



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA
SALUD**

**Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería del
Hospital Regional Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Pinedo Idrogo Fabiola Corina (ORCID: 0000-0002-1566-223X)

ASESORA:

Dra. Arbulú Pérez-Vargas, Carmen Graciela (ORCID: 0000-0002-8463-6553)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

CHICLAYO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios, mi Señor por darme la fortaleza y fe necesaria para culminar una de mis tantas metas.

A mi madre Ana por su paciencia, por entender mis ausencias y comprender la dedicación que requiere un proyecto como este; por ser el motor que me impulsa a no rendirme y poder terminar mi Maestría.

Fabiola Corina

AGRADECIMIENTO

A mi Asesora de investigación la Dra. Carmen Graciela por sus valiosas orientaciones.

A los profesores del Programa de Maestría de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo por sus enseñanzas y sugerencias que siempre quedarán grabadas en mi mente y corazón.

Fabiola Corina

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
I.INTRODUCCIÓN.....	7
II.MÉTODO	21
2.1. Tipo y Diseño de exploración	21
2.2. Operacionalización de variables.....	22
2.3. Población y Muestra.....	23
2.4. Técnicas e Instrumentos	25
2.5. Procedimientos.....	26
2.6. Métodos de análisis de datos.....	26
2.7. Aspectos éticos.....	27
III. RESULTADOS.....	27
3.1. Resultados previos.....	30
3.2. Estilos de Liderazgo, enfermeras Hospital Regional Lambayeque.....	31
3.3. Satisfacción Laboral, enfermeras Hospital Regional Lambayeque	32
3.2. Discusión	34
IV. CONCLUSIONES	36
V. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	46

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el estilo de liderazgo y Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Lambayeque. Se trabajó con una muestra de 196 enfermeras, que participaron previo consentimiento informado, aplicando un cuestionario constituido por 73 ítems derivados de 31 indicadores, los 10 primeros relacionados con la variable antecedentes; 6 valoran la variable estilos de liderazgo, autoridad, poder, comunicación, toma de decisiones, responsabilidad y motivación; mientras que para valorar la variable satisfacción laboral se incluyeron 15 indicadores, de los cuales 9 valoran las actitudes relacionadas con el contexto del trabajo, políticas y administración, condiciones laborales, nivel social, relaciones interpersonales, sueldo, seguridad en el trabajo, supervisión técnica, vida personal; y 6 valoran las actitudes relacionadas con el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo, promoción en el trabajo, realización, reconocimiento, responsabilidad y el trabajo en sí. Los datos se analizaron mediante frecuencias absolutas y relativas, para la prueba de hipótesis se utilizó la X^2 , con un nivel de significancia de 0,05, y para determinar la relación entre las variables se utilizó la correlación lineal de Pearson y correlación de Spearman. Los resultados fueron que desarrollan un liderazgo democrático y ambas variables se relacionan.

Palabras clave: Liderazgo, enfermería, satisfacción laboral, hospital.

ABSTRACT

The objective of the research was to establish the relationship between the leadership st and job satisfaction of the nursing professionals at the Lambayeque Regional Hospital. We worked with a sample of 196 nurses, who participated with prior informed consent, applying a questionnaire made up of 73 items derived from 31 indicators, the first 10 related to the antecedents variable; 6 value the variable styles of leadership, authority, power, communication, decision-making, responsibility and motivation; While to assess the job satisfaction variable, 15 indicators were included, of which 9 assess attitudes related to the work context, policies and administration, working conditions, social status, interpersonal relationships, salary, job security, technical supervision, Personal life; and 6 value attitudes related to work itself, possibility of development, promotion at work, achievement, recognition, responsibility and the work itself. The data were analyzed using absolute and relative frequencies, for the hypothesis test the X² was used, with a significance level of 0.05, and to determine the relationship between the variables, Pearson's linear correlation and Spearman's correlation were used. The results were that they develop a democratic leadership and both variables are related.

Keywords: Leadership, nursing, job satisfaction, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral de las enfermeras en un centro hospitalario es de capital importancia, centrando su labor fundamentalmente en terapias invasivas, preventivas y curativas de los pacientes que concurren al hospital, el desempeño laboral de ellas forma parte de la planificación que se estila en cada nosocomio, reconociendo la labor como ser profesional que promueve el respeto a la autonomía de los pacientes y aún más tiene que ver con el proceso de obtener el consentimiento informado del paciente, para efectos de la atención médica.

De allí la exigencia de profesionales de enfermería con pensamiento crítico y reflexivo, proactivo, que ofrezcan un servicio eficaz fundamentado; con injerencia en las disposiciones, ejerciendo su dirección desde una perspectiva vasta y futurista, con pericias cognoscitivas, tecnológicas y humanitarias para proyectarse a los requerimientos de los pacientes y conseguir un valioso nivel complacencia.

Asimismo, cabe destacar que la enfermera es líder en el área de salud y principalmente cuando brinda atención directa al paciente que llega al hospital y a sus familiares que siempre acompañan, a fin lograr la satisfacción del usuario y de quienes se encuentran a su alrededor, como compañeros de trabajo. El líder enfermero debe cumplir con realizar motivaciones de su entorno ante los usuarios; puesto que con ello podrá mejorar o motivar su actuar, logrando cooperación y productividad, obteniendo actividades basada en calidad técnica y humanas, lo cual es un deber de los trabajadores de la salud y que además permitirá hacer frente a la situación cambiante de la pirámide poblacional: enfermedades desarrolladas en la pobreza, transición epidemiológica, entre otras; para lo cual se requiere de personal cada vez más cualificado y calificado para atender con compromiso las necesidades institucionales y de los usuarios de servicios de salud.

Una de las acciones principales de enfermería es la interrelación con pacientes; quienes reciben servicios de salud, con los familiares y con usuarios internos que forman parte del equipo multidisciplinario que brinda atenciones de salud, proceso para el cual se requiere de liderazgo. El comportamiento y la relación que sostenga el profesional líder de enfermería con el equipo multidisciplinario tendrá influencia en los resultados que se quieren obtener en las situaciones salud – enfermedad. Además, también es importante el liderazgo que se presente frente al jefe

inmediato, otras autoridades de enfermería, médicos y demás personal de soporte, para brindar atención integral de salud. Es importante tener en cuenta lo anteriormente descrito, dado que siempre suscitan situaciones impredecibles y difíciles en donde la iniciativa y el liderazgo de enfermería son clave.

En un estudio sobre el liderazgo frente al usuario y al equipo multidisciplinario, se identifica que el 77.8% (196 enfermeras) eran personal de nivel operativo respecto del número total de enfermeras (252); el actuar del personal operativo es clave para brindar servicios de calidad, logrando la recuperación de pacientes y la calidad de vida en los diversos aspectos, por lo cual es importante estudiar de qué manera se manifiesta el liderazgo; aún más, cuando es sabido que las enfermeras buscan constantemente el logro de objetivos de los centros de salud.

Cornejo (1997) afirma que las características principales de liderazgo se aprenden; asimismo Matazak (1990) manifiesta que el conocimiento y características de un individuo puede influenciar a otros individuos, asumiendo el rol de líder, indica también que el liderazgo efectivo consiste en brindar soporte, facilitar el trabajo y presta énfasis al cumplimiento de metas comunes. En ese sentido, es importante resaltar que el presente estudio puede aportar en la mejora del liderazgo.

Por otro lado, es sabido que hay insatisfacción laboral del profesional de enfermería, situación que de alguna manera genera situaciones negativas, así como incide en el cumplimiento de las políticas nacionales de salud, que finalmente afecta directamente a la atención de salud en la región, desacreditando a las instituciones de salud que por la naturaleza de su creación tienen como fin y razón de ser la atención integral de salud.

Las situaciones antes señaladas indican que es relevante analizar el estilo de liderazgo asumido por las enfermeras operativas y el grado de agrado, para poder determinar la mejor forma del logro de los objetivos institucionales, de allí que la presente investigación relacionada con los profesionales de enfermería del Hospital Regional Lambayeque, se centra en el reconocimiento de los estilos de liderazgo que se percibe por la población y su asociación con la satisfacción laboral.

Los planteamientos realizados han generado realizar una reflexión con los siguientes cuestionamientos:

¿Cuáles son los estilos de liderazgo del personal de enfermería del Hospital Regional de Lambayeque?

¿Qué grado de asociación existe entre los estilos de liderazgo que ejercen las enfermeras y la satisfacción que ellas perciben?

