



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo de los jefes y satisfacción laboral del personal asistencial del
Departamento de Gineco - Obstetricia del Hospital Regional de
Huancavelica 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORES:

Br. DIAZ ARANDA, Diana Lizeth

Br. SEDANO MANRIQUE, Carlos Ivar

ASESOR:

Dr. PALOMINO TORRES, Edgardo Félix

SECCIÓN:

CIENCIAS MÉDICAS

LÍNEA DE INVESTIGACION:

GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD

PERÚ – 2018

JURADO CALIFICADOR

Mg.
Presidente

Mg.
Secretario

Mg.
Vocal II

DEDICATORIA

A mi hijo Thiago Rodrigo Salazar Diaz con mucho cariño, por ser el motivo de superarme profesionalmente y a mi familia por brindarme su apoyo e incentivación que necesitaba para trabajar día con día y ser perseverante para lograr un nuevo éxito en mi vida profesional.

Diana Lizeth

Al amor de mi vida mi esposa Mayumi y mis hijas Isis Illary e Itzé Qori, quienes son mi fortaleza y fuente de inspiración día a día, por su apoyo incondicional en el desarrollo como persona y profesional.

Carlos Ivar

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por iluminarnos en todo momento, especialmente en el recorrido de nuestro, por darnos fortaleza, inteligencia, y comprensión para superar todas las limitaciones que se nos presentaron para concluir los estudios de postgrado, producto de nuestro esfuerzo hemos visto los resultados.

A la Jefa de Obstetras Ivette, Pizarro Yarango, por permitirnos el acceso a la población de estudio y por colaborar en la ejecución del proyecto de investigación.

A nuestros familiares por el constante aliento de seguir adelante con nuestros proyectos, por la seguridad y comprensión que nos brindaron en todo momento.

Con especial consideración agradecemos a los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, de la Maestría de Gerencia en los Servicios de Salud, por su valiosa contribución en nuestra formación académica.

Gracias a todas y cada una de las personas que participaron en la culminación de esta tesis.

Los Autores.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros Diana Lizeth, Diaz Aranda y Carlos Ivar, Sedano Manrique; identificados con DNI N°45850270 y DNI N°44407052 respectivamente, estudiantes del Programa de Maestría en Gestión en los Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Liderazgo de los jefes y satisfacción laboral del personal asistencial del Departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica 2018”.

Declaramos bajo juramento que:

1. La tesis es de nuestra autoría.
2. Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo a título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Agosto del 2018

Obsta. Diana Lizeth, Diaz Aranda
DNI: 45850270

Obsta. Carlos Ivar, Sedano Manrique
DNI: 44407052

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública, ponemos a vuestra consideración la tesis titulada: **“LIDERAZGO DE LOS JEFES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GINECO-OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUANCVELICA 2018”**, tiene la finalidad de determinar el grado de relación que exista entre el liderazgo de los jefes y satisfacción laboral del personal que labora en el Departamento de Gineco- Obstetricia, donde creemos que será de utilidad para mejorar la percepción de la función pública, específicamente en la satisfacción laboral, con el compromiso con la entidad y buen desempeño, que permita a su vez una alta productividad y retención del talento humano en el Hospital Regional de Huancavelica.

Los Autores

ÍNDICE

CARATULA	i
PAGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de gráficos.....	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiii
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.4. Formulación del problema	24
1.5. Justificación del estudio	25
1.6. Hipótesis.....	26
1.7. Objetivos.....	26
METODO	
2.1. Diseño de investigación.....	28
2.2. Variables y operacionalización.....	29
2.3. Población y muestra.....	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad.....	35
2.5. Métodos de análisis de datos.....	36
RESULTADOS	
Presentación de resultados.....	37
DISCUSIÓN	54

Conclusiones.....	55
Recomendaciones.....	56
Referencias Bibliográficas.....	57
Anexos	
Artículo Científico.....	60
Matriz de Consistencia	
Instrumentos de Recolección de Datos	
Documentación pertinente	
Cuadros y gráficos adicionales	
Fotos que evidencien la ejecución del Proyecto	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Total de población en estudio del departamento de Gineco – Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica.....	30
Tabla 1 Resultados de Estilos de Liderazgo en el departamento de Gineco – Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica.....	33
Tabla 2 Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial en el departamento de Gineco – Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica.....	34
Tabla 3 Tabla de contingencia (estilo de liderazgo y satisfacción laboral) del departamento de Gineco–Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica.....	35
Tabla 4 Relación (Estilo de Liderazgo y Satisfacción Laboral) del departamento de Gineco – Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica.....	36
Tabla 5 Tabla de contingencia (Estilo de Liderazgo y Satisfacción en motivación) del departamento de Gineco – Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica.....	37
Tabla 6 Tabla de contingencia (estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en su dimensión de satisfacción) del departamento de Gineco – Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica.....	38
Tabla 7 Tabla de contingencia (Estilo de Liderazgo y Dimensión de Capacitación) en el departamento de Gineco – Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica.....	39
Tabla 8 Tabla de contingencia (Estilo de Liderazgo y Dimensión de Supervisión) del Hospital Regional de Huancavelica.....	40

ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Grafico 1 Resultados de Estilos de Liderazgo en el departamento de Gineco – Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica.....33
- Grafico 2 Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial en el departamento de Gineco – Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica.....34
- Grafico 3 Tabla de contingencia (estilo de liderazgo y satisfacción laboral) del departamento de Gineco–Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica35
- Grafico 4 Relación (Estilo de Liderazgo y Satisfacción Laboral) del departamento de Gineco – Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica.....37
- Grafico 5 Tabla de contingencia (Estilo de Liderazgo y Satisfacción en motivación) del departamento de Gineco – Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica.....40

RESUMEN

En la actualidad se observa el interés en las instituciones por enfocar la atención de sus trabajadores que conllevan la gestión de una institución, se va adquiriendo conciencia de prestar atención a las necesidades de participación en la toma de decisiones, además de los beneficios económicos, es necesario generar oportunidades de realización personal de los trabajadores. En base a esta premisa, se presenta la siguiente tesis "Liderazgo de los jefes y satisfacción laboral del personal asistencial del Departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Regional De Huancavelica 2018", orientada a demostrar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral. Con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo de jefes y su relación con la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital ya mencionado. La metodología del estudio es de tipo Sustantiva, Nivel Correlacional, Diseño no experimental Transeccional, Ex Post Facto y Correlacional causal. La población fue el personal asistencial entre Obstetras y Personal Técnico que laboran en el Departamento de Gineco obstetricia, la muestra es de 55 trabajadores, como técnicas se utilizó la Encuesta Cuestionario, se utilizó un instrumento con múltiples ítems por cada variable, diferenciando los estilos de liderazgo; autoritario, democrático y permisivo; en satisfacción laboral incluyendo la motivación, satisfacción, capacitación y supervisión, que fueron construidas según la Escala de Likert. Los resultados obtenidos por Correlación de r Pearson es 0,905, por lo que de acuerdo a la tabla de decisiones existe correlación positiva fuerte, se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna, al 5% de significancia estadística. Con estos resultados, se concluye que las variables de estudio están relacionadas; vale decir, que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que existe relación entre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral.

PALABRAS CLAVE

Liderazgo, Satisfacción laboral.

ABSTRACT

At present, there is an interest in institutions to focus on the attention of their workers that involve the management of an institution, it is becoming aware of paying attention to the needs of participation in decision-making, in addition to the economic benefits, it is necessary to generate opportunities for the personal fulfillment of workers. Based on this premise, the following thesis is presented "Leadership of the heads and job satisfaction of the care staff of the Obstetrics and Gynecology Department of the Hospital Regional de Huancavelica 2018", aimed at demonstrating the relationship between leadership and job satisfaction. With the objective of determining the relationship between the leadership of heads and their relationship with the job satisfaction of the hospital care personnel already mentioned. The study methodology is of the Substantive type, the Correlational level, the non-experimental Transectional design, the Ex Post Facto and the causal correlation. The population was the care personnel among Obstetricians and Technical Staff that work in the Obstetrics and Gynecology Department, the sample is of 55 workers, as techniques the Questionnaire Survey was used, an instrument was used with multiple items for each variable, differentiating the styles of leadership; authoritarian, democratic and permissive; in job satisfaction including motivation, satisfaction, training and supervision, which were built according to the Likert Scale. The results obtained by Correlation of r Pearson is 0.905, so according to the decision table there is a strong positive correlation, the null hypothesis is rejected in favor of the alternative hypothesis, at 5% statistical significance. With these results, it is concluded that the study variables are related; In other words, there is sufficient statistical evidence to affirm that there is a relationship between leadership style and job satisfaction.

KEYWORDS

Leadership, job satisfaction

CAPITULO I INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

En la actualidad el sistema de salud del país se enfrenta al desafío de monitorizar y evaluar el desempeño laboral, por ende la satisfacción del personal en los establecimientos de salud, según nivel de complejidad, plantea estrategias y fomentar el recurso humano, denominado hoy “gestión del talento humano”.

El Ministerio de Salud (MINSa) realizó gestiones para mejorar la gestión hospitalaria en el sector público, se firmó un convenio en el 2012, con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) iniciando un proceso de selección y capacitación para conformar equipos, cuyo líder sea gerente en los servicios de salud para hospitales regionales y asumir cargos de Director o Gerente de Administración, Presupuesto y Planificación, otorgando a los hospitales equipos de profesionales competentes con aptitudes gerenciales, en permanente formación y con soporte para optimar su desempeño.

En la actualidad observamos el interés en las instituciones por centrar la atención de sus trabajadores que laboran en una institución, se va adquiriendo conciencia de ofrecer atención a las necesidades de aportación en la toma de decisiones, además de los beneficios económicos, es necesario fomentar oportunidades de realización personal de los trabajadores.

Por ello es importante el estudio del talento humano, en el proceso de la satisfacción laboral resultan necesarios, porque influyen en los trabajadores el poder de manifestar su opinión, sobre el trabajo de la institución; de esta forma se identifican problemas que se pueden convertir en fortalezas, ya que crean un ambiente adecuado para conocer de manera indirecta, la calidad de gestión de la organización.

Finalmente, nos formulamos restablecer los ambientes en que labora el personal, promoviendo actividades de formación por medios tecnológicos modernos y la telemedicina. Esta ley de la reforma de la salud no contempla indicadores y parámetros para evaluar la satisfacción laboral del personal de salud.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel internacional: se encontraron las siguientes investigaciones

- Chiang, Salazar, Huerta y Núñez (2008), ***“Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación de un instrumento”***, Concepción–Chile. Con propósito de medir las variables de la satisfacción laboral y clima organizacional en los recursos humanos de instituciones del sector público de Chile, se aplicó un instrumento establecido en el cuestionario S21/26 y el S4/82 de 39 ítems y la muestra de 547 trabajadores, divididos en 44 grupos. El resultado señaló una relación directa del clima organizacional con la satisfacción laboral, en cuanto a los espacios: con relación al trabajo, forma en que realiza su trabajo, con la relación empleado supervisor. No se demostró relación del clima organizacional con la dimensión de la satisfacción laboral asociada con el ambiente físico del trabajo.

- **Pérez, Guillén, Brugos y Aguinaga (2013), "Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria", Unidad de Medicina Preventiva. Clínica Universidad de Navarra. Madrid- España.** Cuyo objetivo es reconocer y asociar los factores capaces de reformar y mejorar el grado de satisfacción laboral en profesionales de atención primaria. Es un estudio descriptivo realizado en 2010, cuyo resultado fue 432 cuestionarios (77,5%). La satisfacción media fue 6,7 (escala 1 a 10), más alta en enfermería. El grupo femenino presentó una media superior al grupo de los hombres (6,90: 6,34). Los trabajadores de centros de salud urbanos demostraron un mayor riesgo de insatisfacción en relación a los profesionales de centros rurales. Las acciones pedagógicas de los profesionales fue el ítem más valorado, después viene el aspecto económico y de la presión laboral en la parte asistencial, no se halló diferencias por profesión. La conclusión es que la satisfacción laboral es una dimensión de la gestión de calidad en atención primaria y esta investigación permite reconocer dificultades y oportunidades de mejora con impacto en la calidad de los servicios de salud que se ofertan.

