de habilidades, identificación, percepción y significado del puesto o actividad realizada, así como la retroalimentación recibida (Zelada, 2014,p.6). Los trabajadores tienden a elegir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, conocimientos que ofrezcan una variedad de tareas con eficiencia y calidad y todo ello produciendo placer y satisfacción en su trabajo (Perez y Rivea, 2015).

Trabajo en general: se define a la labor que demanda conocimientos que tiene el trabajador y que lo implica con todo el personal del establecimiento donde labora, también considera aspectos de carácter estructural general y de organización del trabajo en particular (Zelada, 2014,p.6).

Interacción con el jefe inmediato: Es la calificación que realiza el trabajador de su interacción con el jefe directo y respecto a sus labores, siendo otro factor importante de la satisfacción del empleado en el puesto de trabajo. Así también se considera que el éxito y satisfacción laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo al jefe inmediato (Calcina, 2012).

Oportunidad de progreso: son oportunidades que el trabajador puede aprovechar para superarse o acceder a otro nivel dentro de la organización, expectativas de capacitación y desarrollo de su potencialidad individual. (Zelada, 2014)

Remuneración y incentivos: Pago u otros reconocimientos que recibe el trabajador por desarrollar eficazmente sus labores asignadas. Los sistemas de premios o recompensas así como el sueldo, las promociones, etc. Son factores que determinan la satisfacción laboral ya que satisfacen muchas necesidades fisiológicas en el trabajador (Calcina, 2012).

Interrelación con sus compañeros de trabajo: Es la relación interpersonal que mantiene con sus compañeros en su centro de trabajo, aun margen de respeto. Siendo

la base fundamental la comunicación, la comprensión y la ayuda mutua para ofrecer atención de calidad (Calcina, 2012).

Ambiente de trabajo: “Sensación de pertenencia del trabajador a la institución, mecanismos de comunicación dentro y fuera de la organización, toma de decisiones tanto a nivel individual y grupal” (Zelada, 2014). “Por otro lado, el desempeño es, la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión” (Calcina, 2012). Así también se requiere voluntad y interés para realizar correcta ejecución de una determinada tarea.

2.3.2.5. Insatisfacción laboral

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

- Incertidumbre sobre lo que el profesional quiere de su profesión, a menudo manifestado por la visión de otras personas como “auxiliar” del médico.
- Poco reconocimiento y proyección social, así como poca retribución y mal desarrollo personal.
- Falta de motivación
- Tensión y presión en el trabajo
- Escasa intervención en la toma de decisiones
- Ausencia de promoción profesional (Suarez, 2012).

2.3.2.6. Importancia de la satisfacción laboral

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

relacionados con el trabajo, la institución puede corregir ciertas situaciones dañinas o perjudiciales, mejorando en esa forma la satisfacción en el trabajo de su personal (Gimenez, 1999).

La satisfacción laboral aumenta el rendimiento de los trabajadores y la productividad de la institución ofrecen un trabajo eficiente y de calidad, Los primeros puntos de vista sobre la relación satisfacción-productividad pueden resumirse en la afirmación de que un trabajador feliz es un trabajador productivo. Los empleados satisfechos se inclinan más a hablar positivamente de la institución, ayudar a los demás y superar las expectativas normales de su puesto, se esfuerzan más allá de su deber, y quieren pagar sus experiencias positivas (Fuentes, 2012).

2.4. Modelos teóricos de enfermería

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

Jean Watson “Teoría del Cuidado Humano”

Esta teoría de enfermería se dedica a la promoción y restablecimiento de la salud, a la prevención de la enfermedad y al cuidado de los enfermos. Los pacientes requieren unos cuidados holísticos que promuevan el humanismo, la salud y la calidad de vida. El cuidado de los enfermos es un fenómeno social universal que sólo resulta efectivo si se practica en forma interpersonal. El trabajo de Watson contribuye a la sensibilización de los profesionales, hacia aspectos más humanos (Cisneros, 2002) ya que el cuidar es el núcleo de la profesión de enfermería.

Watson ha estudiado el cuidado de enfermería con enfoques filosóficos (existencial-fenomenológico) y con base espiritual y ve el cuidado como un ideal moral y ético de la enfermería (Rivera y Triana, 2007). Y entiende que el dominio de la Enfermería es la aplicación del cuidado en el mantenimiento o recuperación de la salud, así como al

apoyo en el proceso del fin de la vida y en el momento de la muerte. Su teoría guía hacia un compromiso profesional orientado por normas éticas. Este compromiso ha de ser un factor motivador esencial en el proceso de cuidado (Guillaumet, Fargues, Subirana, y Bros, 2005).

En la actualidad en nuestro contexto, la teoría de Watson nos guía hacia una toma de conciencia de la esencia de nuestra profesión el cuidado y reformula su implementación en las diferentes áreas de actuación de enfermería, en tal sentido la investigación pertenece a área de enfermería de gestión de cuidado de enfermero.

“Gestión del cuidado de enfermería” es entendida como el ejercicio profesional de la enfermera sustentada en su disciplina la ciencia del cuidar, se define como la aplicación de un juicio profesional en la planificación, organización, motivación y control de la provisión de cuidados oportunos, seguros, integrales, que aseguren la continuidad de la atención y se sustenten en las políticas y lineamientos estratégicos de la institución (Ministerio de Salud, 2007).

Ortiz (2000) indica que la gestión se entiende como el conjunto de acciones que se llevan a cabo para lograr un objetivo, meta o propósitos; en cuyo resultado influye la utilización de los recursos. El conjunto de acciones ejecutadas por el profesional en enfermería para cuidar representa grados variables de eficiencia, eficacia y efectividad, susceptibles de ser mejorados mediante la aplicación de técnicas y métodos que garanticen la óptima calidad. Juárez-Rodríguez y García-Campos (2009) refieren que el cuidado del paciente es la esencia de enfermería, llegándose a definir como una actividad que requiere de un valor personal y profesional enfocándose a la conservación, restablecimiento y autocuidado de la vida que se fundamenta en la relación terapéutica enfermera paciente.

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

afectan a su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar” (Colegiode Enfermeras(os) Del Concejo Nacional 2008).

Ya que el “cuidado” constituye el foco principal del profesional enfermero. En un sentido genérico, Leninger define como “aquellos actos de asistencia, de soporte o facilitadores que van dirigidos a otro ser humano o grupo con necesidades reales o potenciales, con el fin de mejorar o aliviar las condiciones de vida humana” (Colegio de Enfermeras(os) Del Concejo Nacional 2008). De tal manera que la enfermería como profesión existe desde que Florence Nightingale, a mediados del siglo XIX, expresó la firme convicción de que la enfermería requería un conocimiento diferente al conocimiento médico. Describió lo que para ella era la función propia de enfermería: poner al paciente en las mejores condiciones para que la Naturaleza actúe sobre él; definió los conceptos de salud y enfermedad en relación con la enfermería, el objetivo de los cuidados de enfermería y su praxis (Murga, 2015).

Colegiode Enfermeras(os) Del Concejo Nacional (2008) menciona los siguientes atributos del cuidado de enfermería. Es la esencia de la profesión, respeto por el paciente, es planificado, es dirigido, es un proceso, relación interpersonal, competente, está en constante capacitación salud enfermedad, no es aislado.

Huapen (2006) indica los campos de la gestión de cuidado y que está determinado de la siguiente manera, por la estructura, el proceso, y la medición de los resultados del cuidado enfermero.

- La estructura de los cuidados parte del conocimiento enfermero y de los valores base fundamental en el cuidado de la salud.
- El proceso de los cuidados está definido por la manera particular de hacer enfermería (método enfermero) y por el contexto donde se otorgan los cuidados (entorno estructural).

- Los resultados son la medida de la salud alcanzada en relación con la capacidad de autonomía de las personas y su entorno para satisfacer sus necesidades de cuidados.

Los campos que según indica Huapen (2006) lo define al profesional de enfermería el ser, el hacer y el estar del cuidado enfermero, los tres elementos son fundamentales ya que son los determinantes de la gestión del cuidado enfermero, la gestión del cuidado tiene como finalidad asentar el conocimiento único del cuidado enfermero. El objetivo de enfermería según el enfoque de la teoría del cuidado humano de Watson, reconoce a la persona cuidada como un ser integral con capacidad y poder para participar en la planeación y ejecución de su cuidado, donde el aspecto sociocultural es preponderante para el cuidado del paciente. Ya que el cuidado es esencia de la profesión de enfermería, de tal manera las enfermeras tienen un compromiso social de ayudar y enseñar a los individuos a alcanzar un alto nivel de bienestar y sanación y descubrir nuevos significados a través de la propia experiencia.