Con respecto a los trabajos previos a nivel internacional se tiene el aporte de Jaramillo y Mendoza (2010) en su trabajo investigativo sobre Satisfacción laboral del enfermero (a) de Medicina Interna en el Hospital IVSS en Bolivia; cuyo objetivo principal es medir la satisfacción laboral de su población para lo cual empleó un diseño descriptivo – transversal con una población objetivo de 25 enfermeras (os); determinó en el aspecto interpersonal que el mayor porcentaje está conforme con sus pares y con el supervisor, en cuanto a infraestructura y ambiente de trabajo el mayor porcentaje está poco satisfecho con las áreas de descanso e indicaron que el personal de medicina incumple normas de bioprotección, en el aspecto económico el mayor porcentaje está satisfecho con el salario y beneficios; sin embargo, está poco satisfecho con los ascensos.

Asimismo, Pazetto y Kowal (2015) en su trabajo investigativo “Liderazgo en enfermería en las UCI y su relación con el entorno laboral”, cuyo propósito fue determinar correlación entre entorno laboral y liderazgo, la población objetivo está compuesta por enfermeras y técnicos, teniendo como muestra 132 personas, además analizó los datos recopilados con la prueba ANOVA con un margen de error de 5%. Determinó que el entorno profesional no tiene asociación al liderazgo de enfermería real obteniendo un $p=0,852$; es decir que el entorno laboral no determinará significativamente, si el personal de enfermería tiene o no liderazgo, concluyendo que, el entorno laboral no guarda relación con el liderazgo en las UCI y el estilo de liderazgo adoptado va acorde con las propiedades de la UCI.

Hernández, Hernández, Nava, Pérez, Hernández, Matus y Balseiro (2011) laboraron un trabajo sobre “Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud”, averiguando determinar el nivel de satisfacción laboral y los factores determinantes; trabajaron una metodología descriptivo – transversal, teniendo una muestra de 594 enfermeros

(as), aplicaron un cuestionario con una confiabilidad de 0,8 de alfa de Cronbach; concluyeron que, el nivel de satisfacción es medio a alto, los factores asociados fueron la promoción y la competencia, resaltando que el personal con mayor nivel de satisfacción laboral fue de las UCI y los hallazgos investigativos aportan a la mejora en el cuidado de pacientes.

Continuando con la descripción de los trabajos previos en el entorno nacional se tiene diversos aportes como el de Mino y Zavaleta (2015) en su indagación titulada “Liderazgo y satisfacción laboral en la FACCEA de la universidad Los Ángeles, Chimbote”, aplicaron los métodos deductivo e inductivo, administrando un cuestionario a 30 trabajadores asistentes, derivada de una población de 91 personas. En dicha investigación indican que existen distintos estilos de liderazgo que al adoptarse pueden conllevar a la satisfacción laboral, concluyeron que, existe correlación alta entre ambas variables.

Borges, Alves y Regina (2011) en su investigación “Satisfacción en el trabajo del equipo de enfermería: Revisión integradora” tuvieron como objetivo analizar investigaciones científicas sobre la satisfacción laboral del trabajo en equipo de los enfermeros (as), se tuvieron en cuenta fuentes como BDNF, Cochrane, LILACS y MEDLINE, revisando un total de 17 investigaciones. Indica que entre los factores de satisfacción se encuentra el gusto por el trabajo (por lo que hace), soporte en el ámbito emocional y las relaciones interpersonales en el trabajo; por el contrario, entre los factores de insatisfacción se encuentra desarticulación del equipo de trabajo, sueldos bajos, falta de materiales de trabajo, normas que no responden a la realidad del trabajo, deficiente planificación de incentivos, entre otros.

Sobre el significado de liderazgo, se tiene el aporte de García (2014), indicando que el liderazgo genera una relación fuerte entre el líder y sus seguidores. El líder puede lograr objetivos con sus seguidores a partir de la influencia que ejerce sobre ellos; en ese sentido, un buen líder en el ámbito asistencial puede lograr que los colaboradores trabajen de la manera esperada, en base a normas técnicas, orientados a resultados, con calidad, entre otros aspectos, por el contrario, un mal líder haría lograría todo lo contrario.

Existen diversas corrientes que conceptualizan el tema en mención, a continuación, se detalla:

a) Corriente conceptual de rasgos

Indica que el líder tiene cualidades personales especiales que lo hacen mejor que los demás y lo diferencia, los mismos que le daban el título de líder. Tiene un enfoque funcionalista García (2014).

b) Corriente conceptual del comportamiento

Estudia el estilo del líder enfocándolo por el análisis conductual de su trabajo; propone que se debe clasificar el liderazgo acorde con su manera de trabajar García (2014).

c) Corriente conceptual de la contingencia

Indica que el liderazgo se manifiesta en situaciones imprevistas que requieren de adecuación a los cambios y a la toma de decisiones en base a distintas situaciones no previstas.

d) Corriente conceptual emergente / integral

Destaca el rol que ejerce el líder en relación a sus seguidores, los resultados transformacionales que se pueden obtener. Indica que el líder puede lograr que personas en pleno uso de su conciencia entiendan las necesidades comunes en diversos ámbitos y se esfuercen por un objetivo común que establece el líder acorde a su visión (Jones & George, (2010) citado por García (2014).

Por otro lado, tenemos La RAE define el liderazgo como la acción de asumir actividades de líder.

Asimismo, French y Bell (1996) indican que el liderazgo implica que los integrantes de un grupo de trabajo tengan interacción participativa; que definan metas, una visión de, a dónde quieren llegar y establezcan estrategias.

Por otro lado, Koontz, Harold y Heinz (2007) lo definen como ejercicio del poder; arte de motivar acciones en otras personas logrando que estas pongan de su parte para lograr un objetivo compartido.

De igual modo Human y Partners (2013) definen el liderazgo como el uso de cualidades propias del líder que tiene como consecuencia la modificación parcial o total de la conducta de las personas con el propósito de cumplir las metas organizacionales; es decir, que el líder hace uso de sus cualidades ya sean innatas o adquiridas de tal manera que influye en el comportamiento de los seguidores y logra que estos actúen alineados a la visión del líder para un objetivo común establecido por el mismo.

Según Flores (2014) afirma que, dentro de las características del líder, las más importantes son que satisface necesidades, brinda estabilidad o seguridad y genera una tendencia unitaria.

Asimismo, UNESCO (2016), al grupo de actividades que dirigen a personas y grupos hacia una visión de logro de resultados con excelencia y aprendizaje, en gran medida con instrumentos coercitivos, se le denomina liderazgo.

Como se puede analizar, diversas conceptualizaciones de autores naturales u organizacionales coinciden en que el líder tiene características innatas o adquiridas las cuales utiliza para direccionar el comportamiento de los seguidores de acuerdo a lo que quiere para el logro de una visión que propone el líder y los seguidores comparten por su naturaleza de seguidores.

En cuanto a liderazgo en enfermería se tiene el aporte de Jhon Sheridan y Donald Vredenburg quienes realizaron investigaciones donde demuestran que la reubicación de los profesionales de la salud, según funciones es un elemento que promueve el liderazgo de enfermeras verificadoras (Sheridan y Vredenburg, 1978); asimismo llegaron a demostrar que existe una influencia positiva entre las consideraciones que realiza la enfermera supervisora frente a las demás (Sheridan y Vredenburg, 1979).

Asimismo, la presencia de un mal en el clima motiva aún más la aparición de relaciones y práctica del liderazgo (Sheridan et al., 1984) de allí la relevancia del actuar de las enfermeras

en general y de las supervisoras en especial, considerando el entorno laboral, así como sus exigencias, considerando los más sofisticados métodos y coherencia.

Bycio et al. (1995) y Vandenberghe et al. (2002) presentan conclusiones de la validación entre liderazgo potencializador del individuo y el otro meramente, receptor de órdenes, apoyado por Turner et al. (2002) quien señala que el elemento asistencial circunstancial, igualmente se relaciona y puede formar parte del liderazgo basado en el potencial humano.

Por otro lado, Kan y Parry (2004) describen que las experiencias de liderazgo transformacional en hospitales de Nueva Zelanda son escasas para solucionar la problemática directiva y de gestión, indicando que lo que dirigen conviene estar capacitados para reconocer y re conceptualizar las incoherencias que se presentan en las instituciones, caso contrario la desorganización de las diversas situaciones contrapuestas en la institución hospitalaria inhabilitará su habilidad directiva.

En Chile (Pucheu, 1992) halló la existencia de relación entre los estilos de supervisión y de liderazgo en las enfermeras inspectoras de hospitales públicos, situación que debe tenerse muy en cuenta para tomar decisiones sobre las funciones de las enfermeras y la satisfacción de los usuarios fundamentalmente.

El liderazgo tiene características especiales las mismas que ha dado lugar a una clasificación según diversos criterios, es así que, de acuerdo al comportamiento, las clases son:

a) Autocrático

Se aplica el autoritarismo, centrado en el jefe, el mismo que se dedica a dar órdenes y vigilar su cumplimiento, sin tomar en cuenta opiniones ni dejando que se cuestione su autoridad. Se vale del poder que tiene en la organización para ejercer liderazgo, con el cual puede recompensar o castigar a los subordinados.

b) Laissez faire

Dentro de lo posible no ejerce el poder; permite que los integrantes trabajen en base a sus propias metas propuestas y que lo logren con los elementos que consideren convenientes. El líder que aplica este estilo; considera que más que un rol de cabeza de equipo, tiene un rol de soporte o facilitador.

c) Democrático

El líder permite la participación general, involucrando a sus discípulos en las disposiciones al delegar sus funciones y responsabilidades orientadas al logro de metas y objetivos propuestos.