1.2.2. A nivel nacional:

- **Silva (2009) presentó la investigación: "*Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la facultad de Medicina UNAP-2009*";** cuyo objetivo es calcular el nivel de satisfacción laboral y el clima organizacional de la Facultad de Medicina de la UNAP, en una muestra de 50 trabajadores seleccionados aleatoriamente (30 docentes y 20 administrativos). El instrumento fue la ficha de encuesta, se obtuvo los siguientes resultados que dos tercios del personal docente expresaban insatisfacción en su centro laboral y sensación de fracaso; dos tercios del personal administrativo expresaron satisfacción laboral. El clima laboral cerca del 70% del personal tanto administrativo como docente lo calificaron como positivo.

- **Sánchez (2011). “Clima organizacional según la Relación entre la percepción del clima organizacional con el estrés laboral en trabajadores del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas” elaborado en la ciudad de Lima, Perú.** El objetivo fue establecer la relación entre la percepción del clima organizacional y el estrés laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. El estudio fue prospectivo-transversal, analítico; muestra de 222 personales. Los resultados indicaron que: el 45% presentó estrés laboral, el 73% en tecnólogos médicos, el 46,9% fue en los no profesionales, el 49,6% en los contratados, el 47,4% en los que trabajaban en las mañanas presentaron estrés laboral; el 47,7 % de los trabajadores presentaron un clima organizacional negativo, el 97,2% en las enfermeras, el 78,3% en los profesionales, el 48,6% en los trabajadores nombrados, el 47,4% de los que laboran en las mañanas; se halló asociación estadísticamente significativa entre estrés laboral y el clima organizacional con $p < 0,05$; y se concluyó que el 45% de los trabajadores presentó estrés laboral y el 47,7% un clima organizacional negativo.

1.2.3. A nivel local:

- Ccatamayo (2016) “Niveles de satisfacción laboral y la relación con las variables ocupacionales en la Municipalidad Provincial de Churcampa, Huancavelica, Perú – 2015”.tuvo por objetivo analizar el nivel de satisfacción laboral de sus trabajadores y la relación con las variables ocupacionales en la Municipalidad provincial de Churcampa. La investigación es tipo descriptiva y correlacional. Se trabajó con una muestra de 66 trabajadores de la Municipalidad provincial de Churcampa, periodo 2015; se utilizó cuestionarios validados, se utilizó la Escala de Opiniones SL – SPC (Palma, 2005), que cuenta cuatro factores fundamentales (Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento, Personal y/o social, y Beneficios Económicos). El resultado es que la satisfacción laboral tiene una relación positiva, significativa con las variables ocupacionales en la Municipalidad Provincial de Churcampa, periodo 2015. En el 77,3% la satisfacción laboral es media y en el 15,2% de

casos la satisfacción laboral es baja. En la dimensión significación de la tarea prevalece el nivel medio con un 74,2% de casos. En la dimensión condiciones de trabajo prevalece el nivel medio con un 47%. En la dimensión reconocimiento personal prevalece el nivel bajo con un 51,5% y en la dimensión beneficios económicos prevalece el nivel medio con un 77,3% de los casos.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Se fundamenta en los siguientes constructos:

1.3.1. Liderazgo

1.3.1.1. Definición: Chiavenato (2000) menciona que es:

"La capacidad de una persona para influir en el comportamiento de los demás, contando éste con un carácter eventual, dependiendo de las actividades, conocimiento y habilidad que utilice para hacerlo".

Drucker (1994) establece que el liderazgo gerencial es *"El proceso de dirigir las actividades laborales de los integrantes de un grupo y de influir en ellas"*. Consta de cuatro pasos importantes:

- a) El liderazgo involucra a otras personas:** Los integrantes del grupo; individualmente de acuerdo a su carácter de aceptar las órdenes del líder, respaldan la posición del líder y aprueban que transcurra el proceso del liderazgo.
- b) El liderazgo entraña una distribución del poder:** Los integrantes del grupo no carecen de poder; pueden dar forma a las actividades del grupo de diferentes maneras.
- c) La capacidad para influir en la conducta:** Depende de la influencia de su líder, depende de la capacidad de influencia en los empleados para que dejen de lado sus actividades personales para provecho de la institución.

d) El liderazgo es cuestión de valores: está en relación a los valores que se ofrezca a los integrantes, suficiente información sobre las opciones para cuando llegue el momento de responder a la propuesta del liderazgo de un líder, lo hagan con inteligencia.

1.3.1.2. Características de liderazgo:

Benaiges (2010) sustenta que el Liderazgo tiene las siguientes características:

- Capacidad de Argumentación.
- Control emocional.
- Confianza y Seguridad.
- Humildad y Sinceridad.
- Preserva la imagen

1.3.1.3. Componentes:

Todos los integrantes del grupo, que brinden el superior rendimiento posible que tiene al frente a alguna persona apta para asumir el liderazgo. Consta de cuatro componentes importantes:

- Capacidad para manipular el poder con eficacia y con responsabilidad.
- Capacidad para entender que todos tenemos diferentes fuerzas de motivación y en situaciones diferentes.
- Capacidad para inspirar.
- Capacidad para actuar en forma correcta, que estimule a responder a las motivaciones y fomentarlas.

1.3.1.4. Teorías de liderazgo:

Quevedo (2006) refiere las siguientes teorías:

A. La teoría clásica: comienza con constituir los ingredientes básicos en cualquier organización, seguidos de la estructura para alcanzar una mejor

organización para alcanzar sus objetivos. Fue el primer intento de enunciar la forma y la esencia de las organizaciones de modo íntegro. Protege un punto de vista complicado y eficiente de las organizaciones denominado aproximación a los sistemas, supone que una organización existe en una relación interdependiente con su medio y proyecta que la teoría moderna de la organización ofrece un alejamiento radical de las escuelas de pensamiento clásica y neoclásica.

B. La teoría moderna se basa en el acercamiento a los sistemas, la cual estudia a las organizaciones como una forma de organismo vivo. El objetivo de una organización es lograr la permanencia, crecer y adaptarse como cualquier organismo vivo para sobrevivir.

C. La teoría de los sistemas. Enfoca su atención en las relaciones formales e informales de los sujetos entre sí, del sujeto y su subgrupo, los subgrupos entre sí, los subgrupos y la organización, las relaciones de la organización con su entorno socioeconómico.

1.3.1.5. Estilos de liderazgo:

A. Autoritario: Este líder ordena y espera que obedezcan a sus órdenes. Es objetivo e incuestionable. Se fundamenta en recompensas y castigos en la búsqueda de obediencia, asume la responsabilidad en la toma de decisiones, piensa que es el único que está capacitado para tomar decisiones importantes y que los trabajadores no son capaces de guiarse por sí mismos sino que necesitan que alguien lo haga por ellos.

B. Democrático: Es el tipo de liderazgo es realizado por una persona que toma en cuenta la participación de todos, aceptando las ideas y críticas que éstos tengan para mejorar, además responde las inquietudes que las personas tengan bajo su cargo, lo que fomenta confianza entre sus

empleados, esto estimula al trabajo en equipo y el logro de los objetivos planteados.

C. Permisivo: utiliza muy poco su poder, otorga a los empleados un alto grado de independencia en sus tareas, piensa que su papel es apoyar las acciones de los integrantes al brindarles información y actuando fundamentalmente como contacto entre él y el grupo. Es ventajoso cuando el grupo demuestra un alto grado de madurez.

1.3.2. Satisfacción laboral

1.3.2.1. Definición:

Blum y Naylor (1993) indican que depende del grado de motivación para compensar las necesidades, se produce como consecuencia, la satisfacción laboral, término que conceptualizan como

"El resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al sueldo, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso ligados a otros componentes como la edad, relaciones familiares, la salud, estado social, recreación y actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales".

La satisfacción del usuario requiere el compromiso del personal y se piensa que *"la satisfacción del empleado influye sobre la del usuario"* (a mayor satisfacción laboral, mayor apreciación de la calidad por parte del usuario), mostrando que un ambiente interno de calidad crea un ambiente que conlleva a satisfacer las necesidades a los usuarios en términos de alta eficacia de la intervención, uso adecuado de la tecnología y relación interpersonal con calidad y calidez. (Ponce J, Reyes H, Ponce G, 2006, 371)

1.3.2.2. Dimensiones:

Según Wherry (1958) clasifica las dimensiones en:

- Satisfacción laboral íntegro o general.
- Satisfacción con los superiores.
- Satisfacción con las condiciones de trabajo.
- Satisfacción con la autoridad.
- Satisfacción con las prestaciones salariales.
- Satisfacción con el proceso personal.
- Satisfacción con los colegas de trabajo.
- Satisfacción con las políticas de personal. (Chiang, Martin y Nuñez, 2010, 264)

1.3.2.3. Teorías de satisfacción laboral:

Sarella L. y Paravic T. (2002) menciona las siguientes teorías:

Hoppock (1935) publicó con respecto a la satisfacción laboral, que hay variados componentes que pueden realizar predominio sobre la *satisfacción laboral*, dentro de ellos, la debilidad, monotonía, condiciones de trabajo y supervisión.

Herzberg (1959) propone que la real satisfacción del hombre con su trabajo emanaba del hecho de enriquecer el puesto de trabajo, para desarrollar una mayor responsabilidad y observe un crecimiento mental y psicológico. Esto tuvo notabilidad en las mejoras del trabajo que consistía en enriquecer el trabajo y así lograr optimar la moral y el desempeño de los trabajadores

Locke (1976) proyecta que la *satisfacción laboral* es producto de la discordancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene, intervenida por la importancia que para él tenga, lo que se traduce en que a menor discrepancia entre lo que quiere y lo que tiene, mayor será la satisfacción.

1.4. Formulación de problema

1.4.1. General

¿Cuál es la relación entre el liderazgo de los jefes y la satisfacción laboral del personal asistencial en el departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica 2018?

1.4.2. Específicos

- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo de los jefes en la dimensión satisfacción personal y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo de los jefes en la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo de los jefes en la dimensión capacitación del trabajador y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo de los jefes en la dimensión motivación y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica 2018?

1.5. Justificación del estudio

Actualmente, nuestro país afronta un contexto económico, político y social que hace propicio y factible la implementación por parte del Estado de una política de cambios en el sector salud.

Estos elementos incluyen: el crecimiento sostenido de la economía, el proceso de descentralización que se va reforzando el incremento en la recaudación fiscal, la creciente cultura, el fortalecimiento del proceso democrático e institucional, por el cuidado responsable de la salud, la progresiva perspectiva de la ciudadanía por el ejercicio y la concreción de sus derechos, lo más importante, el apoyo político del Gobierno para tomar decisiones en el marco de una política pública con inclusión social.

Estos permiten la realización de los cambios necesarios para progresar en la protección social en salud y ofrecer mejores servicios a toda la población.

Esta investigación se realiza porque existe gran disconformidad en relación a la satisfacción laboral por parte del profesional de salud asistencial del Hospital Regional de Huancavelica así como en muchos establecimientos de diferentes niveles de atención, básicamente por el estilo de liderazgo de los jefes de servicio.

La importancia de este estudio se basa que con los resultados de la investigación se podrá determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral.