2.5. Definición de términos

Líder: Es aquella persona capaz de inspirar y guiar a individuos o grupos. El líder es el modelo para todo el grupo, es sencillo, veraz, capaz de trabajar en equipo, capaz de expresar libremente sus ideas, capaz de luchar por sus principios, tiene buenas relaciones humanas, piensa con estrategia, etc. (Quispe, 2014).

Liderazgo: refiere que es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales (Aguera, 2004).

Satisfacción: satisfacción se entiende como la acción de satisfacer una necesidad o un deseo (Hernández, 2011).

Enfermería: es arte, profesión, ciencia, y disciplina que se ocupa del cuidado humano en situaciones de salud (Soto, 2013). Enfermería como disciplina (implica que quienes ejercen pueda establecer una directa relación entre el cuidado de enfermería

a paciente) científica, integrada por ciencia y profesión, está compuesta por conocimientos que se aplican a partir de una forma particular de ver una situación y de la relación sujeto-objeto que permiten desarrollar su praxis (Vílchez y Sanhueza, 2011).

Capítulo III

Materiales y métodos

3.1. Diseño y tipo de investigación

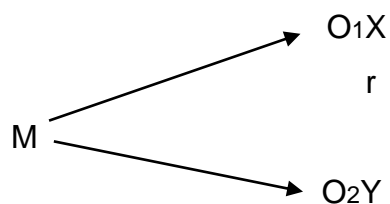
Teniendo en cuenta la naturaleza del problema y los objetivos, la investigación corresponde al tipo descriptivo correlacional no experimental de corte transversal.

Según Ñaupas et al. (2014) indica que el diseño de investigación correlacional se utiliza cuando se requiere establecer el grado de correlación o de asociación entre una variable (x) y otro variable (y).

Variable de la investigación

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

Donde:



M: Muestra conformada por profesionales de enfermería de Micro Red Santa Adriana.

X: observación de la variable estilos de liderazgo.

Y: observación de la variable satisfacción laboral.

r: Relación entre las variables en observación de la primera variable y la segunda variable.

3.2. Descripción del lugar de ejecución

La población para el presente trabajo de investigación compromete al personal de enfermería de los diferentes puestos de salud que pertenecen a Micro Red Santa Adriana de la ciudad de Juliaca, que está ubicado en el distrito de Juliaca provincia San Román, departamento de Puno - Perú, en la zona urbano marginal, en la parte Nor- Oeste de la ciudad de Juliaca. La localización geográfica limita de la siguiente manera.

- Por el Norte: Comunidades de Aviación, Huray, Centro Jaran.
- Por el Sur: Urbanización La Capilla y Santa María II y III etapas.
- Por el Oeste: Urbanización San Julián y Huichay Jaran.
- Por el Este: Urbanización Cancollani y Santa Catalina.

3.3. Población y muestra

La población estuvo conformada por 43 profesionales de enfermería del Micro Red Santa Adriana se detalla a continuación.

Tabla 2

Puestos y/o centros de salud que pertenecen a la Micro Red Santa Adriana

PUESTOS DE SALUD	PERSONAL DE ENFERMERIA
C.S. Santa Adriana	14
Puesto de salud CLAS San Jorge	11
Puesto de salud Santa María	5
Puesto de salud los Choferes	6
Puesto de salud Santa Catalina	2
Puesto de salud Central Esquen	1
Puesto de salud Unocolla	1
Puesto de salud CLAS Isla	2
P.S. Rancho Pucachupa	1
Total	43

3.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca, 2017.

3.4.2 Hipótesis específicas

- Existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017.
- Existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y satisfacción laboral del personal de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017.
- Existe relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo evitador o ausencia de liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017.

3.5. Identificación de variables

Variable 1: estilos de liderazgo

Variable 2: satisfacción laboral

3.5.1. Operacionalización de las variables

Tabla 3

Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacionalización	Dimensiones	Indicador
Estilos de liderazgo en los profesionales de enfermería	Refiere que es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales. (Aguera, 2004)	Instrumento a utilizarse en dicho proyecto de investigación es el Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID-A) que está conformado de 34 ítems.	Liderazgo transformacional	Carisma Motivación inspiracional Estimulación intelectual Consideración individualizada
			Liderazgo transaccional	recompensa contingente dirección por excepción
			Liderazgo Evitador o Ausencia de liderazgo	Laissez- Faire
Satisfacción laboral en los	Satisfacción se entiende como la	El instrumento a utilizar para satisfacción laboral	Condición física y/o materiales.	Trabajo actual

profesionales de enfermería	acción de satisfacer una necesidad o un deseo (Hernández, 2011).	fue de cuestionario de Escala SL-SPC que está conformada de 36 ítems asociado a siete factores.	Beneficios laborales y/o remunerativos	Remuneración incentivo
			Políticas administrativas	Ambiente de trabajo
			Relaciones sociales	Interrelaciones con sus compañeros
			desarrollo personal	oportunidad de progreso
			Desempeño de tareas	Trabajo en general
			Relación con la autoridad	Interacción con el jefe inmediato

3.6. Técnica de recolección de datos

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

3.6.1. Cuestionario de la primera variable estilos de liderazgo

Para la variable estilos de liderazgo se utilizó el instrumento de (CELID versión A), el cual consiste en una operacionalización de la teoría de Liderazgo de Bass (1985). Deriva de la prueba MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) en su versión española (Morales y Molero, 1995). El instrumento CELID-A es especialmente útil en tareas de investigación o en evaluaciones psicológicas donde resulta necesario evaluar a gran cantidad de personas en poco tiempo. Arroja una idea acerca de los estilos de liderazgo y el acto de liderar. El cuestionario consta de 34 ítems. (Gamarra, 2010).

Validez y confiabilidad

Según Castro (2014) el instrumento presenta fiabilidad y validez mediante el coeficiente Alpha de Cronbach el cual se encuentra entre (0.60 a 0.751) así mismo Plata, Pedraza, y Uriz (2013) y (Gutierrez, 2010) indican que es útil para “evaluar los estilos de liderazgo según la teoría de Bass. Para estudiar la fiabilidad de cada una de las variables latentes se calculó el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose fiabilidades bastante satisfactorias (entre 0,60 y 0,80) para cada una de las siete escalas”. El cuestionario CELID-A arroja una idea acerca de los estilos de liderazgo predominantes, es autoadministrable, puede aplicarse en forma individual o colectiva y se responde en 15 minutos. Las respuestas se encuentran en una escala de 1 a 5, siendo 1 en total desacuerdo y 5 en total acuerdo; una vez aplicada la prueba, esta

permite obtener una puntuación promedio para cada uno de los estilos de liderazgo. El resultado obtenido es transformado a percentiles para identificar los estilos de liderazgo de los usuarios (Plata, Pedraza, y Uriz, 2013). Dicho instrumento fue validado en Buenos Aires, Argentina el año 2004.

Ficha técnica:

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

El cuestionario de CELID - A está compuesto por los siguientes ítems de acuerdo a los estilos de liderazgo.

Liderazgo transformacional: tiene 4 subdimensiones

- Carisma: esta los ítems 3, 21, 33,34.
- Motivación inspiracional: esta los ítems 19, 22,24.

- Estimulación intelectual: esta los ítems 4, 15, 23, 25, 28, 29,30.
- Consideraciones individualizadas: esta los ítems 13, 14,17.