En cuanto a las características del líder se señalan a las siguientes:

Habilidades de comunicación excepcionales

Todo líder debe tener capacidad de comunicación a fin de que los seguidores conozcan situaciones, actúen con conciencia y responsabilidad frente a las ideas, objetivos y metas que se tienen que lograr.

Seguridad en sí mismo y convencimiento moral

El líder con carisma demuestra inalterable seguridad, con gran convencimiento ético, que transmite en todo momento a sus discípulos, su abnegación compromete la participación de todos los integrantes de una organización.

Capacidad para inspirar confianza

El líder genera seguridad manifestando responsabilidad con los requerimientos de sus discípulos con ello forja un vínculo recíproco. De esta forma los partidarios, los seguidores dan crédito a la capacidad del líder, de esta forma no se pierde su visión.

Fuerte disposición al riesgo

El líder individualmente asume importantes desafíos, esta actitud del líder de afrontar el peligro constituye un medio de resguardar los lineamientos institucionales, ganando más confianza, más respeto y en consecuencia se incrementa la confiabilidad.

Atrevimiento y disposición al accionar

El líder es un ser con mucha energía y atrevimiento, se constituye en un guía para actuar oportunamente, con ello consigue que, en su quehacer habitual, al incluir su emocionalidad, poner energía, atraerla y la orientarla a todos.

Estas características que deben tener los líderes son relevantes para trabajar con fuerza y armonía con los seguidores, los trabajadores de una institución, si embargo cabe señalar que, en el trabajo mismo, en la lucha misma aparecen y se toman características que al ser practicadas favorece a todos.

Lussier & Archua, (2017) manifiestan que los individuos, así como los líderes consiguen optimizar sus destrezas comunicativas, fortificando su seguridad, así como aumentar su Autoestima. En consecuencia, inspira en la delegación de autoridad en sus discípulos.

Concerniente al agrado del trabajador en el ámbito social, se tiene el aporte de Hulen (1996) quien señala que los empleados toman como un marco referencial los rasgos sociales y económicas de la colectividad donde laboran para para evaluar su trabajo y las normas que tiene que cumplir.

En el ámbito laboral se tiene la teoría de Davis, Englad y Lofquist, 1964; Davis, Lofquist, 1968; Davis, 2003 se basa en la acción recíproca entre el sujeto y su escenario laboral, que al ser mantenido se convierte en un proceso continuo y dinámico, conocido como acuerdos laborales.

La complacencia de los trabajadores, no solo depende de que se satisfagan sus necesidades, sino de la forma que el medio laboral, responde a sus requerimientos, según su cultura. Es decir, el trabajador se sentirá satisfecho laboralmente hablando, según sus resultados, tiempo trabajado, capacidades individuales y los refuerzos ocupacionales.

En cuanto al enfoque teórico de la Discrepancia de Locke (1976) el autor indica que un trabajador se encuentra satisfecho, según su jerarquía de valores personales, la misma que es de acuerdo al nivel de importancia asignado.

Por lo tanto, es obtenida como resultado de lo que percibe una persona o trabajador, facilita la práctica de una cultura institucional, cuando son acordes con sus requerimientos.

Respecto al enfoque teórico de los eventos situacionales los autores Quarstein, Macafee & Glassman (1992) señalan que existen empleados que gozan de un buen escenario de trabajo, sin embargo, no se encuentran satisfechos laboralmente. Contrariamente a ello, existen empleados que, ante la misma situación, demuestran encontrarse satisfechos.

Los elementos que lo condicionan son denominados particularidades de un suceso que son los aspectos del escenario de trabajo que se evalúan previo a su ingreso: Lineamientos institucionales, sueldo, bonos, que generalmente la empresa comunica antes que el trabajador se haga cargo y asuma la nueva responsabilidad. Pueden categorizarse con facilidad.

Mientras que los primeros son circunstancias de trabajo que no se evalúan con anterioridad, pues acontecen después sorpresivamente en la ejecución del trabajo mismo, por ello son concretos.

Entonces, la satisfacción de los trabajadores, resulta de la evaluación del escenario de trabajo, considerando desde los aspectos institucionales previos conocidos antes de asumir el cargo y los posteriores desconocidos que se desarrollarán en el trabajo mismo.

La satisfacción laboral, Según Palma se basa en un conjunto de factores:

1) Las circunstancias físicas

Éstas vienen a ser los intermediarios que facilitan la realización de las actividades habituales del trabajador en su escenario laboral, desde la organización de sus áreas, moblaje necesario, luminiscencia, pulcritud etc. se constituyen en auténticos indicadores de cumplimiento laboral, así como para un eficiente desempeño.

2) Beneficios remuneratorios

No tienen que ver con el sistema de recompensas y de compensación, por lo tanto, con los sueldos, remuneraciones, prestaciones, así como subvenciones que reciben por su trabajo.

Estos aspectos que resultan de la apreciación del mismo, tienden a influir en la satisfacción o insatisfacción del trabajador, toda vez que están orientadas a cubrir sus requerimientos funcionales, representan un nivel de afirmación de su estatus y generación de bienestar.

Si es el caso que genera insatisfacción, por encontrarse en desacuerdo, atribuyéndolo injustos, tendremos un trabajador que verá alterado su actuación, en consecuencia, su desempeño.

3) Políticas administradoras

Se refiere a los diferentes medios que permiten obtener sus propósitos, las mismas que exponen la forma de lograrlos, sirven de pautas que precisan las acciones permitidas al ejercer sus funciones.

En ellas se basa las operaciones futuras, ayuda a regular los procedimientos, fiscaliza las acciones, brindándole estabilidad a las mismas en las disposiciones ejercidas por los dirigentes de forma oportuna y adecuada en diversos acontecimientos.

Estos manejos administrativos idóneos, conviene ser completos, con propósitos sólidos, coherentes, elásticos, para que puedan aplicarse en diversos escenarios para solucionar problemáticas.

3) Relación con el mando

Se refiere con la satisfacción del empleado en relación al comportamiento de la persona que lidera la institución, tiene que ser admisible por los trabajadores, para ello es necesario que el líder posea considerables habilidades, así como motivación.

Esta relación tiene que ver con la apreciación que realiza el trabajador en torno a las actitudes del líder directivo, generando así su aprobación o desaprobación en la ejecución de sus acciones en su cargo, se recomienda no descuidar la consideración que debe haber entre uno y otro.

4) Relaciones personales

Está referido a las relaciones que se desarrollan entre los trabajadores en un determinado centro de trabajo, así como entre éstos y los clientes, de esta forma brindan confiabilidad y compromiso.

Por ello, cabe destacar la relevancia de la práctica comunicativa, donde se destaca el apoyo mutuo como medio para levantar limitaciones, consolidar puntos fuertes, facilitando la armonía, el desarrollo personal, donde todos saldrán beneficiados.

5) Realización personal

Los trabajadores y directivos necesitan de la realización personal, la misma que generalmente se produce cuando están ubicados en puestos que responde a sus habilidades y destrezas, así como cuando participan en actualizaciones tecnológicas, sobre las funciones desempeñadas, de tal manera que se asegura un mejor servicio a los usuarios.

6) Desempeño de tareas

Está referido al trabajo diario que desarrolla el trabajador, es la valoración asociada entre las tareas cotidianas que se realiza en la entidad y el trabajador según el puesto que ocupa donde despliega sus habilidades y capacidades, respondiendo a sus deberes y obligaciones.

En cuanto a la satisfacción laboral fue Hoppock quien hizo un análisis en profundidad, postulando diversos aspectos influyentes: El agotamiento, la rutina, el escenario laboral e inspección (Hoppock, 1935, en Parra y Paravic 2012); Luego, Herzberg diseñó la significación de “beneficio del puesto”, señalando que los trabajadores se sentirán gozosos si éstos se desempeñan en cargos que les permita desenvolverse intelectual y psicológicamente, generando compromiso en su puesto de trabajo (Herzberg, 1959, en Parra y Paravic, 2012).

Por otra parte, Locke indicó que la satisfacción laboral es la “situación afectiva de agrado, consecuencia de la valoración del cargo desplegado, como el logro de la práctica de la cultura institucional” (Locke, 1969, en Weiss, 2012, p.174).

En cuanto a la actitud, relacionada con la satisfacción laboral, Rosenberg y Hovland (1960) señalan que es una construcción categórica cognoscitiva, emocional y Actitudinal, por su parte Fletcher, Haynes y Miller (2005) consideran lo emocional y actitudinal con una misma significación, lo que dificulta concebir como nociones distintas y apartadas.