Además de dar el valor al estilo de liderazgo de los jefes que es importante para el progreso del establecimiento de salud. En la actualidad aún no se han evidenciado bases teóricas en estudios anteriores, siendo la presente investigación precursora en este aspecto.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General:

Existe una relación significativa entre el liderazgo de los jefes y la satisfacción laboral del personal asistencial en el departamento de Gineco obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica.

Hipótesis Específicas:

- Existe una relación directa y significativa entre el estilo autocrático del jefe del personal en la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica 2018.
- Existe una relación directa y significativa entre el estilo democrático del personal en la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica 2018.
- Existe una relación directa y significativa entre el estilo permisivo del personal en la satisfacción laboral del personal de salud asistencial del Hospital Regional de Huancavelica 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar la relación entre el liderazgo de jefes y su relación con la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica 2018.

1.7.2. Específicos

- Determinar la relación entre el liderazgo de los jefes en la dimensión satisfacción personal y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica 2018.
- Determinar la relación entre el liderazgo de los jefes en la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica 2018.
- Determinar la relación entre el liderazgo de los jefes en la dimensión capacitación del trabajador y la satisfacción laboral del personal del Hospital Regional de Huancavelica 2018.
- Determinar la relación entre el liderazgo de los jefes en la dimensión motivación y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica en el año 2018.

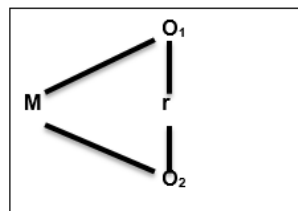
CAPÍTULO II METODO

2.1. Diseño de investigación

El presente estudio es una investigación *no experimental*, porque no existe manipulación de ninguna variable y se observan los fenómenos en su ambiente natural para más tarde ser analizados (Sampiere, 2010).

El diseño a utilizar es diseño descriptivo, Transversal, Ex Post Facto, Correlacional – causal. Que estudia la relación o asociación existente entre dos variables, en la misma unidad de investigación.

El esquema es:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Variable 1

O_2 = Variable 2

r = Relación de las variables

2.2. Variables y operacionalización

2.2.1. Variables:

Variable dependiente = Liderazgo de los jefes

Variable independiente = Satisfacción laboral

2.2.2. Operacionalización

2.2.2.1. Definición conceptual:

A. Liderazgo:

Es un concepto multidimensional, es decir, incluye dimensiones diferentes relacionadas entre sí.

B. Satisfacción laboral:

Es aquella sensación o estado único e irrepetible que la persona percibe al lograr la recuperación del equilibrio entre una necesidad, metas profesionales y el objeto o los fines que las reducen.

2.2.2.2. Definición operacional:

A. Liderazgo: Valoración de los estilos de liderazgo.

B. Satisfacción laboral: Resultado de la revisión de las encuestas.

2.2.2.3. Escala de medición

A. Liderazgo: Ordinal.

B. Satisfacción laboral: Ordinal.

2.2.2.4. Dimensiones

A. Liderazgo:

- Estilo Autocrático

- Estilo Permisivo
- Estilo Permisivo

B. Satisfacción laboral:

- Motivación.
- Satisfacción.
- Capacitación del Trabajador
- Supervisión

2.2.2.5. Indices:

A. Liderazgo:

1. En desacuerdo
- 2: Parcialmente en desacuerdo
- 3: De acuerdo
- 4: Totalmente de acuerdo

B. Satisfacción laboral:

1. En desacuerdo
- 2: Parcialmente en desacuerdo
- 3: De acuerdo
- 4: Totalmente de acuerdo

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

TÍTULO: LIDERAZGO DE LOS JEFES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GINECO-OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUANCABELICA 2018

AUTORES: DIAZ ARANDA DIANA LIZETH Y SEDANO MANRIQUE CARLOS IVAR

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	Definición Conceptual	Definición Operacional	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escala Valorativa
Variable 1: Liderazgo Directivo	Es un concepto multidimensional, es decir, incluye dimensiones diferentes relacionadas entre sí.	Valoración de los estilos de liderazgo: Estilo Autocrático Estilo Democrático. Estilo Permisivo	Estilo Autocrático	1.1.1. Expresa un trato impositivo al personal asistencial.	1. El trato de los directivos es impositivo.	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1 Desacuerdo 2: Parcialmente en desacuerdo 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo
				1.1.2. Es impulsivo y dominante en sus relaciones personales.	2. La relación de los directivos hacia el personal asistencial es vertical. 3. Los directivos tienen un estilo autoritario con el que estoy de acuerdo. 4. Los directivos se sienten por encima del equipo de salud.	
				1.1.3. El trato de los directivos se basa en aplicar sanciones.	5. El trato de los directivos hacia el personal asistencial se caracteriza por la aplicación de sanciones.	
				1.1.4. Toma decisiones en forma personal.	6. Los directivos no delegan responsabilidades a su personal.	
				1.1.5. Se percibe desconfianza en los directivos.	7. Los trabajadores percibimos la desconfianza de los directivos. 8. Los resultados obtenidos no son los esperados.	
			Estilo Democrático	1.2.1. Apela al sentimiento de justicia y legalidad de sus subordinados.	9. Los directivos promueven la participación del equipo de salud.	
				1.2.2. Refleja una mente abierta.	10. Los directivos son visionarios y tolerantes.	
				1.2.3. Actúa y escucha a sus subordinados.	11. Los directivos tienen capacidad de escuchar.	

				1.2.4. Se motiva a la solución de problemas permanentemente.	12. Los directivos motivan la solución de problemas. 13. Los directivos motivan ideas innovadoras.	
				1.2.5. Trata a los demás en forma reflexiva y persuasiva enfocada a las tareas.	14. Los directivos nos incentivan a reflexionar como podemos mejorar nuestro trabajo. 15. Los directivos generan autoconfianza en el personal asistencial.	
				1.2.6. Desarrolla el sentido de identificación con las metas claras.	16. Los resultados planificados se logran en su totalidad.	
				1.2.7. Motiva a sus subordinados para el desarrollo de las relaciones cooperativas.	17. Se observa un trabajo con equidad y transparencia.	
			Estilo Permisivo	1.3.1. Falta de involucramiento en sus convicciones.	18. Los jefes no se sienten involucrados con el equipo de salud.	
				1.3.2. Se trabaja a diario empíricamente.	19. Los jefes trabajan empíricamente.	
				1.3.3. Se trabaja con excesiva tolerancia para el equipo de salud.	20. Los jefes toleran cualquier comportamiento del equipo de salud.	
				1.3.4. Se promueve el trabajo mecanizado en todo momento.	21. Los jefes fomentan el trabajo individualizado – mecanizado.	
				1.3.5. No hay compromiso de trabajo en función del Hospital Regional de Huancavelica.	22. Los jefes no se sienten comprometidos con la visión y misión del Hospital Regional de Huancavelica.	
Variable Satisfacción Laboral 2	Es aquella sensación o estado único e irrepetible que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad	Escala de medición ordinal: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Parcialmente de acuerdo 4: De acuerdo	La Motivación	2.1.1. Se siente elogiado para el trabajo que realiza.	1. Los jefes nos elogian cuando realizamos un buen trabajo.	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1 Desacuerdo 2: Parcialmente en
				2.1.2. Las relaciones laborales en el interior de la institución son armoniosas.	2. Los jefes establecen y mantienen canales de comunicación adecuados.	
				2.1.3. Se promueve la toma de decisiones permanentemente.	3. Los jefes promueven la toma de decisiones en el trabajo en equipo.	
				2.1.4. Existe amistad y confraternidad entre los compañeros de trabajo.	4. Los jefes suelen tener en cuenta a los trabajadores por encima de cuestiones organizativas.	

o grupo de necesidades, metas profesionales y el objeto o los fines que las reducen	5: Totalmente de acuerdo		2.1.5. Se promueve la aplicación de proyectos de innovación.	5. Los jefes promueven la aplicación de proyectos novedosos.	desacuerdo 3 De acuerdo 4 Totalmente de acuerdo
			2.1.6. Se presentan retos como oportunidad para aprender	6. Los jefes presentan retos como oportunidad para aprender.	
			2.1.7. Se siente estimulados por el trabajo que realiza.	7. Los jefes deberían estimular a los trabajadores en el logro de resultados.	
		Satisfacción	2.2.1. Las remuneraciones mensuales cubren sus necesidades básicas.	8. Las remuneraciones mensuales satisfacen nuestras necesidades básicas.	
			2.2.2. Se promueven y jerarquizan las tareas planificadas.	9. Los jefes promueven y jerarquizan las actividades y tareas.	
		Capacitación del Trabajador	2.3.1. Existen programas de capacitación al personal de salud en la institución.	10. Los jefes ponen en práctica los conocimientos, habilidades y destrezas del personal asistencial.	
			2.3.2. Existen programas de actualización y perfeccionamiento capacitación al personal de salud en la institución.	11. Los jefes nos capacitan sobre los diferentes temas al equipo de salud.	
		La supervisión	2.4.1. Se asignan los trabajos de manera equitativa.	12. Los jefes distribuyen y asignan el trabajo equitativamente.	
			2.4.2. Los jefes cumplen con la función de supervisión – asesoría en todas las situaciones.	13. Los jefes durante el proceso de supervisión, cumplen con la función de asesoría.	
			2.4.3. Se realiza la supervisión / monitoreo de manera inopinada.	14. Los jefes realizan la supervisión/monitoreo de manera inopinada.	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población de la investigación es de 56 personal de salud del departamento Gineco- Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica entre nombrados y contratados. Teniendo en cuenta el grupo ocupacional se presenta la siguiente;

Tabla 9

Total de población en estudio del Departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Regional Zacarias Correa Valdivia de la localidad de Huancavelica

N°	Cargos directivos	Cantidad
01	Obstetras	37
02	Personal Técnico	24
Total		61

Fuente: Jefatura del Departamento de Ginecoobstetricia

2.3.2. Muestra

Es Censal, Oseda, (2008) manifiesta que la muestra es una porción pequeña de la población o un subconjunto de esta, mas posee las principales características de aquella. Esta es la principal propiedad de la muestra, la que hace factible que el investigador, que labora con la muestra, generalice sus resultados a la población.

2.3.2.1. Criterio de inclusión

- Trabajadores contratados y Nombrados: Obstetras y Personal Técnico.
- Trabajadores que se encuentran en la ciudad de Huancavelica
- Personal de salud que desean colaborar en la encuesta

2.3.2.2. Criterio de exclusión

- Personal que están de comisión, llevando referencias fuera de Huancavelica
- Trabajadores con vacaciones y licencia por maternidad.
- Trabajadores que tienen problemas de salud.

2.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas:

A. Encuesta: Para el presente trabajo de investigación hicimos uso la técnica de la encuesta, dirigida al personal asistencial del Departamento de Gineco-Obstetricia que trabajan en el Hospital Regional de Huancavelica.

B. Fichaje: Esta técnica permiten fortificar el marco teórico científico en la presente investigación, de modo que la investigación bibliográfica juega un rol trascendente en la concreción del mismo.

2.4.2. Instrumentos:

A. Cuestionario. El cuestionario medirá el liderazgo de los jefes y satisfacción laboral.

2.4.3. Validez y confiabilidad

La obtención de datos se ejecutara las etapas:

- Elaboración de los instrumentos de obtención de datos.
- Validez y confiabilidad de los instrumentos de obtención de datos.
- Desarrollar el trámite administrativo para la autorización.
- Aplicación de los instrumentos de obtención de datos en el ámbito de estudio.
- Se ejecutará la tabulación y codificación de lo obtenido de manera manual así realizar el análisis estadístico.