Liderazgo transaccional: tiene 2 subdimensiones

- Recompensa contingente: esta los ítems 8, 10, 11, 12,16.
- Dirección por excepción: esta los ítems 2,5,7,9,18,26

Liderazgo evitador o ausencia de liderazgo: esta los ítems 1, 6, 20, 27, 31,32

3.6.2 Cuestionario de la segunda variable: Satisfacción Laboral

Para esta variable se utilizó el cuestionario de Escala SL-SPC es aplicado a todos los profesionales de enfermería, el instrumento a utilizar es validado y fiable fácil de responder, fue estandarizada en Perú -Lima por la psicóloga Sonia Palma Carrillo (2004), se puede aplicar a adultos mayores de 18 años a más tanto en varones como en mujeres, y una forma de administración individual o colectiva. El instrumento tiene la finalidad de medir el nivel de satisfacción laboral y está conformada de 36 ítems asociado a siete factores distribuidos de la siguiente manera, Condiciones Físicas y/o Materiales (5 ítems); Beneficios Laborales y/o Remunerativos (4 ítems); Políticas Administrativas (5 ítems); Relaciones Sociales (4 ítems); Desarrollo Personal (6 ítems); Desempeño de Tareas (6 ítems); Relación con la Autoridad (6 ítems). La calificación tiene 5 respuestas para cada respuesta se asigna valores como acuerdo (5pts), de acuerdo (4pts), indeciso (3pts), en desacuerdo (2pts) y total desacuerdo (1pts). La puntuación máxima 180 y la mínima 36. Los resultados obtenidos se clasifican de acuerdo con el baremo, dando la categoría respectiva: alta satisfacción laboral, nivel medio de satisfacción, nivel bajo de insatisfacción laboral.

Validez y confiabilidad

- **Validez:** Se estimó la validez del constructor y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la escala SL-SPC, La validez es de 0.05 (Casana, 2015).

- **Confiabilidad:** El coeficiente Alfa de Cronbach ítem puntaje total permitió estimar la confiabilidad. La confiabilidad obtenida es de 0.79 (Casana, 2015).

Ficha técnica

Datos Generales

- **Nombre:** Satisfacción Laboral SL- SPC
- **Autora:** Sonia Palma Carrillo
- **Lugar:** Lima – Perú
- **Forma de Aplicación:** Individual o colectiva
- **Edades de Aplicación:** Adultos de 18 a más años
- **Tiempo de Aplicación:** 20 minutos
- **Ámbito de Aplicación:** Sujetos adultos, varones o mujeres
- **Finalidad:** Medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas.
- **Componentes de la Prueba:** La escala SL-SPC consta de 36 ítems asociadas a 7 factores
- **Normas de Corrección:** El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem. Las puntuaciones utilizadas son:
 1. Total, desacuerdo
 2. En desacuerdo
 3. Indeciso
 4. De acuerdo
 5. Totalmente de acuerdo

Para los ítems negativos (2,7,8,15,16,17,19,23,26,31,33) se consideran las puntuaciones de forma inversa (Casana, 2015).El instrumento está determinado por 7 factores y cada factor compone distintos ítems.

- Factor I: Condiciones físicas y/o materiales: Los ítems correspondientes son: 1, 13, 21, 28, 32.
- Factor II: Beneficios Laborales y/o remunerativos: Los ítems correspondientes son: 2, 7, 14, 22.
- Factor III: Políticas Administrativas: Los ítems correspondientes son: 8, 15, 17, 23, 33.
- Factor IV: Relaciones Sociales: Los ítems correspondientes son: 3, 9, 16, 24.
- Factor V. Desarrollo Personal: Los ítems correspondientes son: 4,10, 18, 25, 29, 34.
- Factor VI. Desarrollo de tareas: Los ítems correspondientes son: 5, 11, 19,26, 30, 35.
- Factor VII. Relación con la autoridad: Los ítems correspondientes son: 6, 12, 20, 27, 31, 36.

Para la medición se utilizó la escala de Statones para categorizar, valorándose los resultados según puntaje en.

- Alta: 141 a 180
- Media: 115 a 140
- Baja: 36 a 114

3.7. Proceso de recolección de datos

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se realizó el trámite administrativo mediante un oficio al director de Micro Red Santa Adriana con el propósito de obtener la autorización respectivo, luego se procede a coordinar con el departamento de enfermería de diferentes puestos de salud que pertenecen a Micro Red Santa Adriana.

Se informó y se orientó al profesional de enfermería acerca del instrumento antes de su aplicación el cual se realizó en un periodo de 1 mes (diciembre-enero) el que se aplicó en el turno de la mañana a partir de las 8:00 am, se sabe que la aplicación tendrá

una duración de aproximadamente 15 min por cada entrevista. El recojo de la información se realizó en forma colectiva y los resultados se presentaron en tablas.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos mediante el cuestionario, primero se realizó el vaciamiento de datos a office Microsoft Excel y para presentar los datos estadísticos se utilizó el programa SPSS versión 22.0 para así obtener cuadros de resultado para luego interpretar y comprobar la hipótesis planteada. La prueba estadística que se utilizó fue tau-b de Kendall, una prueba estadística no paramétrica que se utiliza en variables cualitativas ordinales.

3.9. Consideraciones éticas

Para ejecución del presente estudio de investigación se consideró necesario contar con la autorización del jefe de Micro Red Santa Adriana y los diferentes puestos de salud que pertenecen a dicha Micro Red. Así mismo se consideró el consentimiento informado de los participantes a dicha investigación es decir el profesional de enfermería que labora en los diferentes puestos de salud que pertenece a Micro Red Santa Adriana, expresándole que la información es de carácter anónimo y confidencial, y que solo será utilizado para fines de estudio.

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. Resultados y análisis descriptivo

4.1.1. Respecto al objetivo general

Tabla 4

Estilos de liderazgo del personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca 2017

		Estilo de Liderazgo		Total	
		L. Transformacional	L. Transaccional		
Satisfacción laboral	Medio	Recuento	23	2	25
		% dentro de estilo liderazgo	59.0%	50.0%	58.1%
	Alto	% del total	53.5%	4.7%	58.1%
		Recuento	16	2	18
Total		% dentro de estilo liderazgo	41.0%	50.0%	41.9%
		% del total	37.2%	4.7%	41.9%
		Recuento	39	4	43
		% dentro de estilo liderazgo	100.0%	100.0%	100.0%
		% del total	90.7%	9.3%	100.0%

Fuente: encuesta aplicada al personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca

En la tabla 4 demuestra el estilo de liderazgo más predominante en el personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana. El 53.5% que representa 23 enfermeras presentan estilo liderazgo transformacional y satisfacción laboral de nivel medio, seguido de 37.2% que representa 16 enfermeras presentan liderazgo transformacional con satisfacción laboral de nivel alto. El 4.7% que representa 2 enfermeras presentan

liderazgo transaccional y satisfacción laboral de nivel medio; por ultimo 4.7% presentan liderazgo transaccional con satisfacción laboral alto. No habiendo el estilo de liderazgo evitador.

Prueba de hipótesis.

Coeficientes de relación y determinación de Tau-b Kendall.

Tabla 5

Análisis de correlación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral

			Satisfacción Laboral	Estilo de Liderazgo
tau_b de Kendall	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.053
		Sig. (bilateral)		.732
		N	43	43
Estilo de liderazgo	Estilo de liderazgo	Coeficiente de correlación	.053	1.000
		Sig. (bilateral)	.732	
		N	43	43

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

El análisis de correlación según la prueba estadística de tau b kendall demuestra que no existe asociación entre los dos variables, estilos de liderazgo y satisfacción laboral. Así mismo la asociación no viene a ser significativa porque el valor de $p > 0.05$. Según (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014) indica que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error).

Estadísticas de prueba

Formulación de Hipótesis

- **Ha:** Existe relación directa entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017.
- **Ho:** No existe relación directa entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017
- **Regla de decisión**
 - Acepto Ha si $p < 0.05$
 - Acepto Ho si $p > 0.05$

Decisión

Se acepta H_0 , y se rechaza H_a ; declarando que entre los dos variables estilos de liderazgo y satisfacción laboral no existe asociación.

Conclusión

A un nivel de significancia mayor de 5% se acepta la H_0 , asumiendo que la variable estilos de liderazgo no tiene asociación y estadísticamente no es significativa con la variable satisfacción laboral.

4.1.2 En relación al primer objetivo específico

Tabla 6

Estilos de Liderazgo transformacional que presentan el personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017

			Satisfacción laboral			
			Bajo	Medio	Alto	total
Liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	0	12	3	15
		% del total	%	27.9%	7.0%	34.9%
	Medio	Recuento	0	12	6	18
		% del total	%	27.9%	14.0%	41.9%
	Alto	Recuento	0	1	9	10
		% del total	%	2.3%	20.9%	23.3%
Total		Recuento	0	25	18	43
		% del total	%	58.1%	41.9%	100.0%

Fuente: Liderazgo transformacional*Satisfacción laboral tabulación cruzada

El liderazgo transformacional que presenta el personal de enfermería que son 43 trabajadores que representan el 100%, el 27.9% de trabajadores de enfermería tuvieron satisfacción laboral medio y liderazgo transformacional medio, y el 20.9% de trabajadores tuvieron satisfacción laboral alto y un liderazgo transformacional alto y finalmente 0% de liderazgo transformacional y satisfacción laboral.