La satisfacción laboral de hecho es una condición de valoración en razón a un hecho (Weiss, 2012, p.175), la particularidad principal es que son verdaderas y falsas y que se realizan en forma continua. (Weiss, 2012a).

Weiss (2012 b) señala que cuando un trabajador valora la satisfacción laboral, se requiere que éstos, sitúen en una escala su puesto o escenario de trabajo. Así como también, el relacionamiento que se producen entre ellos y sus líderes; el cumplimiento de normas; indicadores de desempeño; de esta forma la valoración, constituye la concatenación de múltiples factores (Robbins, 2004).

Según Palma (2014) la satisfacción en el trabajo, definida como la disposición de la persona hacia su trabajo, relacionados con diversos elementos afines: Perfeccionamiento, incentivos profesionales y remuneratorios, lineamientos administrativos, relacionamiento interno entre miembros y directivos, infraestructura que facilitan las tareas y cumplimiento de las mismas, entonces si existe una relación entre satisfacción laboral y satisfactores intrínsecos.

Acorde a planteamientos antes presentados, el problema de investigación quedó formulado en la forma siguiente:

¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de las profesionales de Enfermería del Hospital Regional Lambayeque?

La presente investigación se justifica por sus diversos aportes como son el teórico por precisar como refieren las diversas teorías, enfoques y conceptualizaciones; el liderazgo es la facultad de dirigir, motivar e influenciar el accionar de personas que pueden tener la misma condición o rango que el líder; sin embargo, por factores conductuales o características innatas identifican a una persona como su líder y comparten su visión; por otro lado, es capaz de hacer que los seguidores actúen acorde al objetivo planteado.

Por otro lado, la satisfacción laboral es un aspecto que puede precisar beneficios o pérdidas en una institución; por ello, concierne analizar las formas que dirigen las enfermeras del

Hospital, determinando como inciden en su satisfacción laboral; de tal manera que, se tenga base para proponer estrategias a partir del liderazgo para lograr el éxito de una determinada organización en diversos aspectos como la calidad de la atención, cumplimiento de normas técnicas, mejora continua, entre otros.

También tiene aporte metodológico por cuanto esta investigación sirve de guía para futuros investigadores cuyos fines sean similares a este trabajo. Proporcionando ideas con rigor científico relacionadas con la calidad de servicio de salud.

Además, el presente trabajo tiene una importancia institucional, por proponer ideas fundamentales para la mejora del profesional de enfermería, desde el enfoque de liderazgo y el mejoramiento de la satisfacción laboral. Tiene también un aporte práctico porque enfatiza en la preponderancia de la democracia en las enfermeras asociado con la satisfacción laboral que se distinguen.

Este estudio tuvo como propósito general establecer la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Lambayeque. Mientras que los específicos fueron: Identificar el estilo de liderazgo predominante; determinar el nivel de satisfacción laboral; y comparar el estilo de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Lambayeque.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

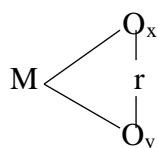
Este trabajo es de tipo descriptivo correlacional, porque se ha llegado a establecer la correlación que existe entre las variables de estudio.

Enfoque

El estudio realizado está dentro del enfoque metodológico cuantitativo, por haber utilizado datos numéricos sistematizados en tablas estadísticas y sus correspondientes figuras.

Diseño

El diseño de investigación aplicado en la presente investigación es correlacional, cuya representación es:



Se tiene:

M : Representa la población.

O_x : Observación hecha a estilos de aprendizaje

O_y : Observación hecha a la satisfacción laboral

r : Coeficiente de correlación

2.2. Operacionalización de las variables

Variables

Variable 1: Estilo de Liderazgo

Cuadrado (2001) señala que está referido a las maneras de formas de organizar la gestión que realiza el líder.

Variable 2: Satisfacción laboral

Es “un momento lleno de emociones verdaderamente satisfactorias como consecuencia de su vivencia en su trabajo; que se logra al cubrir sus necesidades personales en la práctica laboral” (Andresen, Domsch y Cascorbi).

Operacionalización de las variables de estudio

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
Estilo de Liderazgo	Toma de decisiones	Resuelve distintos desafíos Razona para escoger el mejor camino	Likert
	Motivación	Se moviliza para realizar determinadas acciones persistiendo en ellas Realiza actividades para lograr metas	
	Responsabilidad	Cumple obligaciones al tomar decisiones Responde ante diversos hechos	
	Comunicación	Trasmite y recibe información Hace partícipe a los demás sobre ideas	
	Autoridad	Alcanza directrices a los demás Reconoce el rol de los otros	
	Poder	Muestra habilidades para desarrollar acciones Está presto para hacer cosas	
Satisfacción laboral	Satisfecho	Se siente saciado con su trabajo Se siente complacido ante el trabajo	Likert
	Indiferente	Muestra ausencia de agrado No muestra sentimiento de empatía	
	Insatisfecho	Observa que no se cumple con las expectativas Muestra desencanto personal	

2.3. Población y muestra

Población

Para efectos de esta investigación la población estuvo constituida por todas las enfermeras que laboran en las distintas áreas del Hospital Regional Lambayeque. Quedando constituida la unidad de análisis como el Hospital Regional Lambayeque y como unidad de observación las enfermeras que laboran en dicho establecimiento, tomando como base la planilla y el rol de distribución de personal.

Muestra

Tabla 1

Número de profesionales de enfermería de la muestra de estudio

Área	Total
Medicina	58
Pediatría	28
Emergencia	44
Ginecoobstetricia	28
Cirugía	38
Total	196

Fuente: Población de estudio.

Tamaño de la Muestra

$$n = \frac{z^2 \cdot p(1-p)}{e^2}$$

Representando:

n = Tamaño de la muestra

z = valor de la distribución normal

p (1-p) = varianza

e = error máximo admisible

z = 90% de confianza,

Z= 1,695 p y q = varianzas

e = 0,05 error máximo admisible

$$n = \frac{1,645^2 \times 0,52 \times 0,48}{0,05^2}$$

$$n = 196$$

Para determinar que profesionales de la enfermería participarían se aplicó la técnica del azar simple, considerando para cada área de trabajo. medicina, pediatría, emergencia, ginecología y cirugía.

A. Criterios de inclusión

Ser personal autorizado para laborar en el Hospital, ya sea en calidad de nombrado, CAS, o en periodo de capacitación por un tiempo no menor de 6 meses.

- Firma de autorización de encuesta.

B. Criterios de exclusión

- Enfermeras (os) sin intención en formar parte de este estudio.

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

Técnica

La encuesta fue aplicada por medio de un cuestionario dirigido para cada una de las variables de estudio (Anexo 01). El cuestionario fue diseñado con 73 preguntas cerradas y codificadas; 10 preguntas permiten recabar información personal, 15 permiten identificar el estilo de liderazgo y 47 permiten identificar como el trabajador se siente en su cargo.

2.5. Procedimientos

Se aplicó un cuestionario estructurado, el cual cuenta con preguntas cerradas y codificadas, orientadas a recabar información personal, identificar los tipos de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral de la muestra de estudio, teniendo en cuenta las siguientes ponderaciones.

Estilos de Liderazgo

- 1 Autocrático \leq a 11.6
- 2 Laissez Faire 11.67 - 23.33
- 3 Democrático 23.34 - 35

Satisfacción

- 1 Muy insatisfecho \leq a 45
- 2 Insatisfecho 46 - 90
- 3 Indiferente 91 - 135
- 4 Satisfecho 136 - 180
- 5 Muy satisfecho 181 - 225

Grados de Satisfacción

- 1 Insatisfecho \leq a 90
- 2 Indiferente 91-135
- 3 Satisfecho 136-225

Validez

El Cuestionario antes de su aplicación fue sometido a juicio de expertos, los mismos que dieron la validez correspondiente (Anexo 02).

Confiabilidad

Asimismo, en el cuestionario fue aplicado el Alfa de Cronbach señalando que el mismo es confiable (Anexo 03)

2.6. Métodos de análisis de datos

Acorde con el tipo de investigación los datos recogidos fueron procesados utilizando el programa Excel, determinado frecuencias relativas y porcentuales en base a las variables de estudio. Asimismo, se utilizó el chi cuadrado para identificar la asociación de las variables de la investigación antes indicadas.