- Se continuara con el análisis estadístico aplicando el software estadístico IBM SPSS 24.0 y Microsoft Office Excel 2016 a su vez estos resultados se transferirá a Microsoft Office Word 2016 para la elaboración final de los resultados.

2.5. Métodos

Se utilizó el Software IBM SPSS 24.0, para el procesamiento de la información relacionada a cada variable y sus respectivas dimensiones. Se mostraran tablas de frecuencias, gráficos de barras con su adecuada interpretación.

La prueba de hipótesis se recurrirá al Chi-cuadrado, es así que utilizaremos el P de Pearson para determinar la significancia de la influencia de la variable satisfacción laboral.

CAPITULO III

RESULTADOS

Para la obtención de los resultados, aplicamos el instrumento de medición en el Departamento Gineco-Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica, periodo 2018. Posteriormente con la información obtenida, se realizó la codificación de las variables en estudio referido al liderazgo y la satisfacción laboral, con lo cual se ha generado el respectivo *MODELO DE DATOS*, del cual se desarrollamos el análisis de la información haciendo uso de las técnicas de la estadística descriptiva, como: tablas de resumen simple, tablas de contingencia, diagrama de barras y medidas de tendencia central - dispersión; hicimos uso de la estadística inferencial para la contrastación de la significancia estadística de la hipótesis, aplicando el estadístico “rho” de Pearson, con la finalidad de obtener la significancia de la relación de ambas variables.

La herramienta informática que se utilizó es IBM SPSS Versión 24.0 (Programa Estadístico para las Ciencias Sociales) para lo cual se contrastó la veracidad de lo obtenido en manera manual.

De esta manera en primer lugar procedimos a desarrollar el estudio de cada una de las variables en forma independiente, posteriormente se procederá a realizar el estudio de la relación entre las variables para el logro de los objetivos proyectados.

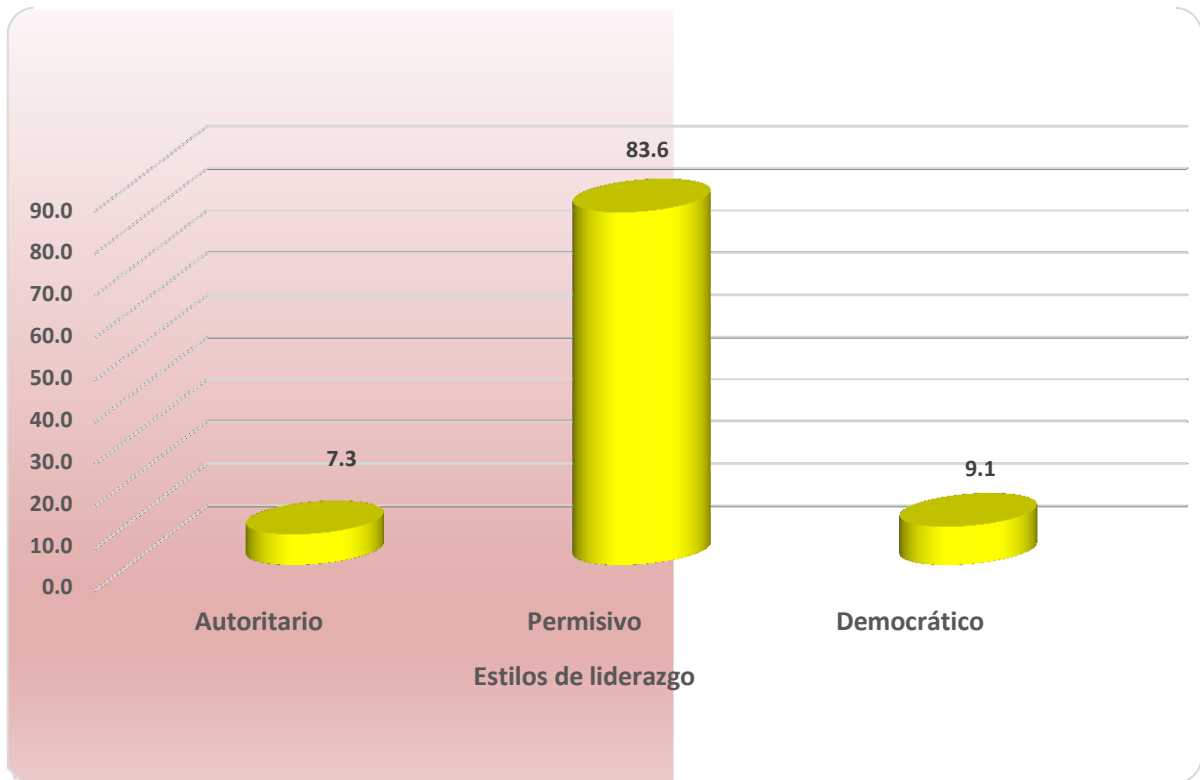
3.1. Estilo de Liderazgo en el departamento Gineco-obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica, 2018.

Tabla 9 Estilos de Liderazgo del Departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica

Estilo de Liderazgo	fi	f%
Autocrático	4	7.3
Permisivo	46	83.6
Democrático	5	3.1
Total	55	100.0

Fuente: Resultado de las encuestas

Grafico 1 Estilos de Liderazgo de los jefes en el Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica



Fuente: Tabla 2

Interpretación: Tras la evaluación de estilo de liderazgo suscitada en el Hospital Regional de Huancavelica, 2018, se conoció que es permisivo en un 83,6%; 9,1%, estilo democrático y 7,3%, estilo autocrático.

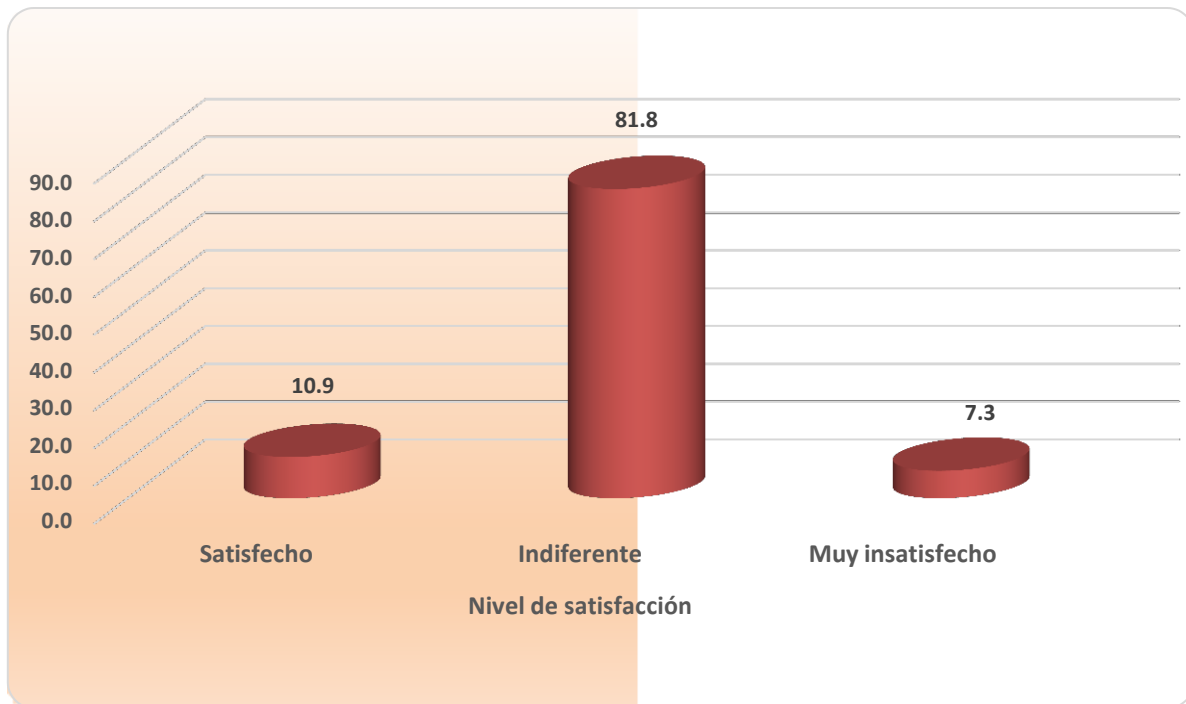
3.2. Nivel de satisfacción en el departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica, 2018

Tabla 10. Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Departamento Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica

Nivel de satisfacción laboral	fi	f%
Satisfecho	6	10.9
Indiferente	45	81.8
Muy insatisfecho	4	7.3
Total	55	100.0

Fuente: Resultado de las encuestas

Grafico 2 Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica



Fuente: Tabla 3

Interpretación: Respecto a la satisfacción laboral en el departamento de Gineco-obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica, 2018, es indiferente en un 81,8%; 10,9%, satisfecho y 7,3%, muy insatisfecho.

3.3. Relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el departamento Gineco-obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica, 2018. Con la finalidad de apreciar los resultados generales, se procedió a desarrollar el objetivo general, como se visualiza en las tablas.

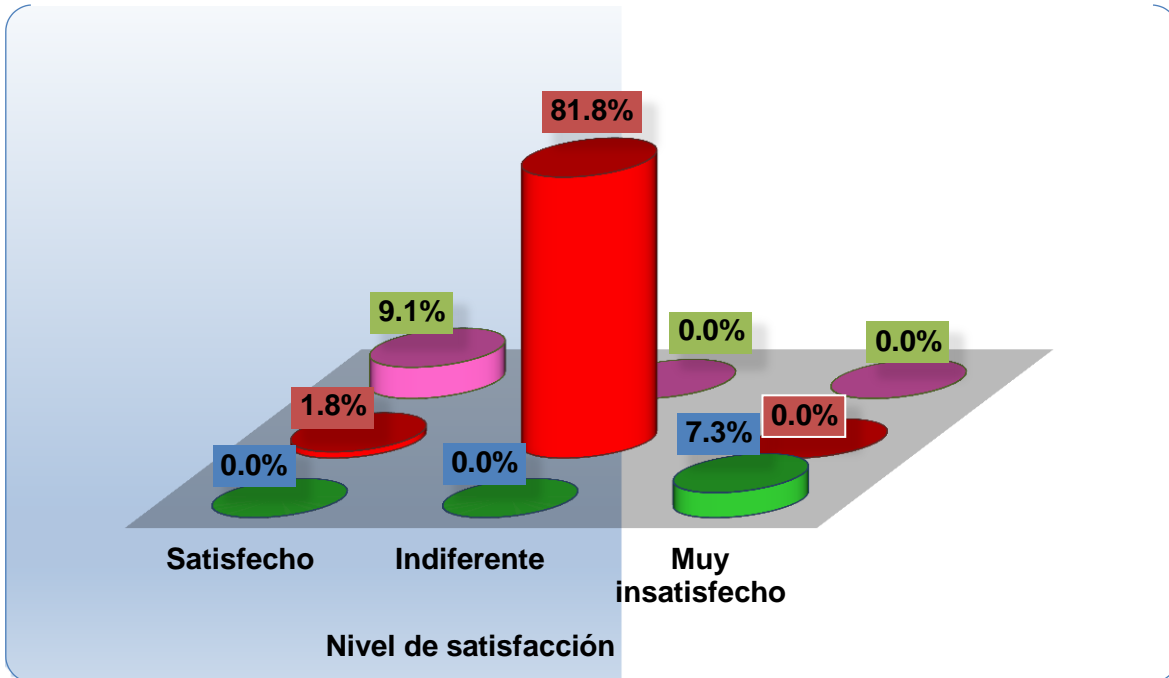
Tabla 11 Tabla de contingencia (estilo de liderazgo y satisfacción laboral) del Departamento Gineco- Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica

Estilos de liderazgo	Nivel de satisfacción						Total	
	Satisfecho		Indiferente		Muy insatisfecho		fi	f%
	fi	f%	fi	f%	fi	f%		
Autocrático	0	0.0%	0	0.0%	4	7.3%	4	7.3%

Permisivo	1	1.8%	45	81.8%	0	0.0%	46	83.6%
Democrático	5	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	5	9.1%
Total	6	10.9%	45	81.8%	4	7.3%	55	100.0%

Fuente: Resultado de las encuestas

Grafico 3 Relación (estilo de liderazgo y satisfacción laboral) del Departamento de Gineco- Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica



Fuente: Tabla 4

Interpretación: En conocimientos generales, el personal asistencial refiere que 81,8% señalaron que el estilo de liderazgo permisivo trasciende un nivel de satisfacción de indiferente, 9,1%, estilo democrático y está satisfecho; 7,3%, percibe un estilo autocrático y está muy insatisfecho.