Prueba de hipótesis:

Coeficiente de correlación y determinación de Tau-b de Kendall

Tabla 7

Análisis de correlación entre Liderazgo transformacional y satisfacción laboral

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	.468	.119	3.778	.000
N de casos válidos		43			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

El análisis de correlación determina la existencia de una relación directa entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral que presentan el personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017, se aprecia un coeficiente de correlación $r=.468$ que afirma el primer objetivo, así mismo esta relación viene a ser significativa con un valor de $p < 0.0$.

Estadístico de prueba

Hipótesis

- **Ho:** No existe relación directa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017.
- **Ha:** Existe relación directa entre el liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017.

- **Regla De Decisión**

Acepto H_a si $p < 0.05$

Acepto H_0 si $p > 0.05$

Decisión

Como el valor de sig. = 0.000 < α = 0.05 se rechaza H_0 , a favor de la H_a ; declarando que el liderazgo transformacional se relaciona con satisfacción laboral del personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017.

Conclusión

A un nivel de significancia del 5%, se acepta la H_a , asumiendo que el liderazgo transformacional tiene relación directa con satisfacción laboral.

4.1.3 En relación al segundo objetivo específico

Tabla 8

Liderazgo transaccional que presentan el personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017

		Satisfacción laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Liderazgo transaccional	Bajo	Recuento	0	10	3	13
		% del total	%	23.3%	7.0%	30.2%
	Medio	Recuento	0	13	7	20
		% del total	%	30.2%	16.3%	46.5%
	Alto	Recuento	0	2	8	10
		% del total	%	4.7%	18.6%	23.3%
Total	Recuento	0	25	18	43	
	% del total	%	58.1%	41.9%	100.0%	

Fuente: Liderazgo transaccional*Satisfacción laboral tabulación cruzada

Tabla 8 muestra el liderazgo transaccional que presentan el personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana del 100%, el 30.2% de profesionales presentan liderazgo

transaccional medio y 23.3% satisfacción laboral media, y el 18.6% satisfacción laboral alto y un liderazgo transaccional alto finalmente 0% de liderazgo transaccional y satisfacción laboral de nivel bajo.

Prueba de hipótesis

Coeficiente de correlación y determinación de Tau-b Kendall

Tabla 9

Análisis de correlación entre liderazgo transaccional y satisfacción laboral

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,378	,128	2,877	,004
N de casos válidos		43			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

El análisis de correlación determina la existencia de una relación directa entre liderazgo transaccional y satisfacción laboral del personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017, se aprecia un coeficiente de correlación $r = .378$, que afirma el objetivo específico planteado así mismo esta relación estadística viene ser significativa pues el valor de $p < 0.05$.

Estadística de prueba:

Formulación de hipótesis:

- **Ha:** Existe relación entre el liderazgo transaccional y satisfacción laboral del personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017.
- **Ho:** No existe relación entre el liderazgo transaccional y satisfacción laboral del personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017.

- **Regla De Decisión**

Acepto H_a si $p < 0.05$

Acepto H_0 si $p > 0.05$

Decisión

Como el valor de sig. = .004 $\alpha = 0.05$ se rechaza H_0 , a favor de la H_a ; declarando que el liderazgo transaccional se relaciona con satisfacción laboral del personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017.

Conclusión

A un nivel de significancia del 5%, se acepta la H_a ; asumiendo que el liderazgo transaccional tiene relación directa con satisfacción laboral.

4.1.4 En relación al objetivo específico 3

Análisis descriptivo

Tabla 10

Liderazgo evitador que presentan el personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017

			Satisfacción laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Liderazgo evitador	Bajo	Recuento	0	8	4	12
		% del total	%	18.6%	9.3%	27.9%
	Medio	Recuento	0	16	6	22
		% del total	%	37.2%	14.0%	51.2%
	Alto	Recuento	0	1	8	9
		% del total	%	2.3%	18.6%	20.9%
Total		Recuento	0	25	18	43
		% del total	%	58.1%	41.9%	100.0%

Fuente: Liderazgo evitador*Satisfacción laboral tabulación cruzada

La tabla 10 muestra el liderazgo evitador que presentan el personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana, el 37.2% del personal presenta liderazgo evitador medio

y satisfacción laboral medio, seguido de un 18,6% presentan un Liderazgo evitador alto y una satisfacción laboral alto.

Prueba de hipótesis:

Coeficiente de correlación y determinación de Tau-b de Kendall

Tabla 11

Análisis de correlación entre Liderazgo Evitador y Satisfacción Laboral

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,328	,141	2,255	,024
N de casos válidos		43			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

La tabla 11 muestra que existe relación significativa a nivel 0,05 entre el liderazgo evitador y satisfacción laboral esto se evidencia con el coeficiente de Tau-b de Kendall que está representado por un valor de $r = ,328$ que afirma el objetivo específico planteado así mismo esta relación estadísticamente viene ser significativa pues el valor de $p > 0.05$.

Estadística de prueba

Formulación de Hipótesis:

- **H₀:** No existe relación directa entre el liderazgo evitador y la satisfacción laboral del personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017.
- **H_a:** Existe relación directa entre el liderazgo evitador y la satisfacción laboral del personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017.

- **Regla De Decisión**

Acepto H_a si $p < 0.05$

Acepto H_0 si $p > 0.05$

Conclusión

Como el valor $r = 0.024 = 0.05$ se rechaza H_0 , a favor de la H_a ; declarando que el liderazgo evitador se relaciona con satisfacción laboral del personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017.

4.2 Análisis y Discusión

Los resultados de la investigación demuestra el estilo de liderazgo más predominante en el personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana. El 53.5% que representa 23 enfermeras presentan estilo liderazgo transformacional y satisfacción laboral de nivel medio, seguido de 37.2% que representa 16 enfermeras presentan liderazgo transformacional con satisfacción laboral de nivel alto. El 4.7% que representa 2 enfermeras presentan liderazgo transaccional y satisfacción laboral de nivel medio; por ultimo 4.7% presentan liderazgo transaccional con satisfacción laboral alto. No habiendo el estilo de liderazgo evitador. El análisis de correlación según la prueba estadística de tau b de kendall demuestra que no existe asociación entre los dos variables, estilos de liderazgo y satisfacción laboral, no afirmando el objetivo general planteado como se observa en la tabla 5. Así mismo la asociación no viene a ser significativa porque el valor de $p > 0.05$. Según (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014) indica que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). Frente a ello Rivera (2002), demuestra que el 68% de las enfermeras ejercen el estilo de liderazgo democrático y de éste la responsabilidad y la toma de decisiones en menor proporción, el estilo laissez faire 32%, no encontrando el estilo autocrático; el 74.0% están satisfechas, 24.0% indiferentes y 0% insatisfechas; la mayoría de las enfermeras se encuentran

con satisfacción intrínseca y de ésta se sienten satisfechas, con la posibilidad de desarrollo 97.1%, con la responsabilidad 90.8% y con el trabajo 88.9%; y el 90.8% con satisfacción extrínseca, con la vida personal 87.8% y con las condiciones laborales 70.1%, finalmente el 59.8% están insatisfechas, 59.2% con el sueldo y con la seguridad en el trabajo. En la prueba de hipótesis se encontró, $X' = 0.890$ a 1 grado de libertad y $P = 0.765$ (NS), llegando a la conclusión que no existe asociación entre las dos variables, comprobando con Pearson con un valor de 0.0858 y $P = 0.200$ (NS); y la prueba de correlación de Spearman 0.0259 y $P = 0.802$ (NS). (Mino y Zavaleta, 2015) demuestran correlación altamente significativa entre liderazgo y satisfacción laboral, según la prueba Rho de Spearman, a un nivel menor de 0,01. De 19 trabajadores se encontró que el liderazgo que predomina es el transaccional con una percepción alta de 60 %, seguido por el liderazgo transformacional con un 50 %, frente al liderazgo laissez-faire con una percepción en su mayoría media y baja. En cuanto a satisfacción laboral indica que el 50% demuestra nivel de satisfacción alta seguido de 43% de nivel satisfacción medio, y en menor porcentaje de nivel de satisfacción bajo. (Gonzales, Guevara, Morales, Segura, y Luengo, 2013) Chile, que al agrupar las dos variables satisfacción laboral y estilo de liderazgo se observa una asociación significativa de correlación de $\chi^2 = 26,293$; 3 gl; $p < 0,001$ De los 214 enfermeros, se destaca que el 2,3% de la muestra no se encuentra satisfecho en su trabajo ($n=5$), mientras que el 39,8% es catalogado como poco satisfecho ($n=84$), por otro lado, un 55,6% está bastante satisfecho ($n=119$) y un porcentaje no mayor al 3% es agrupado dentro de la categoría de muy satisfecho (2,8%). Se observa que las enfermeras insatisfechas perciben estilo de liderazgo “director” y delegador mientras que las personas que tienen satisfacción laboral perciben liderazgo predominante persuasivo y participativo. García (2011) muestra los resultados generales de nueve líderes que representa el 100%, cinco de ellos se encuentra en un nivel de liderazgo medio alto, seguido de un nivel de liderazgo medio -bajo en los cuatro líderes restantes. En la variable de primer orden (liderazgo transformacional) de este instrumento, se evidencia un estilo de liderazgo medio alto (cinco líderes) y alto (cuatro líderes) en las dos empresas. Candel (2015) refiere que el personal de enfermería de área quirúrgica del hospital