2.7. Aspecto éticos

En el presente estudio se consideró diversos elementos como los siguientes principios: Consentimiento informado, aplicado a las personas que conformaron la muestra de estudio, el respeto, la confidencialidad, en el sentido de que los datos recogidos fueron reservados y utilizados exclusivamente para la investigación, Profesionalismo, la libertad, permitiendo que los profesionales de enfermería participaran libremente en la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados previos

3.1.1. Estado civil y edad

Tabla 2

Estado Civil y Edad del personal de enfermería del Hospital Regional Lambayeque

Edad	ESTADO CIVIL						Total	
	Soltera		Casada/Conviv		Otras		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%
20 – 29	26	13,3	30	30,6	-	-	56	28,6
30 – 39	14	7,1	54	55,8	-	-	68	34,7
40 -'49	4	2,0	42	21,4	8	4,1	54	27,5
> 50	8	4,1	2	1,0	8	4,1	18	9,2
TOTAL	52	26,5	128	65,3	16	8,2	196	100,0

Fuente: Cuestionario que se aplicó a las enfermeras del Hospital.

Las enfermeras en un total de 26, equivalente al 13,3 % son solteras y tienen entre 20 a 29 años, mientras que 30, igual al 30,6 % de ellas son casadas/convivientes del mismo grupo etáreo. Un total de 54 enfermeras igual al 55,8 % son casadas/convivientes ubicándose en el grupo de edades de 30-30 años, con las mismas edades un total 14 enfermeras, igual al 7,1 % son solteras.

El 21,4%, igual a 42 enfermeras son casadas/convivientes formando parte del grupo de edades de 40-49 y 4 de ellas igual al 2,0% son solteras, del mismo grupo etáreo, en el mismo se ubican 8 enfermeras igual al 4,1% que no señalan su estado civil.

Un total de 8 enfermeras igual al 4,1% son solteras y pertenecen al grupo etáreo de mayor de 50 años de edad; 2 de ellas igual al 1,0% son de las mismas edades, pero su estado civil es Casada/Conviviente; y 8 enfermeras igual al 4,1%, de la misma edad no señalan su estado civil.

La edad de las enfermeras oscila entre 20 a mayor de 50 años con una $\sigma =$ de 9.2 años y la edad promedio es de 35.

Tabla 3

Número de hijos y nivel de estudios del personal de enfermería del Hospital Regional Lambayeque

Nº de hijos	Nivel de Estudio							
	General		2ª Especialidad		Maestría/Doctorado		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
0	26	13,3	18	9,2	2	1,0	46	23,5
1 – 3	48	24,4	66	33,7	24	14,3	142	72,4
> 4	0	0	4	2,0	4	2,0	8	4,1
TOTAL	74	37,8	88	44,9	34	17,3	196	100,0

Fuente: Cuestionario que se aplicó a las enfermeras del Hospital.

Un 24,4 % igual a 48 enfermeras tienen de 1 a 3 hijos, contando con estudios generales; de ellas un total de 66 igual al 33,7% tienen estudios de Segunda Especialidad y 24 igual al 14,3% tienen estudios de Maestría/Doctorado.

Un total de 26 enfermeras igual al 13,3% no tienen hijos, y tienen estudios generales; 18 de ellas igual al 9,2 % tienen estudios de segunda especialidad y 2 de ellas, igual al 1,0 % tienen estudios de Maestría/Doctorado.

El grupo de enfermeras que tienen más de 4 hijos, se ubican en un total de 4, igual al 2,0% con estudios de segunda especialidad y en la misma cantidad con estudios de Maestría/Doctorado.

Tabla 4

Antigüedad laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Lambayeque

	ANTIGÜEDAD LABORAL	
	Nº	%
< 1	136	69,4
2 – 3	44	22,4
4 – 5	14	7,1
> 5	2	1,0
TOTAL	196	100,0

Fuente: Cuestionario que se aplicó a las enfermeras del Hospital.

Un total de 136 enfermeras igual al 69,4 % tienen menos de 1 año de servicios; 44 de ellas, igual al 22,4 % están en el grupo de 2-3 años de antigüedad; un total de 14, igual al 7,1 % tienen entre 4-5 años de antigüedad y 2 de ellas, igual al 1,0% más de 5 años de servicios.

Tabla 5

Nivel de estudios y servicios en los que se desenvuelven el personal de enfermería del Hospital Regional Lambayeque

SERVICIO	Nivel De Estudio							
	General		2ª Especialidad		Maestría/Doctorado		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Medicina	36	18,4	20	10,2	2	1,0	58	29,6
Pediatría	4	2,0	20	10,2	4	2,0	28	14,3
Emergencia	18	9,2	14	7,14	12	6,1	44	22,4
Ginecoobstetricia	6	3,1	18	9,2	4	2,1	28	14,3
Cirugía	10	5,1	18	9,2	10	5,1	38	18,4
TOTAL	74	37,8	90	44,9	32	17,3	196	100,0

Fuente: Cuestionario que se aplicó a las enfermeras del Hospital.

En el área de medicina se encuentran ubicadas 36 enfermeras igual a 18,4 %, quienes tienen estudios generales, un total de 20, igual 10,2% con estudios de segunda especialidad y el 1,0 % igual a 2, con estudios de Maestría/Doctorado. Asimismo, en el área de pediatría se tiene a 20 de ellas, igual al 10,2% con estudios de segunda especialidad; 4, igual al 2,0% con estudios generales y con las mismas cantidades con estudio de Maestría/Doctorado.

Un total de 18, igual al 9,2% del área de emergencia tienen estudios generales, 14 de ellas, igual a 7,14 % con estudios de segunda especialidad y el 6,1 % igual a 12 con estudios de Maestría/Doctorado. En Ginecología se tiene un total de 18, igual al 9,2% con estudios de segunda especialidad, 6 de ellas, igual a 3,1% con estudios generales y el 5,1% igual a 10 con estudios de Maestría/Doctorado. Y en el área de cirugía, se tiene a 18 enfermeras, igual al 9,2% con estudios de segunda especialidad, el 5,1 % igual a 10 de ellas con estudios generales; en las mismas cantidades de las últimas indicadas con estudios de Maestría/Doctorado.

3.2. Estilos de Liderazgo, enfermeras Hospital Regional Lambayeque

Tabla 6

Estilo de liderazgo por indicadores de las Enfermeras del Hospital Regional Lambayeque

INDICADORES	Estilos de Liderazgo						TOTAL	
	DEMOCRÁTICO		LAIZZES FAIRE		AUTOCRÁTICO		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Toma de decisiones	158	80,6	33	16,8	5	2,6	196	100,0
Motivación	170	86,7	23	11,7	3	1,5	196	100,0
Responsabilidad	156	79,6	38	19,4	2	1,0	196	100,0
Comunicación	150	76,5	45	23,0	1	0,5	196	100,0
Autoridad	153	78,1	39	19,9	4	2,0	196	100,0
Poder	150	76,5	39	19,9	7	3,6	196	100,0

Fuente: Cuestionario que se aplicó a las enfermeras del Hospital.

En la toma de decisiones un total de 158, igual a 80,6% se ubicaron en el estilo de liderazgo democrático; el 16,8% igual a 33, ubicados con estilo laizzes faire, mientras que 5 de ellas, igual a 2,6 % se ubicaron en el estilo autocrático.

Respecto al indicador motivación se tiene un total de 170, igual al 86,7% se ubicaron en el estilo de liderazgo democrático; 23 de ellas igual al 11,7 en el estilo laizzes faire y un total de 2 enfermeras igual al 1,0% se ubicó en el estilo autocrático.

En cuanto al indicador responsabilidad el 79,6% igual a 156 resultaron ubicadas en el estilo de liderazgo democrático; el 19,4% igual a 38 se ubicaron en el estilo laizzes faire y el 1,0% igual a 2 en el estilo autocrático.

En el indicador comunicación se tiene un total de 150, igual al 76,5 % en el estilo democrático; 39 de ellas, igual al 19,9 % en el estilo laizzes faire, mientras que una enfermera igual al 0,5 se ubicó en el estilo autocrático.

De acuerdo al indicador autoridad el 78,1 equivalente a 153 enfermeras se ubicaron en el estilo de liderazgo democrático, el 19,9% igual a 39 de ellas en el estilo laizzes faire; y en el estilo autocrático un total de 4 igual al 2,0%.

Según el indicador poder se tiene el 76,5%, igual a 150 enfermeras se ubicaron en el estilo democrático; el 19,9% igual 39 enfermeras se ubicaron en el estilo laizzes faire y en el estilo autocrático se ubicaron el 3,6 igual a 7 de ellas,

3.3. Satisfacción laboral, enfermeras Hospital Regional Lambayeque

Tabla 7

Niveles de satisfacción laboral en Enfermeras del Hospital Regional Lambayeque

Niveles	Satisfacción laboral	
	F	%
Satisfecho	142	72,4
Indiferente	46	23,5
Insatisfecho	08	4,1
Total	196	100

Fuente: Cuestionario que se aplicó a las enfermeras del Hospital.

El 72,4% equivalente a 142 profesionales de enfermería se sienten satisfechas en su desempeño laboral; un total de 46, igual al 23,5% se sienten indiferentes; y 8 de ellas igual al 4,1% señalan estar insatisfechas.