Tabla 12 Relación (Estilo de Liderazgo y Satisfacción Laboral) del Departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica

		Correlaciones	
		Liderazgo	Satisfacción
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,905**

	<i>Sig. (bilateral)</i>		,000
	<i>N</i>	55	55
<i>Satisfacción</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	,905**	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	,000	
	<i>N</i>	55	55

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

En la Tabla 4, nos da a conocer la existencia de una relación significativa ya que el valor P (Significancia Bilateral) es < a 0,05 es decir “0,000; tal es así que se observa que el valor de la correlación de r Pearson muestra un valor positivo y de ,905; indica que existe una evidencia estadística muy significativa, conlleva aceptar la H_1 , que enuncia lo siguiente: “Existe una relación significativa entre el liderazgo de los jefes y la satisfacción laboral del personal asistencial en el departamento Gineco-Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica”

Interpretación: Al análisis de lo expuesto se nota que la variable estilo de liderazgo interviene en la satisfacción laboral, así pues existe otros factores que coadyuvan para el desarrollo de una satisfacción laboral indiferencia que percibe el personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica.

3.4. Relación entre estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en su dimensión de motivación.

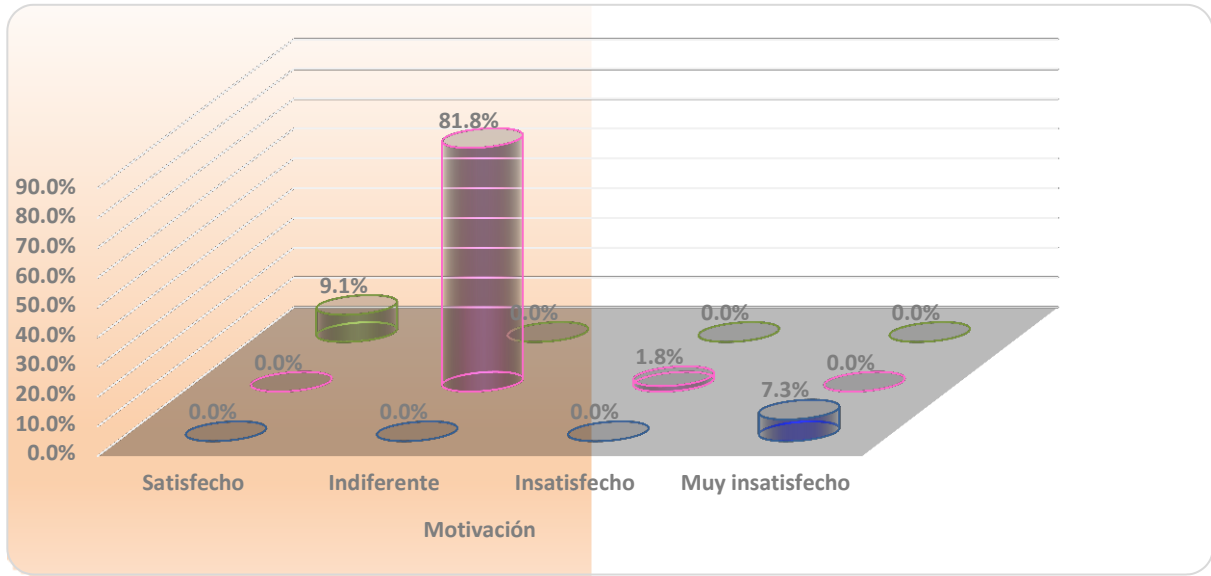
Tabla 13 Tabla de contingencia (Estilo de Liderazgo y Satisfacción en motivación) del Departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica

Estilos de liderazgo	Dimensión de motivación								Total	
	Satisfecho		Indiferente		Insatisfecho		Muy insatisfecho			
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
Autoritario	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	7.3%	4	7.3%
Permisivo	0	0.0%	45	81.8%	1	1.8%	0	0.0%	46	83.6%
Democrático	5	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	9.1%

Total	5	9.1%	45	81.8%	1	1.8%	4	7.3%	55	100.0%
--------------	----------	-------------	-----------	--------------	----------	-------------	----------	-------------	-----------	---------------

Fuente: Resultado de las encuestas

Grafico 4 Relación (Estilo de Liderazgo y Satisfacción en Motivación) del Departamento de Gineco- Obstetricia del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de la localidad de Huancavelica



Fuente: Tabla 6

Interpretación: En conocimientos generales, el personal asistencial refiere que 81,8% señalaron que el estilo de liderazgo permisivo trasciende un nivel de satisfacción de indiferente, 9,1%, estilo democrático y está satisfecho; 7,3%, percibe un estilo autocrático y está muy insatisfecho.

3.5. Relación entre estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en su dimensión de satisfacción.

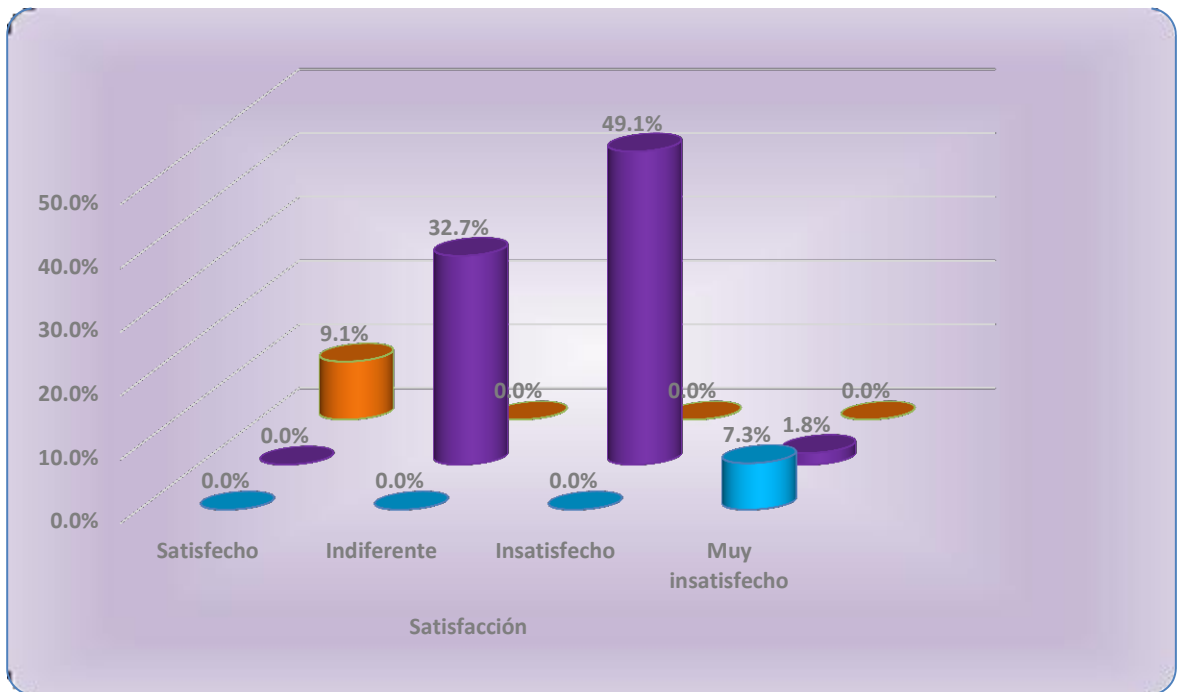
Tabla 14 Tabla de contingencia (estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en su dimensión de satisfacción) del Departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica

Estilos de liderazgo	Dimensión de satisfacción								Total	
	Satisfecho		Indiferente		Insatisfecho		Muy insatisfecho			
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
Autoritario	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	7.3%	4	7.3%

Permisivo	0	0.0%	18	32.7%	27	49.1%	1	1.8%	46	83.6%
Democrático	5	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	9.1%
Total	5	9.1%	18	32.7%	27	49.1%	5	9.1%	55	100.0%

Fuente: Resultado de las encuestas

Grafico 5 Relación (estilo de liderazgo y dimensión de satisfacción) del Departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Regional Zacarías Correa Valdivia de la localidad de Huancavelica



Fuente: Tabla 7

Interpretación: En conocimientos generales, el personal asistencial refiere que 49,1% señalaron que el estilo de liderazgo permisivo trasciende en un nivel de insatisfacción, 32,7% estilo permisivo y está indiferente; 9,1%, percibe un estilo democrático y está satisfecho.

3.6. Relación entre estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en su dimensión de capacitación al personal asistencial.

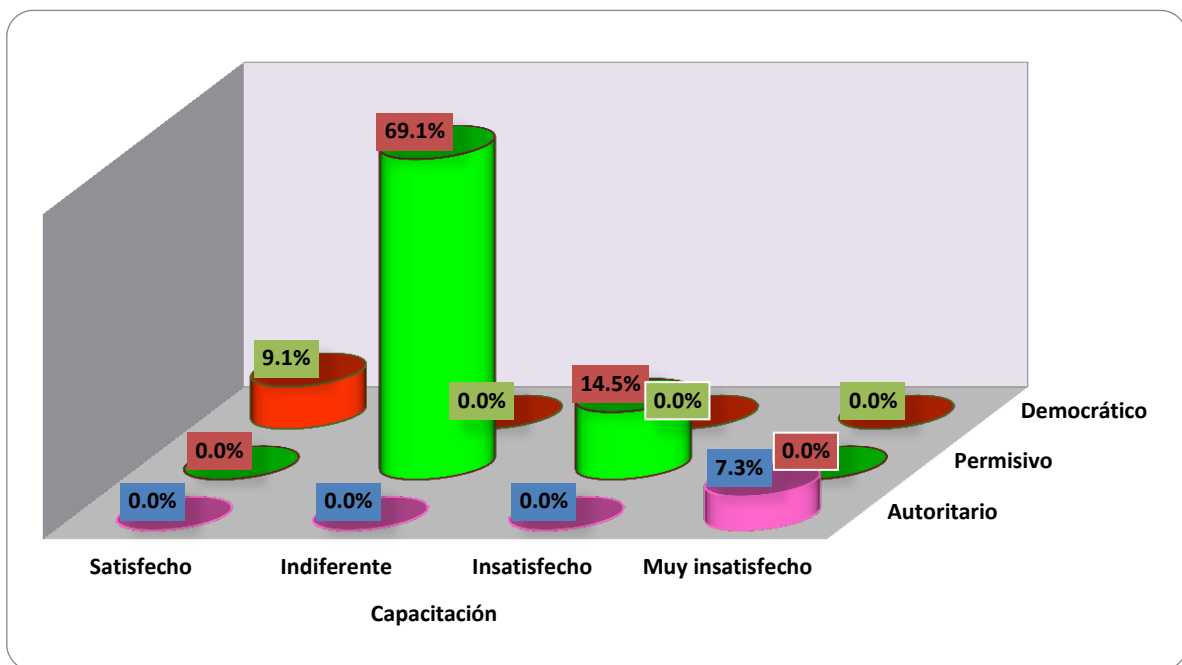
Tabla 15 Tabla de contingencia (Estilo de Liderazgo y Dimensión de Capacitación) del Departamento de Gineco- Obstetricia

Estilos de liderazgo	Dimensión de capacitación				Total
	Satisfecho	Indiferente	Insatisfecho	Muy insatisfecho	
Permisivo	0	18	27	1	46
Democrático	5	0	0	0	5
Total	5	18	27	5	55

	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
Autoritario	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	7.3%	4	7.3%
Permisivo	0	0.0%	38	69.1%	8	14.5%	0	0.0%	46	83.6%
Democrático	5	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	9.1%
Total	5	9.1%	38	69.1%	8	14.5%	4	7.3%	55	100.0%

Fuente: Resultado de las encuestas

Grafico 4 Relación (Estilo de Liderazgo y Dimensión de Capacitación) del Departamento de Gineco Obstetricia



Fuente: Tabla 8

Interpretación: En conocimientos generales, el personal asistencial refiere que 69,1% señalaron que el estilo de liderazgo permisivo trasciende en un nivel de satisfacción de indiferente, 14,5% estilo permisivo y está insatisfecho; 9,1%, percibe un estilo democrático y está satisfecho, y 7,3%, percibe un estilo de liderazgo autocrático y por ello está muy insatisfecho.