Universitario de la Ribera presenta rasgos y cualidades típicas de liderazgos transformacional, transaccional y correctivo, en cambio la mayoría de los sujetos presentan un nivel casi nulo de comportamiento y rasgos tipos de liderazgo evitador. En cuanto a satisfacción laboral de las enfermeras según (Mamani, 2013) da los siguientes resultados de un total de 31(100%) de enfermeras, el 41.9% de enfermeras están medianamente satisfechas; el 32.3% están satisfechas y 25.8% están insatisfechas. Al igual que (Contreras, 2013) muestra que el 58% de la población presenta un nivel medio de satisfacción laboral, seguido del 31% de la población que presenta un nivel alto de satisfacción laboral y por último el 11% de la población con un nivel bajo de satisfacción laboral. También (Vásquez, 2007) demuestra similares resultados de 52(100%) de enfermeras 11(21.2%) presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, 28(53.8%) tienen un nivel medio y 13 enfermeras (25%) presentan un nivel alto.

Una explicación teórica surge al reconocer todos aquellos estudios mencionados que revelan una correlación significativa entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el profesional de enfermería, al igual también demuestran que el estilo de liderazgo más predominante es el liderazgo transformacional seguido por transaccional, demostrando un nivel de satisfacción laboral medio, seguido por insatisfacción y en por ultimo nivel de satisfacción alto.

Con respecto al primer objetivo específico se aprecia un coeficiente de correlación según la prueba estadística Tau-b de Kendall $r = ,468$ que afirma el primer objetivo específico, el liderazgo transformacional presenta satisfacción laboral medio, el 27.9% (12), presentan liderazgo transformacional medio, y de total tuvieron satisfacción laboral alto, el 20.9% (9) presentan liderazgo transformacional alto. Similares estudios son reportados por (Parraga y Bartolo, 2014) se observó un coeficiente de correlación entre las dos variables de 0.936, con un valor de significancia menor a 0.01. Al igual que (Mendoza, Garcia, y Urebe, 2014) da relación de acuerdo a la sub-escalas, la correlación entre la E3 Inspiración motivacional (sub-escala transformacional), con la E10 satisfacción laboral, siendo de 0.707; la correlación entre la (administración por aceptación activo) (sub-escalas transaccional), con satisfacción laboral, siendo de 0.583;

la correlación entre la E2 Influencia idealizada (conducta) (sub-escala transformacional), con la E10 satisfacción, siendo de 0.574. Al igual que (Chacón, 2016) obtiene similares resultados en relación de liderazgo transformacional y satisfacción laboral. También (Omar, 2011) menciona que los cuatro componentes del liderazgo transformador también se vinculan moderadamente con la satisfacción laboral, aunque en este caso son las facetas de estimulación intelectual ($r = .52$; $p < .01$) e influencia idealizada ($r = .46$; $p < .01$) las que se correlacionan con mayor fuerza. Finalmente Páez, Rincón, Astudillo, y Bohórquez (2013) da los resultados de su proyecto del sector floricultor de Colombia, llegando a concluir que el liderazgo transformacional se manifiesta en estos directivos a través de dos dimensiones: influencia idealizada y motivación inspiradora. También, se encontró que estos se caracterizan por desempeñar dos comportamientos de liderazgo transaccional, que son: gerencia activa y recompensa contingente

Con respecto al liderazgo transformacional se puede explicar que aquel líder que desarrolla esta habilidad puede ser el tipo de liderazgo más adecuado para orientar hacia el cambio y la innovación en las organizaciones, al igual que en los seguidores produce cambios en las actitudes y creencias, dando resultado trabajadores motivados, inspirados en conseguir objetivo y alcanzar metas trazadas, con respecto a nivel de satisfacción laboral. Según Bass 1981 (citado en Chacón 2016) indica que tiene un gran significado para la institución, ya que el trabajador satisfecho produce más y da todo para el bien de la empresas, pues al ser una empresa con alto número de personal operativo, este resultado impactaría positivamente en la disminución de la rotación del personal.

Con respecto al segundo objetivo específico se aprecia un coeficiente de correlación según la prueba Tau-b de Kendall $r = .378$, y presentan satisfacción laboral media, el 30.2% (13) presenta liderazgo transaccional, y el 18.6% (8) presenta liderazgo transaccional alto y satisfacción laboral alto. Similares resultados son reportados en (Moreira, 2010) constatamos que la correlación entre las variables de eficacia, satisfacción y refuerzo-extra y el liderazgo transformacional es fuerte ($> 0,70$),

independientemente del género del líder, mientras que la correlación entre estas 3 medidas y el liderazgo transaccional es sólo media ($0,5 < r < 0,7$). Existen asociaciones fuertes y positivas entre los estilos de liderazgo transformacional-transaccional percibidos y las variables de eficacia, satisfacción y refuerzo-extra, medidas de satisfacción, eficacia y refuerzo-extra, en comparación con el liderazgo transaccional. Al igual que (Jordar, 2015) demuestra una correlación positiva de liderazgo transformacional, transaccional con satisfacción, esfuerzo extra y efectividad excepto no se encuentra correlación con liderazgo correctivo/evitador. Se puede explicar que el liderazgo transaccional se tiene relación con satisfacción laboral.

Con respecto al tercer objetivo específico se aprecia un coeficiente de correlación según la prueba Tau-b de Kendall $r = 0,328$, y un liderazgo evitador de 37.2% (16) presenta liderazgo evitador con tendencia a baja y satisfacción laboral medio, bajo. Similares resultados se hallan en

(Bustamante, Kawkami, y Reátegui, 2010) el estilo de liderazgo pasivo-evitador se encontró correlación negativa con las variables de resultado de liderazgo de efectividad y satisfacción laboral, comprobándose según la prueba estadística de Pearson $r = -0,21$.

El liderazgo hoy en día ha cobrado mucha importancia porque genera cambios radicales en las relaciones y condiciones de trabajo.

Capítulo V.

Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones:

El presente estudio de investigación, estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017, me permitió profundizar a nivel profesional en los conceptos de estilos de liderazgo, ya que el liderazgo resulta ser muy importante para conducir a las organizaciones hacia las metas trazadas y cumpliendo los objetivos propuestos.

Con respecto al objetivo general se llega a la conclusión de que no existe una asociación directa entre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral en personal de enfermería, según la prueba estadística Tau-b de Kendall esta relación no viene a ser significativa pues el valor de $p > 0.05$.

Con respecto al primer objetivo específico se llega a la conclusión que existe una relación directa y significativa entre las dos variables liderazgo transformacional y satisfacción laboral y según la prueba estadística Tau-b de Kendall $r = .468$ esta relación viene ser significativa pues el valor de $p < 0.05$.

Con respecto al segundo objetivo específico se demuestra que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transaccional y satisfacción laboral, se comprueba con la prueba estadística de Tau-b de Kendall $r = .378$

Con respecto al tercer objetivo específico se llega a la conclusión de que entre liderazgo evitador y satisfacción laboral existe relación significativa, comprobándose con la prueba estadística de Tau-b de Kendall que está representada por el valor $r = .328$ esta relación viene ser significativa pues el valor de $p < 0.05$.