3.4. Estilos de Liderazgo de Enfermería y Satisfacción Laboral

Tabla 8

Indicadores de estilos de liderazgo asociados con la satisfacción laboral en Enfermeras

Prueba de X^2

Indicadores de Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral				
Indicadores	X^2	G.L.	Significancia	
Motivación	.25245	2	0.88142	(NS)
Comunicación	2.78124	2	0.24730	(NS)
Comunicación	2.04432	2	0.36322	(NS)
Poder	.39467	2	0.82092	(NS)
Responsabilidad	.03220	2	0.98403	(NS)
Autoridad	.62501	2	0.73161	(NS)

La prueba de X^2 para probar la hipótesis, arrojó el valor de 0,883, con un nivel de significancia de 0,210.

Tabla 9

Pruebas de Asociación y Correlación

Prueba de Correlación				
Pruebas	Casos	Valor	G.L.	Significancia
X^2		0,883	1	0,73433 (NS)
Correlación de Spearman		0.0256	1	0,802 (NS)
Correlación de Pearson		0,0869	1	0,210 (NS)

Fuente: Cuestionario que se aplicó a las enfermeras del Hospital.

La correlación de Spearman y Pearson, muestran existencia de relación entre ambas variables.

Tabla 10

Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital

Satisfacción laboral	Estilo de liderazgo							
	Democrático		Laizzes faire		Autocrático		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Satisfecho	103	52,6	37	18,9	2	1,0	142	72,4
Indiferente	36	18,4	8	4,1	2	1,0	46	23,5
Insatisfecho	3	1,5	2	1,0	3	1,5	8	4,1
TOTAL	142	72,4	47	24	7	3,6	196	100

Fuente: Cuestionario que se aplicó a las enfermeras del Hospital.

Un total de 103 enfermeras, igual al 52,6 % con estilo democrático demostraron su nivel de satisfecho en su desempeño laboral; un total de 37 igual 18,9 % correspondieron al estilo laizzes faire; y el 1,0% igual a 2 de ellas fueron del estilo autocrático.

Señalaron satisfacción laboral indiferente un total de 36 enfermeras igual al 18,4% de las ubicadas en el estilo democrático y 2 de ellas igual al 1,0 pertenecientes al estilo laizzes faire, y el 1,0% igual a 2 de ellas fueron del estilo autocrático.

En cuanto a estar insatisfechas fue señalado por 3 enfermeras igual al 1,5% del grupo de estilo democrático; el 1,0% igual a 2 de ellas correspondieron al estilo laizzes faire, y 3, igual al 1,5% pertenecientes al estilo autocrático.

3.2. Discusión

La investigación previamente caracterizó a la muestra de estudio correspondiendo a edades que van de 20 a más de 50 años; tanto solteras como casadas/convivientes (Tabla 3) así como el número de hijos (Tabla 4) que tienen y el nivel de estudios superiores alcanzados tanto de pregrado como de posgrado (Tabla 6) y los años de servicios que brindan a la fecha, que va desde uno a cinco años (Tabla 5) de esta forma se señala que hay variedad en cada una de las características señaladas lo cual es importante en relación al desempeño laboral que realizan, concordando con Borges (2011) que múltiples elementos determinan que una persona se sienta satisfecho en su trabajo, que varían desde la edad, número de hijos, años de servicio profesional, nivel de estudios que señalan mayor conocimiento y capacidad concordante con el progreso científico y tecnológico contribuyendo a un mejor desempeño laboral.

Sobre el estilo de liderazgo se señala que las enfermeras del nosocomio de Lambayeque ubicaron en el estilo democrático (Tabla 7) destacando en los indicadores de motivación, toma de decisiones y responsabilidad, como señala Flores, (2014) que el estilo de liderazgo es considerado como un sistema donde existe una gran variedad de relaciones entre el guía y sus seguidores, el mismo que debe considerar el cumplir con los requerimientos de éstos. Sin embargo, los resultados obtenidos no coinciden con Mino y Zavaleta, en Chimbote (2011) quienes señalan que sobresalen los tipos de gestión del líder, en base a preceptos de la institución y en sus capacidades personales.

La Satisfacción Laboral se define como una función que reta a la persona que dirige una institución que abarca desde el reconocer el trabajo realizado, desde una política de progresivo ascenso (Villa, 2016)

En relación a la complacencia que muestran las enfermeras del Nosocomio Regional de Lambayeque en sus labores diarias, se encontró satisfacción de las mismas; respondiendo con buena disposición en forma general, así como en base a sus elementos; significación de las tareas, ambiente, logros individuales, grupales, y compensaciones como señala Palma (2016).

Asimismo, se encontró que no existe relación entre Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral (Tabla 10) resultados que coinciden con Pazzeto en Brasil (2015) habiendo encontrado

que el ambiente de trabajo no se relaciona con la gestión del líder en enfermería ($p = 0,852$), asimismo, no se encontró consecuencias significativas en la gestión del líder para las instituciones del estado o privativos ($p = 0,437$).

Cabe señalar que la investigación realizada tiene coincidencias con Hernández Zavala y Cols, en México (2012) que al estudiar si se encuentran satisfechas las enfermeras en sus 4 establecimientos de salud, llegó a concluir sobre la importancia de encontrarse satisfechos en su trabajo, como base para el perfeccionamiento y ofrecer un servicio eficaz.

IV. CONCLUSIONES

1. El estilo de liderazgo predominante en las enfermeras del Hospital Regional de Lambayeque es el democrático considerando fundamentalmente los indicadores de motivación, toma de decisiones y responsabilidad.
2. El nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital Regional de Lambayeque es en términos generales de satisfacción.
3. No existe relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital Regional de Lambayeque

V. RECOMENDACIONES

1. Las profesionales de enfermería del Hospital Regional de Lambayeque deben fortalecer el desarrollo de sus funciones organizándose y gestionando la ejecución de capacitaciones según las áreas de servicio donde se desempeñan.
2. La Coordinación de Recursos Humanos del Hospital Regional de Lambayeque debe promover la capacitación de las profesionales de Enfermería sobre gestión de capital humano.
3. La Alta Dirección del Hospital Regional de Lambayeque, debe enfatizar con las políticas institucionales para realizar promociones internas, distinciones al desempeño profesional de las enfermeras.

REFERENCIAS

- Alcalá, M. y. López, N. (2004). *Liderazgo de la enfermera supervisora y la motivación de la enfermera de atención directa (EAD) en la unidad de Perinatología Pediátrica del complejo universitario, "Ruiz y Páez", de ciudad Bolívar 2do. semestre del año.* Universidad Central de Venezuela Facultad de Medicina Escuela de Enfermería. Trabajo Especial de Grado, Puerto Ordaz. Recuperado de <http://saber.ucv.ve/jspui/bitstream/123456789/321/1/Tesis%20Liderazgo%20de%20a%20enfermera%20supervisora.pdf>
- Alonso, M. (2000). *Liderazgo de enfermería frente a la Reforma del Sector Salud.* Desarrollo Científico de Enfermería
- Andresen, M., Domsch, M., Cascorbi, A. (2007). *Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. Journal of Labor Research., vol. 28(4).*
- Arias-Jiménez, M. (2004). Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños. Artículo sobre la base del trabajo final de graduación en maestría en Administración Servicios de Salud, Universidad Estatal a Distancia (UNED). *Enfermería en Costa Rica*, junio 2007, vol.28. Recuperado de <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v28n1/art3.pdf>
- Bamum, B. (1992) *¿A dónde va la enfermería?* Nursing. N.Y.
- Berrios M. P., Landa J. M. y Aguilar, M. del C. (2006). Inteligencia emocional percibida y satisfacción laboral en contextos hospitalarios. Un estudio exploratorio con profesionales de enfermería. Perceived emotional intelligence and job satisfaction among nurse professionals. Dpto. de Psicología. Universidad de Jaén, España. *Index Enferm* v.15 n.54 Granada otoño. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-6000200006&script=sci_arttex
- Contreras, M. L. 2013. *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I. P. S. de III nivel de atención.* Bogotá. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/43104/1/33104241.2013.pdf>
- Cornejo, M.A. (1997). *Liderazgo de excelencia.* 9a ed. Ed. Grad. México DF.
- Cruz, E., Vázquez, J., Aguirre et al. (1994). *Evaluación de la Satisfacción de Enfermería. Atención Primaria y Atención Especializada.* 1994(13).