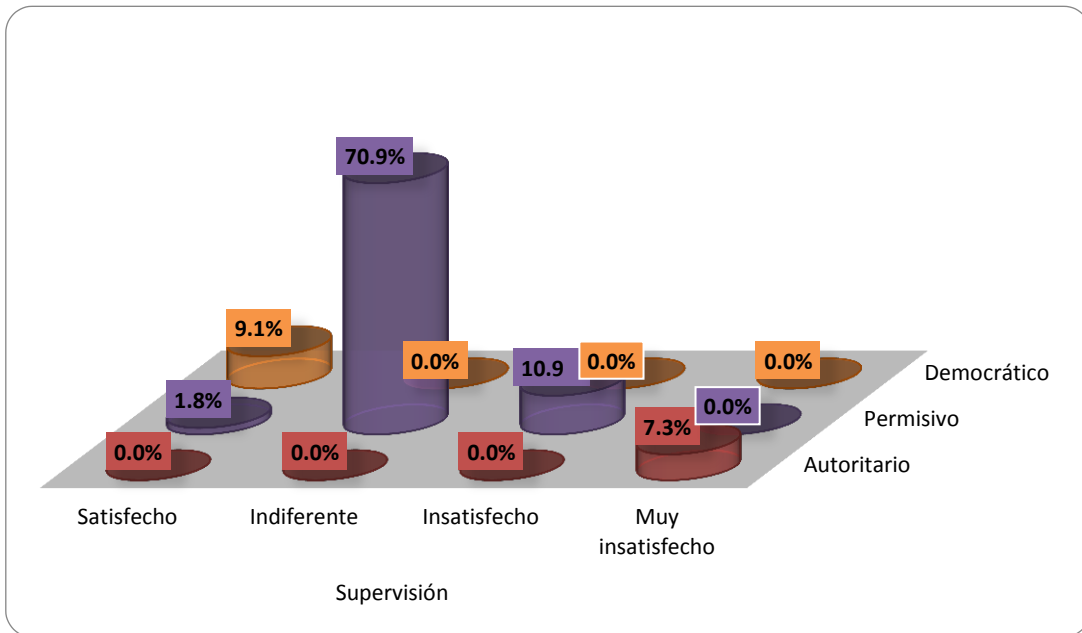
3.7. Relación entre estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en su dimensión de supervisión.

Tabla 16 Tabla de contingencia (Estilo de Liderazgo y Dimensión de Supervisión)

Estilos de liderazgo	Dimensión de supervisión								Total	
	Satisfecho		Indiferente		Insatisfecho		Muy insatisfecho			
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
Autoritario	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	7.3%	4	7.3%
Permisivo	1	1.8%	39	70.9%	6	10.9%	0	0.0%	46	83.6%
Democrático	5	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5	9.1%
Total	6	10.9%	39	70.9%	6	10.9%	4	7.3%	55	100.0%

Fuente: Resultado de las encuestas

Grafico 5 Relación (Estilo de Liderazgo y Dimensión de Supervisión) del Departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica



Fuente: Tabla 9

Interpretación: En conocimientos generales, el personal asistencial refiere que 70,9% señalaron que el estilo de liderazgo permisivo trasciende en un nivel de satisfacción de indiferente, 10,9%, estilo permisivo y está insatisfecho; 9,1%, percibe un estilo democrático y está satisfecho, y 7,3%, percibe un estilo de liderazgo autocrático y por ello está muy insatisfecho.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

SIGNIFICACIÓN ESTADÍSTICA DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON (r Pearson)

Liderazgo y Satisfacción Laboral

1. Hipótesis Estadística:

Hipótesis Nula (H_0):

$H_0: r_{xy}=0 \Rightarrow$ El coeficiente de correlación obtenido resulta de una población cuya correlación es cero ($\rho = 0$).

Hipótesis Alterna (H_1):

$H_1: r_{xy} \neq 0 \Rightarrow$ El coeficiente de correlación obtenido resulta de una población cuyo coeficiente de correlación es diferente de cero ($\rho \neq 0$).

2. Nivel de significancia (α) y nivel de confianza (γ):

$(\alpha)=0,05$ (5%); $(\gamma)=0,95$ (95%)

3. Función o Estadística de Prueba

Formula de la correlación de Pearson.

$$r_s = \frac{n \sum r_x r_y - \sum r_x \sum r_y}{\sqrt{\left[n \sum r_x^2 - (\sum r_x)^2 \right] \left[n \sum r_y^2 - (\sum r_y)^2 \right]}}$$

Donde:

r = coeficiente de correlación de Pearson.

N = número de datos.

X = puntaje crudo de X.

Y = puntaje crudo de Y.

4. Región crítica o de rechazo de la hipótesis nula:

En la correlación de Pearson se ubica entre -1 y +1 que cuantifica el grado de relación entre ambas variables (llamadas X e Y). Un valor positivo de correlación implica una relación directa positiva (valores grandes de X, tienden a estar relacionado con grandes valores de Y, los valores pequeños de X, tienden a estar

relacionado a valores pequeños de Y). Un valor negativo de la correlación implica una asociación inversa (valores grandes de X, tienden a estar relacionado con valores pequeños de Y, viceversa).

Coeficiente de correlación.

Se expresa numéricamente, tanto en fuerza como en la dirección de la correlación lineal en línea recta. Estos coeficientes de correlación se encuentran en su mayoría entre -1.00 y +1.00 como se detalla:

Tabla 17 Parámetro del coeficiente de correlación.

- 1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.95	Correlación negativa fuerte.
-0.50	Correlación negativa moderada.
- 0.10	Correlación negativa débil.
0.00	Ninguna correlación.
+ 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.50	Correlación positiva moderada.
+ 0.95	Correlación positiva fuerte.
+ 1.00	Correlación positiva perfecta.

5. Valor Calculado

El valor calculado (VC) de la función r de Pearson se obtiene en la Tabla N° 02.

Tabla 18 Correlaciones

		Liderazgo	Satisfacción
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,905**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55

Satisfacción	Correlación de Pearson	,905**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

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

6. Decisión Estadística:

La Correlación de *r* Pearson es 0,905, en base a la tabla de decisiones existe correlación positiva fuerte, se rechaza la hipótesis nula respaldando la hipótesis alterna, al 5% de significancia estadística. Con estos resultados, concluimos que las variables de estudio están relacionadas; existe evidencia estadística suficiente para aseverar que existe relación entre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral. Para observar la magnitud de relación entre las variables de estudio se calcula el valor “*t*” que sea mayor o igual a +2,0639, o bien, menor o igual a -2,0639, entonces se rechaza la hipótesis nula.

$$t_k = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} = t_k = 15,487$$

Se concluye que en la población; el liderazgo y la organización institucional actitud hacia la aplicabilidad de los principios están linealmente correlacionados; ya que $15,487 > 2,704$

Para el estadístico de prueba *t*, los valores críticos son $\pm 2,704$

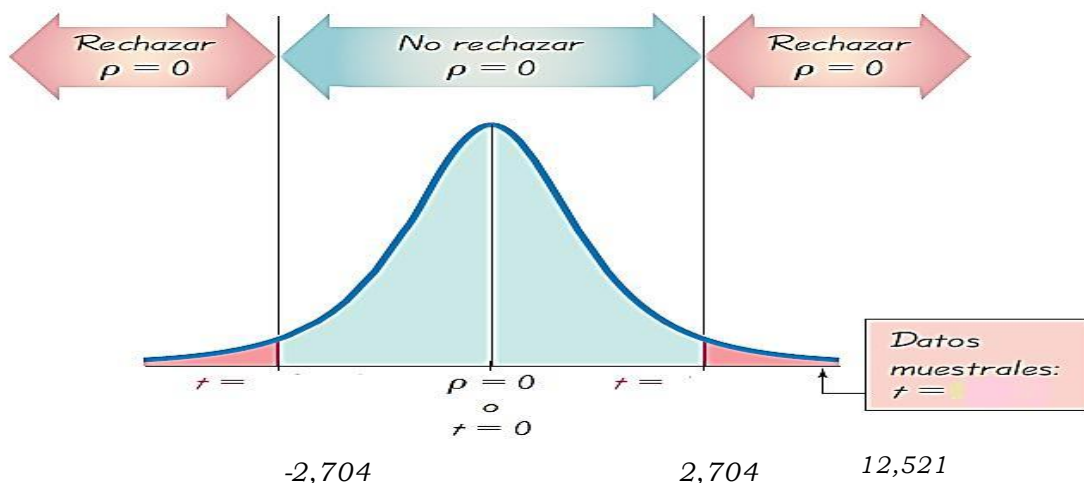
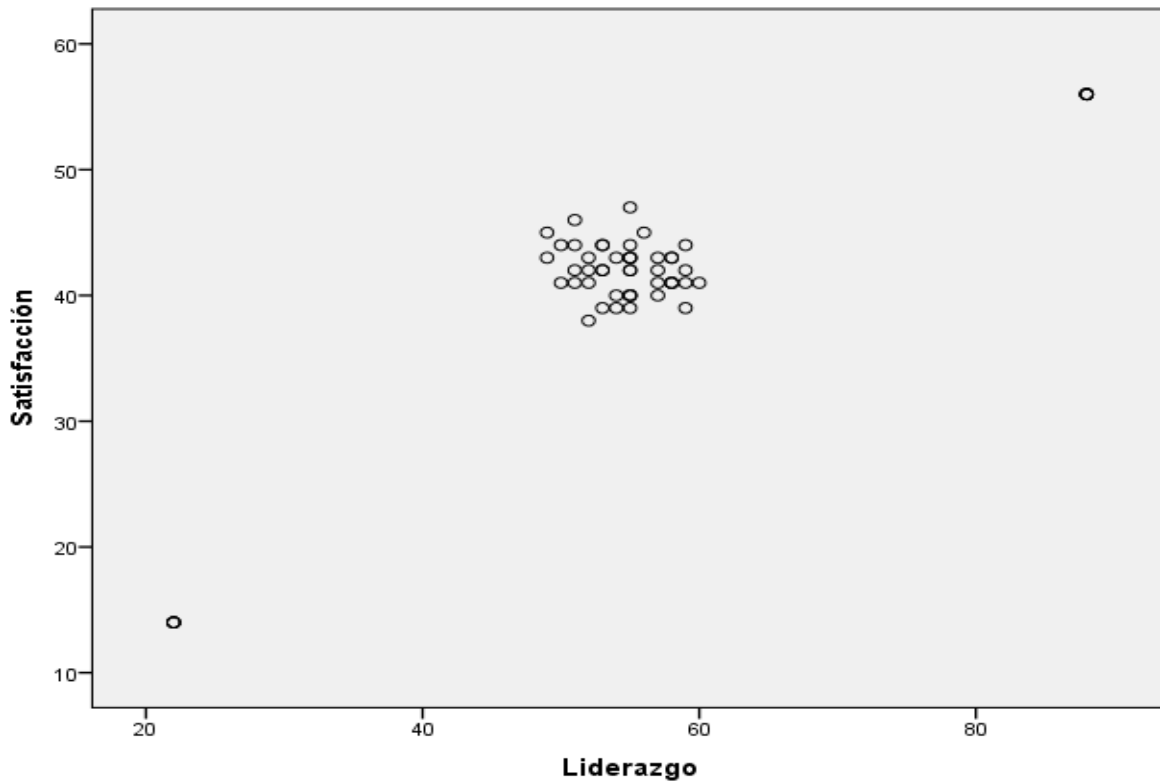


Grafico 6 Diagrama de dispersión entre liderazgo (X) y satisfacción laboral (Y)



Regresión lineal:

Tabla 19 Resumen de modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,905 ^a	,820	,816	3,805

a. Predictores: (Constante), Liderazgo

Interpretación:

El valor R^2 es la proporción de variación de y que se explica por la relación lineal entre X y Y .