5.2 Recomendaciones:

- Se recomienda a Micro Red Santa Adriana que debe promover el tipo de liderazgo que motive e impulse la participación del grupo de profesional de enfermería al trabajo en equipo.
- Se recomienda brindar cursos de capacitación de estilos de liderazgo no solo enfocándose al conocimiento, sino que motive a obtener cambios de una manera adecuada con eficacia y eficiencia para el beneficio de los pacientes.
- En las instituciones universitarias resultados de formación profesional de enfermería, el plan académico debe contener la temática correspondiente a liderazgo en enfermería e incentivar el desarrollo de las habilidades de liderazgo desde el inicio de la carrera profesional, con la finalidad de que la enfermería sea una disciplina de líder en los diferentes ámbitos de la salud. Impulsar a realizar estudios de investigación de diseño correlacional y experimental sobre estilos de liderazgo y satisfacción laboral. Realizar estudios de investigación de liderazgo y satisfacción laboral en diversas instituciones de salud con la finalidad de hacer confrontaciones con los datos obtenidos, para luego realizar planes de estrategias de capacitación de liderazgo

Bibliografía

- Agencia Europea para Seguridad y Salud en el trabajo. (2017). *Liderazgo y participación del trabajador*. EU-OSHA. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/themes/leadership-and-worker-participation>
- Agencia europea para Seguridad y Salud en el trabajo. (2017). Liderazgo y participación del trabajador. EU-OSHA. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/themes/leadership-and-worker-participation>
- Aguera, E. (2004). Liderazgo y compromiso social. México. WorldCat.
- Akio, P. (2009). Desarrollo de liderazgo. Recuperado de <https://careacttarget.org/sites/default/files/fileupload/resources/desarroll-de-liderazgo.pdf>
- Alcántara, G., y Rivas, E. (2015, Junio, 20). Factores motivacional intrínsecos que promueven la satisfacción laboral del personal de Enfermería. Portales médicos. Recuperado de <http://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/satisfaccion-laboral-enfermeria/>
- Aliendres, J. (2012). Relación de estilo de liderazgo y valores en la gerencia. Venezuela.
- Almirón, V., y Tikhomirova, A. (2015). Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional. Rev. Reidocrea, Volumen 4(4), pp. 24-27. Recuperado de http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/34629/6/AlmironArevalo_V4_Art4.pdf.
- Angareta, Z. (16 de julio de 2008). Teorías de Liderazgo [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://zulayangarita.blogspot.pe/2008/07/teorias-del-liderazgo>.
- Arce, A. (1963). Psicología y desarrollo rural. Recuperado de <http://orton.catie.ac.cr/repdoc/A8239e/A8239e.pdf>
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción Laboral y Productividad. Revista de psicología, III, (5).6 - 46. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Atoche, M. (2011). Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería. Hospitales locales (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Chachapoyas - Amazonas Perú.
- Baldoví, V. (28 de marzo de 2014). La falta de liderazgo, principal punto débil en las organizaciones dental Doctrs. Recuperado de

<http://www.dentaldoctorsinstitute.com/co.413.289.65.1.1-la-falta-de-liderazgo-principal-punto-debil-en-las-organizaciones.html>

- Barrera, M., Giraldo, D., y Barbosa, L. (2010). *Liderazgo e Inteligencia Emocional en mujeres que ocupan jefaturas en una empresa de muebles para oficina ubicada en Bogotá* (tesis de pregrado), Pontificia Universidad Javeriana Bogotá.
- Blejmar, B., Nirenberg, O., y Perrone, N. (1998). La juventud y el liderazgo transformador. Buenos Aires: Recuperado de <http://www1.paho.org/hq/dmdocuments/2010/La%20juventud%20y%20el%20liderazgo%20transformador.pdf>
- Bonilla, A. (2013). Proceso de formación para el liderazgo en un programa de enfermería: concepciones de estudiantes y docentes revista colombiana de enfermería, Volumen 8,35-45. Colombia. Recuperado de <file:///C:/Users/Core%20i7/Documents/proceso%20de%20cuidado%20de%20enfermeria.pdf>
- Briseño, C., Fernandez, A., y Herrera, R. (2005). Satisfacción laboral en el personal de enfermería del sector público. *remi uninet*, Volumen 5 (4), pp.1-6. Recuperado de <http://remi.uninet.edu/2005/05/REMIA030.pdf>
- Bustamante, S., Kawkami, R., y Reategui, S. (2010). Inteligencia emocional y liderazgo en los gerentes (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- C.S. Santa Adriana. (12 de septiembre de 2011) [Mensaje en un blong]. Recuperado de <http://cssantadriana.blogspot.pe/>
- Calcina, M. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo (tesis de especialidad en enfermería Intensivista) Universidad Nacional Mayor De San Marcos Lima, Perú.
- Camarena, M. (2013). Liderazgo del profesional de Enfermería y su influencia en el desempeño laboral en los servicios de emergencia de hospitales públicos (tesis de pregrado) Universidad Peruana Cayetana Heredia Lima, Perú
- Carmona, C., y Carranza, L. (2011). Nivel de participación y liderazgo en la gestión del cuidado de Enfermería en el nivel operativo desde la perspectiva de Diane Huber en una institución de tercer nivel.(tesis de pregrado) Corporación Universitaria Rafael Núñez Cartagena de Indias, Bolívar, Colombia

- Carrera, F. (2014). Capacidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería de la Red de Salud Pacasmayo. (Tesis de pregrado) Arequipa, Perú
- Carrillo-García, C., Martínez-Roche, E., Gómez-García, C., Meseguer-de-Pedro, Mariano (2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario análisis general y categorías laborales. Rev. Anales de psicología, Volumen 31(2) pp. 645-650. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/167/16738685028.pdf>
- Casana, M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.
- Ceballos-Vásquez, P., Jara-Rojas, J., Stiepovich-Bertoni, P., Aguilera-Rojas, V., y Vílchez-Barboza. (2015). La gestión del cuidado: una función social y legal de la enfermería. Rev. Enfermería Actual en Costa Rica, pp.1-12. . DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i29.19733>
- Chacón, G. (2016). Liderazgo Transformacional y su relación con la Satisfacción laboral, (tesis de licenciatura) Universidad Católica. Lima-Perú.
- Charaja, F. (2004). Manual de investigación científica. Lima, Perú: San Marcos.
- Cheikh, L. (2015). Rasgos de personalidad, estilos de liderazgo del equipo directivo y su relación con el clima social de trabajo, percibida por el personal del instituto Politécnico de la salud Luis Felipe Moncada” Polisal, UNAN-Managua, primer semestre (tesis de magister) Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua.
- Chiang, M., y Ojeda, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. Rev. Contad. Adm, Volumen 58(2). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422013000200003
- Cifuentes, J. y Manrique, F. (2014). Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención. Rev. av.enferm, XXXII (2): pp 217-227. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>
- Cisneros, C. (2011). Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería y su Relación con las Condiciones de Trabajo Hospitalario. (Tesis de Maestría) Universidad Autónoma De San Luis Potosí. México.

- Cisneros, F. (2002). Introducción a las teorías y modelos en Enfermería (tesis de pregrado) Universidad Del Cauca. Popayan.
- Clerc, J., Saldivia, A., y Serrano, M. (2006). Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral (tesis de pregrado) Universidad De Chile.
- Contreras, M. (2013). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención (tesis de licenciatura) Universidad Nacional De Colombia.
- Coronado, J., Domínguez, K., Olivares, A., y Retes, R. (2014). Estilos de Liderazgo de los Agronomos y su percepción de desempeño: caso Universidad de Sonora. Rev. Mexicana de Agronegocios, Volumen XVIII (35), pp. 1012-1022. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/141/14131676010.pdf>
- Costa, I., y Palucci, M. (2003). El liderazgo de Enfermería en el cuidado a la salud orientaciones estratégicas de la OMS para los servicios de Enfermería y Partería. São Paulo: Rev Latino-am Enfermagem, Volumen 11(4).pp. 411-412. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v11n4/es_v11n4a01.pdf
- Diaz, S. (2012). Satisfacción laboral y síndrome de burnout entre el personal de un policlínico y en el de una comunidad local de administración de salud, distrito la Victoria. (tesis de licenciatura) universidad católica santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de https://www.academia.edu/19970659/Reductor_de_grasa
- División de organizaciones sociales. (2001). Liderazgo efectivo en organizaciones sociales. Recuperado de <http://www.biblioteca.org.ar/libros/liderazgo.pdf>.
- Figuerola, N. (2011). Liderazgo Transaccional y Transformacional Las dimensiones del Liderazgo. Rev. leadership. Recuperado de <https://articulosbm.files.wordpress.com/2011/10/liderazgo-transaccional-y-transformacional.pdf>.
- Flores, E. (2010). El tipo de liderazgo del director y los estilos del tipo de liderazgo del director (tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.
- Fuentes, S. (2012). "Satisfacción laboral y su influencia en la productividad" (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo Judicial en la ciudad de quetzaltenango). (Tesis de licenciatura) Universidad Rafael Landívar Quetzaltenango - Guatemala.
- Gamarra, M. (2010). Estilos de liderazgo de los docentes de educación inicial de las instituciones educativas del distrito Callao.(tesis de licenciatura)Universidad San Ignacio de Loyola Lima- Perú