- Cuadrado, I. (2001). Cuestiones técnicas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo. *Revista de Psicología Social*. Vol. 16 (Nº2). Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111965>
- Clima Psicológico y Estilos de Liderazgo (2006). Recuperado de <https://essantabarbara.files.wordpress.com/2010/02/tesis-la-formacion-del-clima-psicologico-y-su-relacion-con-los-estilos-de-liderazgo.pdf>
- Chávez, M., Álvarez, M., García, M. C. & Villa, S. (1996). Satisfacción laboral en médicos y enfermeras. *Revista médica IMSS*.
- Chiavenato, M. (1996). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Ed. Mc Graw Hill. México DF.
- Chiavenato, M. (1998). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Ed. Mc Graw Hill. México DF.
- Cifuentes, J. E. (2012). *Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención*. Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Contreras, F. y Burnout, T. (2013). Liderazgo y Satisfacción Laboral en el Personal Asistencial de un Hospital de Tercer Nivel en Bogotá *Burnout, Leadership And Job Satisfaction In Health Professionals Of A Third Level Hospital In Bogotá*. Universidad del Rosario Leonardo Espinal Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4305/71788021-2013..pdf?sequence=1>
- Cortés, N.M., Jiménez. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital "Dr. Luis F. Nachón"*. Xalapa. Tesis de posgrado, Universidad Veracruzana Instituto de Salud Pública, Xalapa, Veracruz. Recuperado de <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/30006/1/NelsyMCortesJimenez.pdf>
- Davis K. y Neustrom, J. (1991). *El Comportamiento Humano en el trabajo*. 3a ed. Ed. Mc Graw Hill/Interamericana. México DF.
- Dessler, G. (1976). Teorías del comportamiento y estilos de liderazgo. *Organización y Administración*. "Enfoque situacional". Ed. Prentice-Hall. México DF.
- Donnelly H., Gibson J. M., Ivancevich J. (1994). *Fundamentos de Dirección*. Ed. Hispanoamericana. México.

- Fletcher, T., Haynes, J. & Miller, J. (2005). The effects of grouping by perceived ability on the attitude of year ten students toward physical education. Paper presentado en la *Australian Association for Research in Education Conference AARE*, Armidale, Australia.
- Gámez, P. M., Santano, A. et al. (1999). *Estudio del clima laboral en cuatro unidades de Cuidados críticos de un hospital*. Enfermera intensivista.
- Gámez, B., Gastelúm, R. y Vega, R. (2000). *La satisfacción en el trabajo y el desempeño laboral en la enfermera general*. Desarrollo científico de enfermería.
- Hernández, J. et al. (2009). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. *Rev Cub Med Mil* [online]. vol.38, N°.1, pp. 0-0. ISSN 1561-3046. <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v38n1/mil07109.pdf>
- Hodgetts R. y Altman S. (1993). El proceso de motivación. *Comportamiento en las Organizaciones*. Ed. MC Graw Hill. México. DF.
- Hodgetts, R. y Altman, S. (1993). El proceso de liderazgo. *Comportamiento en las Organizaciones*. Ed. MC Graw Hill. México. DF.
- Hoppock, R. (1993). *Job satisfaction*. New York. Harper Editorial.
- Huber, D. (1999). *Principios de liderazgo en Liderazgo y administración en enfermería*. Ed. MC Graw Hill Interamericana. México
- Huey-Ming, T. (2002). *Satisfyng nurses on job factors they care about*. Jona EUA.
- Kast, E. y Rosenwerg, J. (1982). Administración en las Organizaciones. *Enfoque de Sistemas y Contingencias*. 4a. ed. Ed. MC Graw Hill. México D. F.
- Koontz O'Donell. (1979). Liderazgo en Curso de Administración Moderna. *Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas*. Cap. 5. 5a. ed. Ed. MC Graw Hill. México D. F.

- Koontz, H. y Weihrich, H. (1991). *Liderazgo. Elementos de administración*. Cap. 16. 5a. ed, Ed. Mc Graw - Hill. México.
- Krammer M. y Schmalembreg C. (1992). Trabajo, Satisfacción y Retención. Nursing92
- Kron T. (1986). *Liderazgo y Administración en enfermería*. 3a. ed. Ed. Interamericana. México DF.
- La Mónica, L. (1994). *Dirección y Administración en enfermería*. Ed. Mosby - Doyma. México D.F. pp.4, 8, 76, 77.
- Liderazgo una necesidad en la empresa moderna. (1998). Pulso de San Luis Potosí. México.
- Madigan, M. & Nehren J. (1973). *La edad adulta*. En Psicología, teoría y práctica. Interamericana (5a. Ed). México.
- Madigan, M. & Nehren, J. (1973). *Sensación y percepción Psicología, teoría y práctica*. 5ª. Edición. Interamericana. México.
- Marriner, A. (1996). Desarrollo del pensamiento de dirección. *Administración y liderazgo en enfermería*. Ed. Mosby Doyma. México.
- Marlon, M. A. (2002). *Estilos de liderazgo de enfermeras administradoras y el manejo de conflictos en la administración de personal*. Desarrollo científico de enfermería.
- Martínez, A. C. (2000). *Liderazgo y cuidado como metas de enfermería*. Cuidado y práctica de enfermería. Ed. Unilibros. Universidad Nacional de Colombia.
- Martínez, S. M., (2000). Conceptualización del liderazgo por el personal de Enfermería de la Secretaria de Salud. *Memorias del VII Foro Nacional de Enfermería*. IMSS Dirección de Prestaciones Médicas, Coordinación de Investigación.
- Matuzak L. (2000). *La fundación confirma su compromiso de liderazgo*. Journal internacional de la Fundación Kellogg. Illinois E. U. A.
- Maureen, O. (1983) *Comunicación y relaciones en enfermería*. 2a Ed. Manual moderno. México. D.F.
- Monrroy, L. (1994). *Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación en la*

Calidad de la Atención. Tesis. Toluca México.

Monteza, N. (2012). *Clima laboral y satisfacción en enfermería Chiclayo*. USAT. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/82/1/TM_Monteza_Chanduvi_Nancy.pdf

Morrison, R., Jones L. y Fuller B. (1997). La relación entre el Estilo de Liderazgo y la Capacitación, en la Satisfacción Laboral de enfermería.

Molina, J. M., Ávalos, F., Valderrama, L. J. y Uribe, A. F. (2009). Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médico-quirúrgico. *Invest. educ. enferm* [online]. Vol.27, N°2, pp. 218-225. ISSN 0120-5307. <http://www.scielo.org.co/pdf/iee/v27n2/v27n2a07.pdf>

O' Brien, M. (1983). Comunicación y relaciones en enfermería. 2a ed. Manual Moderno. México.

O' Donell, K. (1985), *Administración*. 5ª. ed. Ed. MC Graw Hill. México D.F. pp 528,529, 532.

Olvera V. M. D. (1999). Evaluación de la calidad interpersonal a usuarios internos y externos en el H.G.Z. No. 2 S.L.P. *Sexta Reunión Nacional de Investigación en enfermería (Memorias)*.

Parra, S. y Paravic, T. (2002). *Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU)*. Ciencia y Enfermería.

Palma, S. (1999). *Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana*. Recuperado de <http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/diagnostico.php>

Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC. Perú.

Pazetto, A., Balsanelli, I. C. Kowal, K. (2015). Liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno laboral1. Artículo Original. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* ene.-feb. 2015;23(1):106-13DOI:10.1590/0104-1169.0150.2531. Recuperado http://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n1/es_0104-1169-rlae-23-01-00106.pdf

Pérez, P. S. (2011). *Satisfacción Laboral*. Tesis de Posgrado, Universidad Abierta

Interamericana. Facultad de Psicología y Relaciones Humanas.

- Pucheu, J. A. *Liderazgo transformacional como relación de ayuda en enfermería evidencia de dos hospitales*. Tesis de Posgrado, Universidad de Chile. Santiago. Recuperado de <http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs->
- Reyes, T. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao*. Tesis de Posgrado, Universidad san Ignacio de Loyola. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012_Reyes_Liderazgo-directivo-y-desempe%C3%B1o-docente-en-el-nivel-secundario-de-una-instituci%C3%B3n-educativa-de-Ventanilla-Callao.pdf
- Rodríguez, G. (1995). *Liderazgo en la Calidad de la Atención de Enfermería*. Enfermera al día.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Ediciones Pearson. México
- Rosenberg, M. J. y Hovland, C.I. (1960). Cognitive, affective and behavioral components of attitudes. En C.I. Hovland, y M.J. Rosenberg (eds.), *Attitude Organization and Change*, New Haven: *Yale University Press*.
- Salazar B. W. (2014). *Estilo de supervisión y satisfacción laboral de un grupo de promotores de tarjetas de créditos de una institución bancaria de la ciudad de Guatemala*. "Campus Central Guatemala de la asunción. Tesis, Universidad Rafael Landívar. Guatemala de la Asunción. Recuperado <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Salazar-Brenda.pdf>
- Salinas, C., Laguna, J. y Mendoza, M. R. (1994). Satisfacción laboral y su papel en la Evaluación de la Calidad de la Atención Médica. *Revista de Salud Pública*.
- Servicios de Salud de S.L.P. (1998). *Informe del diagnóstico basal*.
- Servicios de Salud de S.L.P. (2000) *Investigación para la salud*. Programa estatal de Salud.
- Schultz, D. P. (1991). *Psicología Industrial*. México D.F.. Ed. MC Graw-Hill.