Concluimos que 0,905 (o aproximadamente 90%) de la variación de satisfacción laboral se explicaría por la relación lineal entre el estilo de liderazgo. Lo anterior implica que cerca del 10% de la variación de satisfacción laboral no se explica por la práctica de estilo de liderazgo.

DISCUSION

Los resultados obtenidos en la investigación nos demuestran una relación de tipo positivo y significativa entre el liderazgo de los jefes y la satisfacción laboral del personal asistencial del departamento de Gineco - Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica 2018.

De los resultados en las tablas antes presentada podemos notar que en el departamento de Gineco – Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica el personal asistencial percibe que el estilo de liderazgo de la jefa del departamento de gineco-obstetricia es el estilo permisivo en un 83,6% con respecto a 9,1% del estilo democrático y 7,3% estilo autocrático.

Sobre la satisfacción laboral en el departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica es indiferente en un 81,8% a comparación de 10.9% satisfecho y un 7,3% muy insatisfecho.

El personal asistencial manifiesta por intermedio de la encuesta que 81,8% que el estilo de liderazgo permisivo tiene trascendencia en un nivel de satisfacción indiferente, estilo democrático y está satisfecho 7.3% percibe un estilo autocrático y está muy insatisfecho

CONCLUSION

Tras lo obtenido de la investigación evidenciaron que existe una significancia en la relación entre el liderazgo de los jefes y la satisfacción laboral del personal asistencial del Departamento de Gineco – Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica en el 2018. El estilo de liderazgo permisivo es el que es percibido por el personal asistencial como el estilo que caracteriza a la jefa del departamento de Gineco – obstetricia del Hospital.

Además sobre la satisfacción laboral el personal asistencial del departamento de Gineco – Obstetricia considera es indiferente la satisfacción laboral respecto a los demás niveles de satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

Se recomienda se genere y gestione capacitaciones continuas al personal de salud que asuma los cargos de jefatura no solo en temas de gestión si no incidir en temas de liderazgo, toma de decisión y actividad.

Además se recomienda que se debe de aplicar periódicamente este tipo de instrumentos para tener información y los jefes puedan corregir y tomar mejor decisión respecto a la conducción del departamento de Gineco – Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Benaiges D. (2010). Revista digital Verdadera Seducción. México. Doi <http://revista-digital.verdadera-seducion.com/liderazgo-empresarial/>
- BLUM, Milton y NAYLOR, James. (1993). "Psicología industrial"
(Sus fundamentos teóricos y sociales).
- Ccatamayo G. (2016). Niveles de satisfacción laboral y la relación con las variables ocupacionales en la Municipalidad Provincial de Churcampa, Huancavelica, Perú – 2015. Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo.
- Chiang M, Martin J, Nuñez A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid. España. Editorial RB Servicios editoriales,SL.
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P., & Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y Satisfacción Laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación de un instrumento. *Universum*, 23(2), 66-85.
- Chiavenato, A. (2000). Administración de recursos humanos. Colombia. Editorial Internacional Thomson, S.A.
- Drucker, P. (1994). "Gerencia para el futuro". Barcelona. Grupo Editorial Norma.
- Pérez.C, Guillén Grima, Brugos A y Aguinaga O. (2013). Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria, Unidad de Medicina Preventiva. Clínica Universidad de Navarra. Madrid. España.36 (2). 243.
doi <http://dx.doi.org/10.4321/S1137-66272013000200008>
- Ponce J, Reyes H, Ponce G. Satisfacción laboral y calidad de atención en enfermería en una unidad médica de alta especialidad. *Revista de Enfermeria IMSS* 2006;14(2):65-73. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/1695-6141-eg-16-47-00369.pdf>

- Quevedo, Ana. (2011). Proyecto de vida. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos35/proyecto-de-vida/proyecto-de-vida.shtml#refer>.
- Sánchez (2011). Clima organizacional según la Relación entre la percepción del clima organizacional con el estrés laboral en trabajadores del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Lima – Perú
- Silva, H. (2009) Medición del Clima Laboral y Satisfacción del Personal de Trabajadores docentes y no docentes de la Facultad de Medicina UNAP-2009 Madre de Dios.

ANEXOS

ANEXO N° 01

ARTICULO CIENTIFICO

1. TITULO

LIDERAZGO DE LOS JEFES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GINECO OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUANCVELICA 2018

2. AUTOR

- DIAZ ARANDA DIANA LIZETH
- SEDANO MANRIQUE CARLOS IVAR

3. RESUMEN

En la actualidad se observa el interés en las instituciones por enfocar la atención de sus trabajadores que conllevan la gestión de una institución, se va adquiriendo conciencia de prestar atención a las necesidades de participación en la toma de decisiones, además de los beneficios económicos, es necesario generar oportunidades de realización personal de los trabajadores. En base a esta premisa, se presenta la siguiente tesis "*Liderazgo de los jefes y satisfacción laboral del personal asistencial del Departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Regional De Huancavelica 2018*", orientada a demostrar la relación entre el liderazgo y la satisfacción laboral. Con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo de jefes y su relación con la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital ya mencionado. La metodología del estudio es de tipo Sustantiva, Nivel Correlacional, Diseño no experimental Transeccional, Ex Post Facto y Correlacional causal. La población fue el personal asistencial entre Obstetras y Personal Técnico que laboran en el Departamento de Gineco obstetricia, la muestra es de 55 trabajadores, como técnicas se utilizó la Encuesta Cuestionario, se utilizó un instrumento con múltiples ítems por cada variable, diferenciando los estilos de liderazgo; autoritario, democrático y permisivo; en satisfacción laboral incluyendo la

motivación, satisfacción, capacitación y supervisión, que fueron construidas según la Escala de Likert. Los resultados obtenidos por *Correlación de r Pearson* es 0,905, por lo que de acuerdo a la tabla de decisiones existe *correlación positiva fuerte*, se rechaza la hipótesis nula a favor de la hipótesis alterna, al 5% de significancia estadística. Con estos resultados, se concluye que las variables de estudio están relacionadas; vale decir, que existe evidencia estadística suficiente para afirmar que existe relación entre el estilo de liderazgo y satisfacción laboral.

4. PALABRAS CLAVE

Liderazgo, Satisfacción laboral.

5. ABSTRACT

At present, there is an interest in institutions to focus on the attention of their workers that involve the management of an institution, it is becoming aware of paying attention to the needs of participation in decision-making, in addition to the economic benefits, it is necessary to generate opportunities for the personal fulfillment of workers. Based on this premise, the following thesis is presented "Leadership of the heads and job satisfaction of the care staff of the Obstetrics and Gynecology Department of the Hospital Regional de Huancavelica 2018", aimed at demonstrating the relationship between leadership and job satisfaction. With the objective of determining the relationship between the leadership of heads and their relationship with the job satisfaction of the hospital care personnel already mentioned. The study methodology is of the Substantive type, the Correlational level, the non-experimental Transectional design, the Ex Post Facto and the causal correlation. The population was the care personnel among Obstetricians and Technical Staff that work in the Obstetrics and Gynecology Department, the sample is of 55 workers, as techniques the Questionnaire Survey was used, an instrument was used with multiple items for each variable, differentiating the styles of leadership; authoritarian, democratic and permissive;

in job satisfaction including motivation, satisfaction, training and supervision, which were built according to the Likert Scale. The results obtained by Correlation of r Pearson is 0.905, so according to the decision table there is a strong positive correlation, the null hypothesis is rejected in favor of the alternative hypothesis, at 5% statistical significance. With these results, it is concluded that the study variables are related; In other words, there is sufficient statistical evidence to affirm that there is a relationship between leadership style and job satisfaction.

6. KEYBORDS

Leadership, job satisfaction

7. INTRODUCCION

En la actualidad se observa el interés en las instituciones por enfocar la atención de sus trabajadores que conllevan la gestión de una institución, se va adquiriendo conciencia de prestar atención a las necesidades de participación en la toma de decisiones, además de los beneficios económicos, es necesario generar oportunidades de realización personal de los trabajadores.

Por tal motivo, los estudios del talento humano en el proceso de la satisfacción laboral resultan imprescindibles, porque influyen en los trabajadores la poder de expresar su opinión, sobre el funcionamiento de la institución; de esta forma se identifican problemas que se pueden convertir en fortalezas, también constituyen un excelente mecanismo para conocer de manera indirecta, la calidad de gestión de la organización. Finalmente, nos proponemos mejorar las condiciones en que labora el personal de salud, promoviendo actividades de capacitación por medios tecnológicos modernos y la telemedicina. Esta ley de la reforma de la salud no contempla indicadores y parámetros para evaluar la satisfacción laboral del personal de salud.

8. METODOLOGIA

El presente estudio fue una investigación no experimental, puesto que no se manipuló deliberadamente la variable independiente (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). El estudio se configura como una investigación no experimental de tipo Ex Post Facto - correlacional, puesto que la investigación se examinó, no solamente, la asociación entre las variables, sino estudió también cómo influye el liderazgo de los jefes en la satisfacción laboral (Sánchez & Reyes, 1996). En la investigación se recurrió a la técnica de encuesta y el instrumento fue validado por juicio de expertos. La población fue 55 trabajadores entre nombrados y contratados en el Hospital Regional de Huancavelica al año 2018. Para la prueba de hipótesis y determinar la significancia de la influencia de la variable liderazgo en la satisfacción laboral, se utilizó al r de Pearson.