- García, D. (15 al 29 de julio de 2010). Satisfacción laboral. Una aproximación teórica: Contribuciones a las Ciencias Sociales. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>
- Gimenez, O. (1999). Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. Caracas. (Tesis de licenciatura) Universidad Autónoma Metropolitana.
- Giraldo, D., y Naranjo, J.(2014). Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias.(tesis de pregrado) Universidad De Rosario Bogotá - Colombia.
- Sanchez, A. (2017). Liderazgo: Concepto, teorías y hallazgos relevantes. Colombia: Cuaderno Hispanoamericano de Psicología. Rev. Academia. Recuperado de https://www.academia.edu/15721918/Liderazgo_conceptos_teor%C3%ADas_y_hallazgos_relevantes
- Gonzales, L., Guevara, E., Morales, G., Segura, P., y Luengo, C. (2013). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en Enfermeros de hospitales Públicos, Chile: Rev. Ciencia y Enfermería, Volumen 19 (1), pp. 11-21. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532013000100002
- Guillaumet, M., Fargues, I., Subirana, M., y Bros, M. (2005). Teoría del cuidado humano. Rev.historia y fundamentos, Volumen 8(2), pp. 28-32. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Montse_Guillaumet/publication/216704707_Teoria_del_cuidado_humano_Un_cafe_con_Watson/links/550be4de0cf28556409770dd/Teoria-del-cuidado-humano-Un-cafe-con-Watson.pdf
- Gutierrez, F. (2010). Estilos de liderazgo en los docentes de nivel secundaria de la red educativa N° 06 en la región Callao. (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio De Loyola. Callao - lima.
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral. (Tesis de licenciatura en administración) Universidad Nacional De Cuyo - Argentina.
- Hernández, P. (2011). La importancia de la satisfacción del usuario. Rev. Científicas complutenses, Volumen 34 pp. 349-368. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/DCIN/article/view/36463/35311>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Huapen, C. (enero - 2006). Gestión del cuidado en Enfermería. amazonaws.com. Recuperado de <http://ecaths1.s3.amazonaws.com/sotogestion/5858541.pdf>

- Jordar, G. (2015). Análisis mixtos de los estilos de liderazgo en Atención Primaria de Salud (tesis doctoral). Universidad De Barcelona.
- Juárez-Rodríguez, P., y García-Campos, M. (2009). La importancia del cuidado de enfermería. Rev. medigraphic, Volumen 17(2) pp. 113-115. Recuperado de <http://new.medigraphic.com/cgi-bin/resumen.cgi?IDARTICULO=24975>
- Leon, C. (2006). Enfermería ciencia y arte del cuidado: Rev Cubana Enfermer. Volumen 22(4). Recuperado de http://bvs.sld.cu/revistas/enf/vol22_4_06/enf07406.htm
- Lopez, T. (2001). Liderazgo Efectivo. Recuperado de <http://www.lopezaso.com/Archivos/6liderazgo%20efectivo.pdf>
- Lopez, E. (2013). La importancia del liderazgo en las organizaciones.(tesis de licenciatura en derecho) Universidad Autónoma de Barcelona.
- Lussier, R., y Achua, C. (2011). Liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de habilidades (cuarto ed.). Recuperado de <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Mamani, D. (2013). Inteligencia emocional y satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la Micro Red José Antonio Encinas. (tesis de licenciatura) Universidad Nacional del Altiplano, Puno-Perú.
- Mamani, N. (2016). Liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante bajo la percepción del estudiante.(tesis de licenciatura) Universidad Nacional Del Altiplano Puno-Perú
- Marquina, C. (2011). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. Rev. Científica ciencias de la salud, Volumen 6(1). Recuperado de http://revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/188
- Matamet, T. (2015). Satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Carlos Monge Medrano. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional De Altiplano. Juliaca-Perú.
- Maylle, L. (23 de Mayo de 2007). Crisis De La Salud En Perú y América [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://negligenciamedicasanitaria.blogspot.pe/2007/05/seminario-calificado-crisis-de-la-salud.html>
- Mendieta, A. (31 de diciembre de 2015). Perú y Brasil son los países menos felices en Latinoamérica. Perú 21. Recuperado de <http://peru21.pe/actualidad/peru-y-brasil-son-paises-menos-felices-latinoamerica-2235554>

- Mendoza, I., Garcia, B., y Urebe, J. (2014). Liderazgo y su Relación con Variables De Resultado: un Modelo Estructural Comparativo entre Liderazgo Transformacional y Transaccional en una Empresa de Entretenimiento. Rev. Volumen 4, pp. 1412- 1429. Recuperado de
- Mendoza, M., y Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. Rev, facultad de ciencias económicas, Volumen xiv (1) pp.118-134. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90900107>
- Mendoza, R. (2015). Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. Rev. Med Chile, pp. 1028-1033. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/rmc/v143n8/art10.pdf>
- Ministerio de Salud. (2007). Norma General Administrativo N19, Gestión del cuidado en atención cerrada. Chile: gobierno de Chile.
- Mino, M., y Zavaleta, V. (2015). Liderazgo y satisfacción laboral en la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Chimbote. Obtenido de [file:///C:/Users/Core%20i7/Downloads/819-2794-1-PB%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Core%20i7/Downloads/819-2794-1-PB%20(3).pdf)
- Moreira, C. (2010). Liderazgo Transformacional y Género en Organizaciones Militares (tesis de doctorado). Universidad Complutense De Madrid.
- Múgica, C. (2003). Liderazgo en la gestión. Rev. Del hospital general "la quebrada", Volumen 2(1) pp, 30-35. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/quebra/lq-2003/lq031h.pdf>
- Murga, L. (15 de junio de 2015). Teorías y modelos de enfermería. Cicat Salud. Obtenido de <http://cicatnet.com/web/2015/06/15/teorias-y-modelos-de-enfermeria/>
- Nader, M., y Castro, A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de Liderazgo: Un análisis según el modelo de liderazgo transformacional, transaccional de Bass. Rev. Volumen 6(3), pp. 689-698. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64760318>
- Nava-Galán, G., Hernández-Zavala, M., Hernández-Cantoral, A., Pérez-Lopez, M., Hernández-Ramírez, M., Matus-Miranda, R., y Balseiro-Almarino, C. (2013). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud, Rev. Arch Neurocien, Volumen 18 (1), pp.16-21. Recuperado de
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagomez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Recuperado de

<https://download.e-bookshelf.de/download/0003/5873/05/L-G-0003587305-0006913492.pdf>

- Oliva, M., y Molina, S. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán. *Rev. Academia de Negocios*, Volumen 2(1), pp.41-56. Recuperado de [file:///C:/Users/Core%20i7/Downloads/30-317-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Core%20i7/Downloads/30-317-1-PB%20(2).pdf)
- Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Rev. liberabit*, Volumen 17(2), pp.129-137. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v17n2/a03v17n2.pdf>
- Organización de las Muyahindines del Pueblo (OMP). (2015). DocPlayer.es. Recuperado de: <http://docplayer.es/14805992-Bienaventurado-el-joven-que-considera-su-vocacion-como-una-oportunidad-de-servicio-a-los-demas-quiens-un-lider.html>
- Ortiz, A. (2000). Gestión del cuidado en enfermería. *Rev. Investigación y educación en enfermería*, Volumen xviii(1) pp. 93-102. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1052/105218294007.pdf>
- Panadero, L. (2011). Características de liderazgo de los estilos Transformacional / Transaccional en los profesionales de Enfermería. Repositorio de acceso abierto de la Universidad Nacional de Colombia Recuperado de http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/caracteristicas-liderazgo-estilos-transformacional-transaccional-profesionales-enfermeria-ips-bogota-2011/id/58541418.html
- Parraga, A., y Bartolo, A. (2014). Liderazgo transformacional del director y el desempeño del trabajador de servicio en las instituciones educativas públicas según los docentes de la Red 18 – Ate. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo Lima-Perú.
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., y Rodríguez-Ponce, J. (2008). Importancia de los estilos de liderazgo sobre la eficacia: un estudio comparativo entre grandes y pequeñas y medianas empresas privadas. *Rev. de ciencias sociales*. Volumen xiv (1), pp. 20-29. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28011673003>
- Perez, N., y Rivea, P. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013 (tesis de maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Iquitos Perú
- Peya, M. (2008). Satisfacción Laboral: breve revisión. *Rev. Nursing*, Volumen 26(2), pp.62-65. Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/33990/1/608338.pdf>