Siegel L. (1976). *Psicología Industrial*. 5a. ed. Ed. SECSA. México D.F

Tamowski Goodel T., Van Ess Coeling H. (1994). Outcomes of nurses Satisfacción. en Jona E.U.A.

Ussem J. L., Seglin J. (1996). The happiest workers of the word. (Los trabajadores más felices del mundo). En *State small bussines*. U.S.A.

Villa, J. P. (1996). *Desarrollo de Habilidades Gerenciales*. México D.F. Instituto Nacional de Salud Pública.

Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction. Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review* N° 12.

Zarza, M. O. (1995). Liderazgo en enfermería. *Su origen y perspectivas*. *Enfermera al día*.

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE.**

**ANEXO 1
SOLICITUD EJECUCIÓN DE TESIS DE POST GRADO**

SOLICITO: PERMISO PARA EJECUCIÓN
DE PLAN PILOTO Y ENCUESTA VIRTUAL PARA
EJECUCIÓN DE TESIS DE POST GRADO UNT

**Dr.
Director del Hospital Regional de Lambayeque**

Sr. Director del Hospital Regional de Lambayeque: _____, esperando que se encuentre muy bien de salud, por medio de la presente, como investigador tesista de post grado; Lic. Pinedo Idrogo, Fabiola Corina con DNI ____44192479_____, cuyo asesor asignado por la Universidad Cesar Vallejo. Nos presentamos ante usted para solicitar su consentimiento en el desarrollo del estudio de investigación **“Estilos de liderazgo y Satisfacción laboral del Personal de Enfermería del Hospital Regional Lambayeque”**,

Se le garantiza confidencialidad y tratamiento de los datos obtenidos en la investigación, respetando los principios bioéticos básicos de las biomédicas y de la investigación científica.

Se le agradece la participación y a través de su consentimiento, tendré por permitido continuar con el estudio.

Chiclayo, 2019.

**Firma de la participante
DNI:
Dirección:**

**Firma del investigador
Nombre:
DNI:
Código universitario:**

ANEXO 2

SOLICITUD DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS PARTICIPANTES

Sr (a). Lic. (a) del Hospital Regional de Lambayeque.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO: “ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE”

Sr (a). Lic. (a) del Hospital Regional de Lambayeque; me dirijo ante usted, para solicitar su colaboración y consentimiento en el desarrollo del estudio de investigación, que es ejecutado en el hospital donde labora y es aplicado virtualmente, el cual servirá para conocer los estilos de liderazgo y satisfacción laboral de enfermería, además se le comunica que esta investigación esta respaldada por la venia del Director del Hospital y del Directo del Comité de ética.

Se le garantiza confidencialidad para el tratamiento de los datos obtenidos en la investigación, asimismo se respetará su autonomía y principios éticos de la investigación.

Firma de la participante
DNI:
Dirección:

Firma del investigador
Nombre:
DNI:

ANEXO 3

Test de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5S)

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO MULTIFACTORIAL (MLQ-5S)

FORMULARIO PARA ENFERMEROS

El presente test “ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE”. Los resultados se utilizarán solo con los fines pertinentes del estudio, es de carácter confidencial. Lea detenidamente y seleccione la respuesta que información que crea conveniente. Agradecemos de antemano su colaboración.

SECCION I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. (P.1) Edad: _____ años
2. (P.2) Sexo: Masculino – Femenino.
3. (P.3) Condición laboral: CAS – SNP – Nombrado – Otra
4. (P.4) Tiempo de servicio (laborando en el HRL): _____
5. (P.5) Tiempo de experiencia laboral _____
6. (P.6) Cargo: Asistencial _____ Administrativo _____
7. (P.7) Servicio: _____
8. (P.5) Creencias religiosas:
Católico – Evangélico – adventista – Testigo de Jehová – Agnóstico – Mormón – Otra.

SECCION II. Test de Liderazgo Multifactorial (MLQ-5S)

NUNCA		RARA VEZ		A VECES		A MENUDO		SIEMPRE				
1		2		3		4		5				
								1	2	3	4	5
1	Me ayuda siempre a que me esfuerce											
2	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados											
3	Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios.											

4	Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares de calidad.					
5	Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante					
6	Expresa sus valores y creencias más importantes					
7	Suele estar ausente cuando surgen problemas importantes					
8	Cuando resuelve problemas trata de verlos de forma distinta					
9	Dirige la atención hacia el futuro, de forma optimista.					
10	Me siento orgulloso(a) de trabajar con él (ella)					
11	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas					
12	Espera a que las cosas vayan mal antes de intervenir					
		1	2	3	4	5
13	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas					
14	Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.					
15	Dedica tiempo a enseñar y orientar					
16	Deja en claro lo que cada uno podría recibir si lograra las metas					
17	Mantiene la creencia de que si algo no ha dejado de funcionar totalmente no es necesario arreglarlo.					
18	Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses					
19	Me trata como individuo y no solo como un miembro del grupo.					
20	Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar.					
21	Actúa de modo que se gana mi respeto.					
22	Concentra toda su atención cuando resuelve problemas, errores o quejas.					
23	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.					
24	Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen.					
25	Se muestra confiable y seguro.					
26	Construye una visión motivante del futuro.					
27	Dirige mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares de calidad.					

28	Le cuesta tomar decisiones.					
29	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.					
30	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.					
31	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo					
32	Se demora en responder los temas urgentes					
33	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida.					
34	Expresa satisfacción cuando cumpla con lo esperado.					
35	Expresa confianza en que se alcanzaran las metas.					
36	Es efectivo al relacionar mi trabajo con mis necesidades.					
		1	2	3	4	5
37	Utiliza métodos de liderazgo que me resultan satisfactorios					
38	Me motiva a hacer más de lo que esperaba hacer.					
39	Es efectivo (a) al representarme frente a los superiores.					
40	Puede trabajar conmigo de manera satisfactoria.					
41	Aumenta mis deseos de tener éxito.					
42	Es efectivo (a) en encontrar las necesidades de la organización.					
43	Me motiva a trabajar más duro.					
44	El grupo que lidera es efectivo.					
45	Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.					
46	Tengo confianza en sus juicios y sus decisiones.					
47	Aumenta la confianza en mí mismo.					
48	Evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas.					
49	Busca la manera de desarrollar mis capacidades.					
50	Aclara lo que recibiré a cambio de mi trabajo.					
51	Se concentra en detectar y corregir errores.					
52	Espera que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver para empezar a actuar.					
53	Tiende a no corregir errores ni fallas.					
54	Hace que yo desee poner más de mi parte en el trabajo.					

55	El rendimiento productivo del grupo que dirige es bien evaluado dentro de la organización.					
56	Es coherente entre lo que dice y lo que hace.					
57	Para mi ella (el) es un modelo a seguir.					
58	Me orienta a metas que son alcanzables.					
59	Se relaciona conmigo personalmente.					
60	Cuando logro los objetivos propuestos me informa que lo he hecho bien.					
61	Le interesa corregir y solucionar los errores que se producen.					
		1	2	3	4	5
62	En general no supervisa mi trabajo salvo que surja un problema grave.					
63	Generalmente prefiere no tomar decisiones.					
64	Es efectivo(a) en buscar formas de motivar al grupo de trabajo.					
65	Manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas.					
66	Le interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.					
67	Me muestra el beneficio que me acarrea el alcanzar las metas organizacionales.					
68	Me estimula a expresar mis ideas y opiniones sobre el método de trabajo.					
69	Se da cuenta de lo que necesito.					
70	Tiene la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo.					

ANEXO 4

SCALA DE OPINIONES SL – SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad vinculada en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena, ni mala ya que todas son opiniones. TOTAL ACUERDO (TA); DE ACUERDO (A), INDECISO (I), EN DESACUERDO (D), TOTAL DESACUERDO(TD)

SECCIÓN I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. **(P.1) Edad:** _____ años
2. **(P.2) Sexo:** Masculino – Femenino.
3. **(P.3) Condición laboral:** CAS – SNP – Nombrado – Otra
4. **(P.4) Tiempo de servicio (laborando en el HRL):** _____
5. **(P.5) Tiempo de experiencia laboral** _____
6. **(P.6) Cargo:** Asistencial _____ Administrativo _____
7. **(P.7) Servicio:** _____
8. **(P.5) Creencias religiosas:**
Católico – Evangélico – adventista – Testigo de Jehová – Agnóstico – Mormón – Otra.

SECCIÓN II. SCALA DE OPINIONES SL – SPC

ÍTEMS		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 para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo de parte del hospital “mal trato”.					
7	Me siento útil con la labor que realizo					

8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario					
13	La tarea que realizo las percibo como algo sin importancia					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
		1	2	3	4	5
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					