9. RESULTADOS

Los estilos de liderazgo suscitado en el Hospital se conoció que es permisivo en un 83,6%; 9,1%, estilo democrático y 7,3%, estilo autocrático; la satisfacción laboral es indiferente en un 81,8%; 10,9%, satisfecho y 7,3%, muy insatisfecho. La relación (Estilo de Liderazgo y Satisfacción en Motivación) demuestra que el personal asistencial refiere que 81,8% señalaron que el estilo de liderazgo permisivo trasciende un nivel de satisfacción de indiferente, 9,1%, estilo democrático y está satisfecho; 7,3%, percibe un estilo autocrático y está muy insatisfecho. La relación (estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en su dimensión de satisfacción) tiene como resultado el 49,1% señalaron que el estilo de liderazgo permisivo trasciende en un nivel de insatisfacción, 32,7% estilo permisivo y está indiferente; 9,1%, percibe un estilo democrático y está satisfecho. La relación (Estilo de Liderazgo y Dimensión de Capacitación) muestra que el 69,1% señalaron que el estilo de liderazgo permisivo trasciende en un nivel de satisfacción de indiferente, 14,5% estilo permisivo y está insatisfecho; 9,1%, percibe un estilo democrático y está satisfecho, y 7,3%, percibe un estilo de liderazgo autocrático y por ello está muy insatisfecho. La relación (Estilo de Liderazgo y Dimensión de Supervisión) resulto que el 70,9%

señalaron que el estilo de liderazgo permisivo trasciende en un nivel de satisfacción de indiferente, 10,9%, estilo permisivo y está insatisfecho; 9,1%, percibe un estilo democrático y está satisfecho, y 7,3%, percibe un estilo de liderazgo autocrático y por ello está muy insatisfecho. Resultando que el liderazgo de los jefes influye significativamente en la satisfacción laboral del personal asistencial del departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica en el periodo 2018, con un 95% de confianza.

10. DISCUSION

Los resultados obtenidos en la investigación nos demuestran una relación de tipo positivo y significativa entre el liderazgo de los jefes y la satisfacción laboral del personal asistencial del departamento de Gineco - Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica 2018.

De los resultados de las tablas antes presentada podemos notar que en el departamento de Gineco – Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica el personal asistencial percibe que el estilo de liderazgo de la jefa del departamento de Gineco-Obstetricia es el estilo permisivo en un 83,6% con respecto a 9,1% del estilo democrático y 7,3% estilo autocrático.

Sobre la satisfacción laboral en el departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica se indiferente en un 81,8% a comparación de 10.9% satisfecho y un 7,3% muy insatisfecho.

El personal asistencial manifiesta por intermedio de la encuesta que 81,8% que el estilo de liderazgo permisivo tiene trascendencia en un nivel de satisfacción indiferente, estilo democrático y está satisfecho 7.3% percibe un estilo autocrático y está muy insatisfecho

11. CONCLUSIONES

Tras los resultados de la investigación evidenciaron que hay una significancia en la relación entre el liderazgo de los jefes y la satisfacción laboral del personal asistencial del Departamento de Gineco – Obstetricia del Hospital Regional de Huancavelica en el 2018. El estilo de liderazgo permisivo es el que es percibido por el personal asistencial como el estilo que caracteriza a la jefa del departamento de Gineco – Obstetricia del Hospital.

Además sobre la satisfacción laboral el personal asistencial del departamento de Gineco – Obstetricia considera es indiferente el nivel de satisfacción laboral a comparación de los demás niveles de satisfacción laboral.

12. REFERENCIAS

- Benaiges D. (2010). Revista digital Verdadera Seducción. México. Doi <http://revista-digital.verdadera-seducccion.com/liderazgo-empresarial/>
- BLUM, Milton y NAYLOR, James. (1993). "Psicología industrial"
(Sus fundamentos teóricos y sociales).
- Ccatamayo G. (2016). Niveles de satisfacción laboral y la relación con las variables ocupacionales en la Municipalidad Provincial de Churcampa, Huancavelica, Perú – 2015. Escuela de Postgrado Universidad Cesar Vallejo.
- Chiang M, Martin J, Nuñez A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid. España. Editorial RB Servicios editoriales,SL.
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P., & Nuñez, A. (2008). Clima organizacional y Satisfacción Laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación de un instrumento. *Universum*, 23(2), 66-85.
- Chiavenato, A. (2000). Administración de recursos humanos. Colombia. Editorial Internacional Thomson, S.A.
- Drucker, P. (1994). "Gerencia para el futuro". Barcelona. Grupo Editorial Norma.

- Pérez.C, Guillén Grima, Brugos A y Aguinaga O. (2013). Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria, Unidad de Medicina Preventiva. Clínica Universidad de Navarra. Madrid. España.36 (2). 243.
doi <http://dx.doi.org/10.4321/S1137-66272013000200008>
- Ponce J, Reyes H, Ponce G. Satisfacción laboral y calidad de atención en enfermería en una unidad médica de alta especialidad. Revista de Enfermería IMSS 2006;14(2):65-73. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v16n47/1695-6141-eg-16-47-00369.pdf>
- Quevedo, Ana. (2011). Proyecto de vida. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos35/proyecto-de-vida/proyecto-de-vida.shtml#refer>.
- Sánchez (2011). Clima organizacional según la Relación entre la percepción del clima organizacional con el estrés laboral en trabajadores del instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Lima – Perú
- Silva, H. (2009) Medición del Clima Laboral y Satisfacción del Personal de Trabajadores docentes y no docentes de la Facultad de Medicina UNAP-2009 Madre de Dios.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título del proyecto: “LIDERAZGO DE LOS JEFES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN EL DEPARTAMENTO DE GINECO-OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUANCVELICA 2018”

Investigadores: Bach. SEDANO MANRIQUE, Carlos Ivar

Bach. DIAZ ARANDA, Diana Lizeth

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	TÉCNICA/INSTRUMENTO
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el liderazgo de los jefes y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la relación entre el liderazgo de los jefes en la dimensión satisfacción personal y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica 2018? - ¿Cuál es la relación entre el liderazgo de los jefes en la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica 2018? - ¿Cuál es la relación entre el liderazgo de los jefes en la dimensión capacitación del trabajador y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica en el año 2018? 	<p>Objetivo General Determinar la relación entre el liderazgo de jefes y su relación con la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el liderazgo de los jefes en la dimensión satisfacción personal y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica 2018. • Determinar la relación entre el liderazgo de los jefes en la dimensión supervisión y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica 2018. • Determinar la relación entre el liderazgo de los jefes en la dimensión capacitación del trabajador y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital 	<p>Hipótesis General: Existe una relación significativa entre el liderazgo de los jefes y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El liderazgo de los jefes es adecuado. - El grado de satisfacción laboral del personal de salud es Bueno 	<p>Variable Independiente Liderazgo de los jefes</p> <p>Variable Dependiente Satisfacción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estilo Autocrático • Estilo Democrático. • Estilo Permisivo. • Satisfacción Personal • Supervisión • Capacitación del trabajador • Motivación 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Sustantiva</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Correlacional</p> <p>Método General: Deductivo</p> <p>Método Básico: Descriptivo – De Encuesta</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental Transeccional Ex Post Facto Correlacion al causal</p> <p>Población: 55 Personales</p>	<p>Técnica Encuesta Cuestionario</p> <p>Instrumento Formularios o Cédulas estructuradas</p> <p>Estadística Descriptiva Cuadros simples. Doble entrada, gráficos de barras e histogramas.</p> <p>Estadística Inferencial: Tipo de Hipótesis Correlacional</p> <p>Nivel de medición Ordinal – Ordinal</p> <p>Prueba Estadística No Paramétrica Coeficiente Q de Yule.</p> <p>Programas</p>

<p>- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo de los jefes en la dimensión motivación y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica en el año 2018?</p>	<p>Regional de Huancavelica 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre el liderazgo de los jefes en la dimensión motivación y la satisfacción laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Huancavelica en el año 2018. 				<p>asistenciales del HDH</p>	<p>Estadísticos Microsoft Excel 2013 y SPSS 15.0</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	----------------------------------	---------------------------------------------------------------------

CUESTIONARIO SOBRE EL LIDERAZGO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL

Código del Profesional	Profesión		Años de Servicio	Fecha
Estado Civil		Edad	Sexo	
Soltero	Casado		F	M
Conviviente	Viudo		Condición Laboral	
Divorciado				

Instrucciones: A continuación le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

1 DESACUERDO	2 PARCIALMENTE EN DESACUERDO	3 DE ACUERDO	4 TOTALMENTE DE ACUERDO
---------------------	-------------------------------------	---------------------	--------------------------------


PARTE I: EL LIDERAZGO

Dimensión / Ítems		1	2	3	4
Dimensión: Estilo Autoritario					
1	El trato de los jefes es impositivo.				
2	La relación de los jefes hacia el personal asistencial y administrativo es vertical.				
3	Los jefes tienen un estilo autoritario con el que estoy de acuerdo.				
4	Los jefes se sienten por encima del equipo de salud.				
5	El trato de los jefes hacia el personal asistencial y administrativo se caracteriza por la aplicación de sanciones.				
6	Los jefes no delegan responsabilidades a su personal.				
7	Los trabajadores percibimos la desconfianza de los jefes.				
8	Los resultados obtenidos no son los esperados.				
Dimensión: Estilo Democrático					
9	Los jefes promueven la participación del equipo de salud.				
10	Los jefes son visionarios y tolerantes.				
11	Los jefes tienen capacidad de escuchar.				
12	Los jefes motivan la solución de problemas.				
13	Los jefes motivan ideas innovadoras.				
14	Los jefes nos incentivan a reflexionar como podemos mejorar nuestro trabajo.				
15	Los jefes generan autoconfianza en su personal.				
16	Los resultados planificados se logran en su totalidad.				
Dimensión: Estilo Permisivo					
17	Se observa un trabajo con equidad y transparencia.				
18	Los jefes no se sienten involucrados con el equipo de salud.				
19	Los jefes trabajan empíricamente.				
20	Los jefes toleran cualquier comportamiento del equipo de salud.				
21	Los jefes fomentan el trabajo individualizado – mecanizado.				
22	Los jefes no se sienten comprometidos con la visión y misión del Hospital Departamental de Huancavelica.				

PARTE II: LA SATISFACCIÓN LABORAL

Dimensión / Ítems		1	2	3	4
Dimensión: Motivación					
1	Los jefes nos elogian cuando realizamos un buen trabajo.				
2	Los jefes establecen y mantienen canales de comunicación adecuados.				
3	La jefa promueve la toma de decisiones en el trabajo en equipo.				
4	La jefa suelen tener en cuenta a los trabajadores por encima de cuestiones organizativas.				
5	La jefa promueve la aplicación de proyectos novedosos.				
6	La jefa presenta retos como oportunidad para aprender.				
7	La jefa estimula a los trabajadores en el logro de resultados.				
Dimensión: Satisfacción					
8	Las remuneraciones mensuales satisfacen nuestras necesidades básicas.				
9	La jefa promueve y jerarquiza las actividades y tareas.				
Dimensión: Capacitación del trabajador					
10	La jefa ponen en práctica los conocimientos, habilidades y destrezas				
11	La jefa nos capacita sobre los diferentes temas al equipo de salud.				
Dimensión: Supervisión					
12	La jefa durante el proceso de supervisión, cumplen con la función de asesoría.				
13	La jefa verifica y analiza el grado de ejecución, aplicando los correctivos necesarios.				
14	La jefa realizan la supervisión/monitoreo de manera inopinada.				

Gracias por su colaboración

 **ESCUELA DE POSGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SERVICIO DE SALUD
FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS: LIDERAZGO DE LOS JEFES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GINECO OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUANCVELICA 2018

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre: LIDERAZGO DE LOS JEFES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GINECO OBSTETRICIA DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUANCVELICA 2018

OBJETIVO: Determinar la relación entre el liderazgo de jefes y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud del Departamento de Ginecología-Obstetricia Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2018.

DIRIGIDO A: Personal de salud del Departamento de Ginecología-Obstetricia

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MUÑOZ DE LA TORRE ROSSIBEL JUANA

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

<input checked="" type="checkbox"/> Aplicar	<input type="checkbox"/> Mejorar	<input type="checkbox"/> Rehacer
---------------------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

Observaciones y/o Recomendaciones:
.....


Mg. ROSSIBEL J. MUÑOZ DE LA TORRE
Firma y Post Firma