- Plata, M., Pedraza, A., y Uriz, N. (2013). el liderazgo transformacional de los géneros del área metropolitana de Bucaramanga, una relación con el desempeño financiero. Rev. Le Bret (5). pp. 295-314. Recuperado de
- provincia plancarte y Labastida (2016). Desarrollo de equipos de trabajo y dirección participativa. Recuperado de <http://provinciaplancarte.org/wp-content/uploads/2016/08/MATERIAL-DEL-ALUMNO.pdf>
- Ponce, J., Ponce, G., y Lugo, I. (2009). Satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de gineco-obstetricia del Instituto Mexicano del Seguro Social. México: Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc. Volumen 17(2), pp.103-108. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2009/eim092h.pdf>
- Quesada, T. d. (2012). El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de comas, de la unidad de gestión educativa local N°04 (tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor De San Marcos Lima Perú
- Quiroga, A. (2010). La importancia del liderazgo en el desarrollo de nuestra profesión. Rev. Enfermería Neonatal, pp.22-24. Recuperado de <http://www.fundasamin.org.ar/archivos/La%20importancia%20del%20liderazgo%20en%20el%20desarrollo%20de%20nuestra%20profesion.pdf>
- Quispe, J. (2014). Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional Mayor De San Marcos Lima-Perú
- Regalado, E. (2015). Estilos de liderazgo y su relación con el crecimiento cuantitativa de los grupos pequeños en la asociación Peruana Central.(tesis de maestría) Universidad Peruana Unión. Lima- Perú
- Rivera, L., y Triana, Á. (2007). Cuidados humanizados de Enfermería: Visibilizando la teoría y la investigación en la práctica, en la clínica del Country. Rev. Comité Asesor Epidemiología. pp.1-20. Recuperado de https://www.u-cursos.cl/medicina/2011/0/ENFENFCO24/1/novedades/r/CUIDADO_HUMANIZADO_DE_ENFERMERIA_VISIBILIZANDO_LA_TEORIA_Y_LA_INVESTIGACION_EN_LA_PRACTICA.pdf
- Rivera, M. (2002). Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en Enfermería. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma De San Luis Potosí-México.
- Ruíz, S. (2016). Liderazgo transformacional y transaccional: análisis a través de la variable de género. Revista Iberoamericana de Ciencias. vol.3 (1) pp.31-45 Recuperado de <http://www.reibci.org/publicados/2016/feb/1400104.pdf>

- Solano, S. (2010). Satisfacción laboral en Profesionales de Enfermería. Rev. Cuidarte, Volumen, 1(1), pp. 53-62. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=359533177008>
- Soto, M. (2013). Filosofías y Modelos de Enfermería (tesis de licenciatura) Universidad Nacional De San Luis. Argentina
- Suarez, S. (2012). Estresores y satisfacción laboral del personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos del principado de autorías (tesis de maestría) Universidad De Oviedo España
- Tilián, C. (2010). Conducción y Liderazgo. Recuperado de http://www.economicas.unsa.edu.ar/adminperso/condu_liderazgo.pdf
- Toledo, J. (2015). "La satisfacción laboral del personal de Enfermería del servicio de Emergencia y trauma Shock del hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz. Ica.(tesis de especialidad) Universidad Autónoma De Chíncha Ica- Perú
- Trabajando .com. (10 de junio de 2016). Satisfacción laboral en Perú www.trabajando.com. Recuperado de www.trabajando.com: <http://www.trabajando.pe/contenido/noticia/1465598477/Satisfaccion-Laboral-en-Peru-.html>
- Valderrama, M. (2014). Experiencias exitosas de liderazgo en enfermería. Rev.cuidarte, Volumen 5(2), pp.765-773. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2216-09732014000200008&lng=es&nrm=is
- Valiz, L., y Paravic, T. (2012). Coaching educativo como estrategia para fortalecer el liderazgo en Enfermería. Rev. Ciencias y enfermería, Volumen xviii (2), pp. 11-117. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532012000200012
- Vásquez, S. (2007). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. (Tesis de licenciatura) Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Lima-Perú.
- Vílchez, V., y Sanhueza, O. (2011). Enfermería: una disciplina social. Rev. Enfermería en costa rica. Volumen, 32(2), pp. 81-88. Recuperado de <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v32n2/art6.pdf>
- Villaprado, O. (noviembre de 2015). Influencia del liderazgo efectivo en el crecimiento y bienestar de los liderados, Rev. Caribeña de Ciencias Sociales. Recuperada de <http://www.eumed.net/rev/caribe/2015/11/liderazgo.html>

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

Anexo A

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID-A)

(Castro Solano, Nader y Casullo, 2004)

Sexo:..... edad.....

Tiempo de servicio:.....

Modalidad de trabajo: (...) nombrado () contratado () serums. A continuación hay una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor indique cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que usted posee.

Total desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Total acuerdo con la afirmación
1	2	3	4	5
1. Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento.				1 2 3 4 5
2. No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien.				1 2 3 4 5
3. Se sienten orgullosos de trabajar conmigo.				1 2 3 4 5
4. Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.				1 2 3 4 5
5. Evito involucrarme en su trabajo				1 2 3 4 5
6. No les digo donde me sitúo en algunas ocasiones.				1 2 3 4 5
7. Demuestro que creo firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".				1 2 3 4 5
8. Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.				1 2 3 4 5
9. Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.				1 2 3 4 5
10. Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que pueden obtener de mí por su esfuerzo.				1 2 3 4 5
11. Siempre que lo crean necesario, pueden negociar conmigo lo que obtendrán a cambio por su trabajo.				1 2 3 4 5
12. Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo.				1 2 3 4 5
13. Me preocupo de formar a aquellos que lo necesitan.				1 2 3 4 5
14. Centro mi atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.				1 2 3 4 5
15. Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.				1 2 3 4 5
16. Trato de que obtengan lo que deseo a cambio de su cooperación.				1 2 3 4 5

17. Estoy dispuesto a instruirles o enseñarles siempre lo que necesiten.	1 2 3 4 5
18. No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.	1 2 3 4 5
19. Les doy charlas para motivarlos.	1 2 3 4 5
20. Evito tomar decisiones.	1 2 3 4 5
21. Cuento con su respeto.	1 2 3 4 5
22. Potencio su motivación de éxito.	1 2 3 4 5
23. Trato de que vean los problemas como una oportunidad para aprender.	1 2 3 4 5
24. Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos	1 2 3 4 5
25. Les hago pensar sobre viejos problemas de forma nueva.	1 2 3 4 5
26. Les dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio.	1 2 3 4 5
27. Soy difícil de encontrar cuando surge un problema.	1 2 3 4 5
28. Impulso la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	1 2 3 4 5
29. Les pido que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos.	1 2 3 4 5
30. Les doy nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes.	1 2 3 4 5
31. Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas	1 2 3 4 5
32. Es probable que esté ausente cuando se me necesita.	1 2 3 4 5
33. Tienen plena confianza en mí.	1 2 3 4 5
34. Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo.	1 2 3 4 5

Anexo B

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

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

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide:

Total, de acuerdo: TA Acuerdo: A Indeciso: I

En desacuerdo: D Total desacuerdo: TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
6. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					

19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo					
36. Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo C

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Estimado usuario:

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

Att.: Margot Gardenia Chipa Huallpayunca, Rosmedy Choque Zúniga

CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada: “Estilos de liderazgos y Satisfacción laboral en el profesional de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017” “Habiendo sido informado del propósito de la misma, así como de los objetivos; y teniendo la confianza plena de que la información que en el instrumento vierta será sólo y exclusivamente para fines de la investigación en mención; además, confío en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información, asegurándome la máxima confidencialidad”.

FIRMA: DNI: