

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ESCUELA DE POST-GRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA EN SALUD



REPERCUSIÓN DEL TIPO DE LIDERAZGO EN LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL III DAC – ESSALUD, TACNA, 2015.

Tesis presentado por la Bachiller:

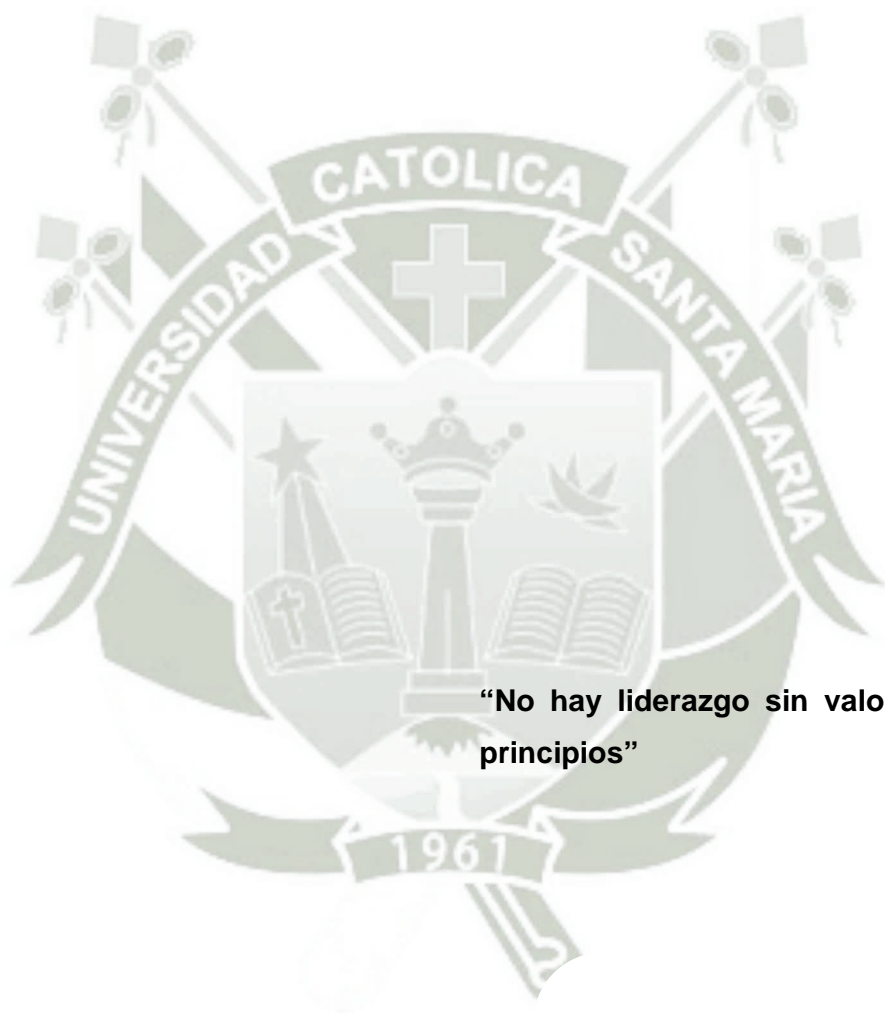
Marylena del Rosario ÁLVAREZ FLORES

Para optar el Grado Académico de:

MAGÍSTER en GERENCIA DE SALUD

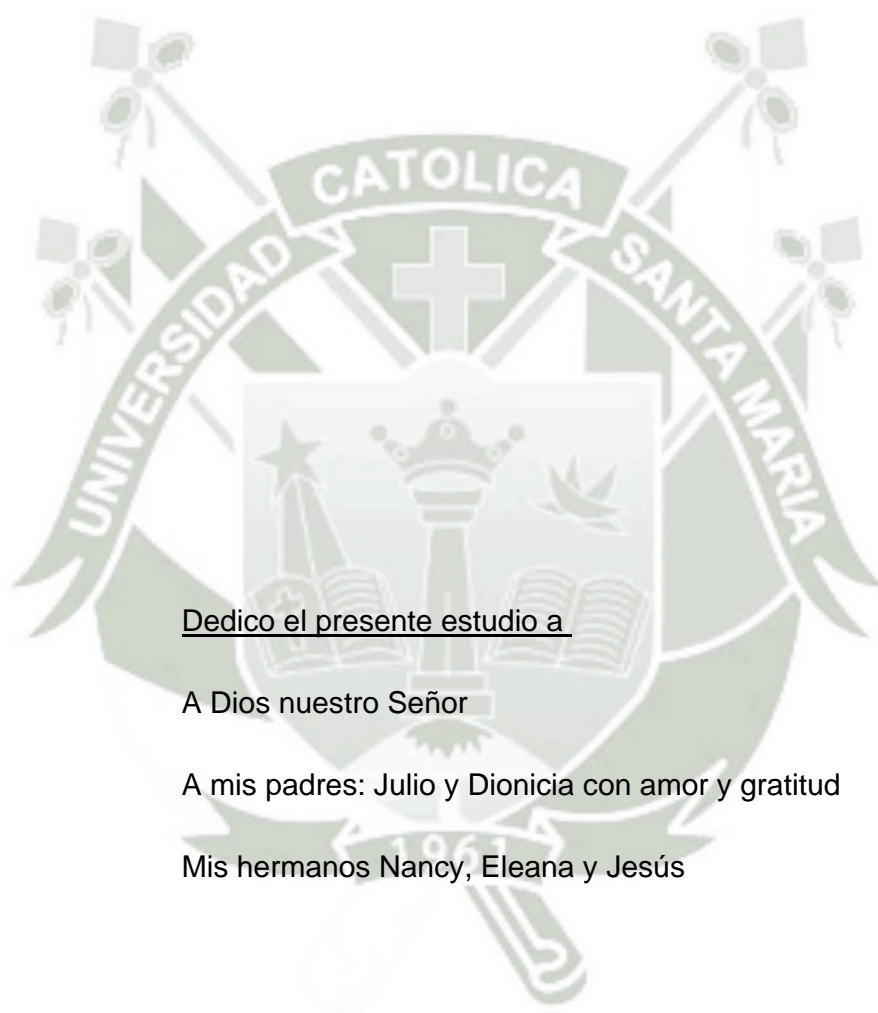
AREQUIPA – PERÚ

2016



“No hay liderazgo sin valores ni principios”

Davis



Dedico el presente estudio a

A Dios nuestro Señor

A mis padres: Julio y Dionicia con amor y gratitud

Mis hermanos Nancy, Eleana y Jesús



Mi eterno agradecimiento a la
Escuela de Postgrado de la Universidad Católica
de Santa María de Arequipa y a SEDELSUR

ÍNDICE

RESUMEN.....	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO ÚNICO RESULTADOS	9
1. INFORMACIÓN GENERAL.....	10
2. LIDERAZGO EN ENFERMERÍA.....	13
3. SATISFACCIÓN LABORAL	17
4. REPERCUSIÓN DEL TIPO DE LIDERAZGO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL	19
5. DISCUSIÓN Y COMENTARIOS	20
CONCLUSIONES.....	22
RECOMENDACIONES	23
PROPUESTA	24
BIBLIOGRAFÍA	26
HEMEROGRAFÍA	27
INFORMATOGRAFÍA	28
ANEXOS	29
ANEXO N° 1 PROYECTO DE TESIS	30

RESUMEN

Repercusión del tipo de liderazgo en la satisfacción de los profesionales de enfermería del Hospital III DAC de ESSALUD de Tacna, es el problema que se ha investigado.

Es un problema de campo, de nivel descriptivo – explicativo y de diseño transversal que tiene dos variables: Tipo de Liderazgo y Satisfacción laboral y como objetivo principal el identificar la repercusión del tipo de liderazgo de enfermería en la satisfacción laboral de las profesionales enfermeras del Hospital III DAC de Tacna.

La hipótesis planteada refiere que las Instituciones de Salud, en la gestión de enfermería se llevan a cabo determinado tipo de liderazgo. Es probable que en el Hospital III DAC ESSALUD de Tacna, predomina el liderazgo benevolente - autoritario, el que se repercute negativamente en la satisfacción laboral de las profesionales en enfermeras.

Las unidades de investigación suman 82 enfermeras que laboran en dicha institución a quienes se les aplicó un formulario de preguntas mediante el test de Estilos de Liderazgo Gerencial sobre la satisfacción laboral.

Los datos obtenidos fueron analizados, interpretados y discutidos, como resultado se obtuvieron que el tipo de Liderazgo de Enfermería que predomina en el Hospital III DAC ESSALUD de Tacna es el Consultivo – Democrático por ser el de mayor significancia para el 82% de las profesionales de enfermería. La satisfacción laboral que refieren las enfermeras del Hospital III DAC ESSALUD de Tacna es favorable en más de la mitad, en razón a que el tipo de liderazgo Democrático les ofrece bienestar, confianza y seguridad. Los tipos de liderazgo Democrático – Consultivo y Benevolente – Autocrático, en Enfermería repercute positivamente en la Satisfacción laboral de las enfermeras de Hospital III DAC ESSALUD de Tacna. Consecuentemente, la hipótesis ha sido verificada en forma negativa.

Palabras Clave: Liderazgo – Satisfacción laboral – tipo de liderazgo.

ABSTRACT

Impact of the type of leadership in meeting nurses DAC III Hospital ESSALUD Tacna is the problem that has been investigated.

It is a problem of field, descriptive level - explanatory and cross design that has two variables: type of Leadership and job satisfaction as main objective to identify the impact of the type of leadership nursing job satisfaction of nurses professionals Hospital DAC III of Tacna.

The hypothesis states that health institutions in nursing management are carried out certain type of leadership. It is likely that the DAC III Hospital ESSALUD Tacna, benevolent leadership prevails - authoritarian, which negatively impact on job satisfaction of professional nurses.

Research units totaling 82 nurses working at the institution who were applied a questionnaire form by test Managerial Leadership Styles on job satisfaction.

The data obtained were analyzed, interpreted and discussed as a result was obtained that the type of Nursing Leadership prevailing in the Hospital III DAC ESSALUD Tacna is the Consultative - Democratic for being the most significant for 82% of professionals Nursing. Job satisfaction that refer nurses Hospital ESSALUD Tacna III DAC is more favorable than half, due to the type of Democratic leadership offers well-being, confidence and security. Democratic leadership types - Advisory and Benevolent - Autocratic, Nursing positive effect on job satisfaction of nurses DAC III Hospital ESSALUD of Tacna. Consequently, the hypothesis has been verified

Key words: Leadership - Job satisfaction - kind of leadership.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo contiene actividades de índole gerencial, un buen gerente necesariamente debe poseer capacidad para liderar; las instituciones actuales tienden a buscar gerentes que sean buenos administradores, gestores y líderes que tengan la habilidad de motivar al personal; y además capaces de motivar a sus empleados.

El liderazgo radica en que es la base para poder guiar una organización; es importante de ésta depende de la capacidad del líder para llevar a cabo acciones en razón a que constituye la base para poder gerenciar una organización, en este caso, de salud y de enfermería.

Considerando al liderazgo como elemento de orientación y de guía en Enfermería, se tomó en materia de competencia, calidad y productividad, resulta preponderante que en los espacios de la práctica profesional de las enfermeras estén presentes las características del mismo, y sea notorio, positivo e impactante no sólo en sus acciones laborales, sino también en los aspectos que tiene que ver con su relación con pacientes, grupos de trabajo, colegas y el entorno profesional en general.

Lo señalado en los párrafos anteriores motiva a la autora a llevar a cabo el presente estudio, cuyo objetivo general es determinar la repercusión del tipo de liderazgo en la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital III DAC-EsSalud de Tacna.

El producto de la investigación se encuentra organizado en un solo capítulo, denominado Capítulo Único: Resultado, las conclusiones, recomendaciones, propuesta, bibliografía, hemerografía, informatografía y finalmente los anexos.



CAPITULO ÚNICO

RESULTADOS

1. Información General
2. Liderazgo en Enfermería
3. Satisfacción Laboral
4. Repercusión del Liderazgo de Enfermería en la Satisfacción Laboral
5. Discusión y comentarios

1. INFORMACIÓN GENERAL

TABLA N° 1

ENFERMERAS INVESTIGADAS SEGÚN EDAD

Edad	N°	%
25 – 35 años	18	22
36 – 45 años	25	30
46 – 55 años	20	24
56 a más	19	24
Total	82	100

Fuente: Matriz de datos.

El grupo etáreo de mayor representación porcentual (30%) corresponde a 36 – 45 años de edad. Los porcentajes menores al anterior (24% y 22%) se ubican en el grupo etareo 46 años a más de 56, respectivamente, así como el 22% al grupo etareo (25-35 años).

Los grupos etareos intermedios: 36 a 55 años concentran las mejores edades para ocupar un cargo administrativo en donde el liderazgo es el componente de gran importancia.

TABLA N° 2

ENFERMERAS INVESTIGADAS SEGÚN ESTADO CIVIL

Estado Civil	N°	%
Soltera	29	35.0
Casada	46	56.0
Divorciada	3	4.0
Viuda	4	5.0
Total	82	100.0

Fuente: Matriz de datos.

De las 82 enfermeras que constituyen la muestra de estudio, 46 se ubican en el estado civil de casada; 29, en el de soltero, con los porcentajes del 56% y 35%, respectivamente. Los mínimos porcentajes del 5% y 4% representan a las enfermeras de estado civil viuda y divorciada.

TABLA N° 3

ENFERMERAS INVESTIGADAS SEGÚN ZONA DE RESIDENCIA

Zona de Residencia	N°	%
Urbana	77	94
Periurbana	5	6
Rural	0	0
Total	82	100

Fuente: Matriz de datos.

De las 82 enfermeras que constituyen la muestra de estudio, 77 (94%) se ubican en la zona urbana y 5 (6%) en el de Periurbana, no se registra número de enfermeras en la zona rural.

Los datos evidencian con claridad que el 94% concentra a las enfermeras que residen en la zona urbana, zona que se caracteriza por presentar mejores posibilidades ambientales, sociales y de progreso técnico.

2. LIDERAZGO EN ENFERMERÍA

TABLA N° 4

ENFERMERAS SEGÚN RESPUESTAS AFIRMATIVAS EN EL TIPO DE LIDERAZGO EXPLORATIVO AUTOCRÁTICO

Items	Proposiciones	N°	%
1	Cuando toman una decisión generalmente la mantienen hasta el final.	0	0
2	Les gusta que los obedezcan inmediatamente cuando dan una orden.	0	0
3	No permiten que se inmiscuyan en sus sentimientos cuando toman una decisión para resolver una situación crítica.	0	0
4	Generalmente son quienes toman las decisiones.	0	0
5	Les gusta mucho formular y determinar los objetivos de la institución.	0	0
6	Usualmente tengo que ordenar y estructurar todas las situaciones de trabajo de la institución.	0	0
7	No se preocupan mucho por el grupo sino por la tarea que realizamos.	0	0
	Media Aritmética	0	0

Fuente. Matriz de datos.

En el tipo de Liderazgo Exploratorio autocrático, las enfermeras que laboran en el Hospital III DAC – EsSalud de Tacna, respondieron a las proposiciones que caracterizan a dicho liderazgo en forma negativa, no registrándose ninguna respuesta afirmativa en relación a las siete proposiciones señaladas en la tabla.

TABLA N° 5

**ENFERMERAS SEGÚN RESPUESTAS AFIRMATIVAS EN EL TIPO DE
LIDERAZGO BENEVOLENTE AUTORITARIO**

Items	Proposiciones	N°	%
11	Casi siempre hago lo que el grupo desea.	14	17
13	Generalmente hacen recomendaciones al personal, sobre cómo deben hacer las cosas.	14	17
16	Muchas de las cosas que hacen son para protegernos.	16	20
17	Siento mucha satisfacción, sabiendo cuan necesario soy para el grupo.	13	16
23	Solo aceptan las ideas de los demás siempre y cuando crean que son posibles y prácticas.	16	20
30	Es muy tolerante ante los fracasos de los demás.	15	18
	Media Aritmética	15	18

Fuente. Matriz de datos.

En el tipo de liderazgo: Benevolente Autoritario, las enfermeras que laboran en el Hospital III DAC – EsSalud de Tacna, en promedio 15 que está representado por el 18% respondieron afirmativamente las proposiciones que lo caracterizan, predominando las que refieren muchas cosas de las que hacen es para proteger al personal (20%) y solo aceptan las ideas de los demás siempre y cuando crean que son posibles y prácticas.

TABLA N° 6

**ENFERMERAS SEGÚN RESPUESTAS AFIRMATIVAS EN EL TIPO DE
LIDERAZGO CONSULTIVO DEMOCRÁTICO**

tems	Proposiciones	N°	%
7	Tengo mucha confianza en la capacidad y buen juicio de mi personal.	69	84
8	Siempre están muy preocupados por el grupo, tanto, en el aspecto personal como en el trabajo.	67	82
9	Generalmente hacen que todos participen en la toma de decisiones.	72	88
10	Permanentemente ponen a consideración del grupo todos los problemas, que se generan en la institución para que demos nuestra opinión.	68	85
12	Les gusta coordinar más que ordenar.	59	72
14	Son muy tolerante cuando alguien "explota".	69	84
15	Tratan de hacer que las cosas sean más sencillas para los subordinados, quitando los obstáculos de su camino.	63	77
18	A veces hacen consultas al personal, pero generalmente son ellas quienes tienen que tomar las decisiones.	67	82
19	Siempre promueven la participación, para cualquier circunstancia.	65	79
20	Consideran que los aportes que hacen los miembros del grupo, siempre enriquecen las alternativas para la toma de decisiones.	60	73
22	Crean situaciones para que el grupo asuma responsabilidades.	68	85
25	Siempre escuchan y analizan con detenimiento, las ideas de los demás.	67	82
26	Procuran no involucrarse en el trabajo que realiza el grupo.	65	85
27	Si el grupo toma decisiones, entonces también tienen que asumir responsabilidades.	65	79
28	Dejan que el grupo se organice libremente.	70	85
	Media Aritmética	67	82

Fuente. Matriz de datos.

En el tipo de liderazgo: Consultivo Democrático, las enfermeras del Hospital III DAC - EsSalud de Tacna, en promedio del 82% que representa al 67 promedio respondieron afirmativamente las 15 proposiciones que corresponde a este tipo de liderazgo. Las proposiciones mayormente contestadas son: semanalmente hacen que todos participen en la toma de decisiones, dejan que el grupo se organice libremente, tienen mucha confianza en la capacidad y buen juicio del personal, permanentemente ponen a consideración del grupo todos los problemas que se generan en la institución para que demos nuestra opinión, son tolerantes cuando alguien del grupo explota y crean situaciones para que el grupo asumen responsabilidades.

TABLA N° 7

**ENFERMERAS INVESTIGADAS SEGÚN TIPO DE LIDERAZGO PERCIBIDO
DURANTE SU DESEMPEÑO PROFESIONAL**

Tipo de Liderazgo	N°	%
Explorador – autoritario (29 – 0 ptos)	0	0.0
Benevolente –autoritario (59 – 30 ptos)	15	18.0
Consultivo – Democrático (90 – 60 ptos)	67	82.0
Total	82	100.0

$$x^2 = 11.459 \quad * < 0.01$$

Fuente: Tablas N° 4, 5 y 6.

La tabla muestra los totales promedio de los tipos de liderazgo: Benevolente – autoritario y Consultivo – Democrático, siendo el tercero el de mayor significancia para los propósitos de la investigación; este tipo de liderazgo es percibido por el 82% de las enfermeras investigadas porcentaje ampliamente mayor y muy significativo.

Las enfermeras no registraron respuestas afirmativas en el tipo exploratorio – autoritario.

3. SATISFACCIÓN LABORAL

TABLA N° 8

ENFERMERAS INVESTIGADAS SEGÚN RESPUESTAS ACERCA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Ítem	Proposición	Puntaje						Enfermeras	
		2 pts		1 pts		0 pts			
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
1	Se siente a gusto en su puesto o cargo	41	50	10	12	31	38	82	100
2	Se identifica con las tareas asignadas	39	48	18	22	25	30	82	100
3	Las tareas asignadas le permiten desarrollar sus habilidades técnicas	80	98	2	2	0	0	82	100
4	Las tareas asignadas le permiten desarrollar sus habilidades administrativas	61	74	13	16	8	10	82	100
5	Muestra acciones que evidencien su autoridad	49	60	14	17	19	23	82	100
6	La supervisión de enfermería, ayuda a Ud. En su trabajo	61	74	15	18	6	8	82	100
7	Esta de acuerdo con el sistema de recompensas a gusto	25	30	23	28	34	42	82	100
8	Incentivos recibidos	53	65	14	17	15	18	82	100
9	Se siente bien con el tipo de relación interpersonal que mantiene con jefes inmediatos	34	42	16	20	32	38	82	100
10	Se siente a gusto con el Tipo de relación interpersonal que mantiene con sus compañeros	30	37	3	5	39	48	82	100
11	Con qué tipo de pacientes se siente más a gusto	36	44	15	18	31	38	82	100
12	Se siente a gusto con el tipo de liderazgo de enfermería aplicado en su institución	44	54	31	38	7	8	82	100
	Media Aritmética	46	56	15	18	21	26	82	100

Fuente: Matriz de datos.

En la tabla N° 8 se observa las respuestas de las enfermeras según el puntaje alcanzado. El 56% promedio se ubica en el puntaje de 2 puntos; el 18% promedio en el puntaje de 1 punto y el 26% promedio, en el puntaje de 0 puntos.

TABLA N° 9

ENFERMERAS INVESTIGADAS SEGÚN SATISFACCIÓN LABORAL

Satisfacción Laboral	N°	%
Favorable	48	59
Aceptable	13	16
Desfavorable	21	25
Total	82	100

Fuente: Tabla N°8.

En la tabla se observa que las enfermeras investigadas refieren en el mayor porcentaje (59%) que laboralmente se sienten satisfechas; es decir, su bienestar en el trabajo y en el ambiente.

El 25% manifiesta que el clima laboral en su trabajo no les ofrece bienestar, seguridad y confianza. La diferencia porcentual de 16%, manifiesta que se sienten mediamente satisfechos

4. REPERCUSIÓN DEL TIPO DE LIDERAZGO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL

TABLA N° 10

REPERCUSIÓN DEL TIPO DE LIDERAZGO DE ENFERMERÍA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS INVESTIGADAS

Satisfacción Laboral Tipos de Liderazgo	Favorable		Aceptable		Desfavorable		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
- Benevolente – autoritario	8	10	3	4	4	4	15	18
- Consultivo – democrático	40	49	10	12	17	21	67	82
Total	40	59	13	16	21	25	82	100

Fuente: Tabla N°7 y 9.

En la tabla N° 10 se observa que tanto el liderazgo consultivo – Democrático como el Benevolente – Autoritario repercute favorablemente en la Satisfacción laboral de la mayoría de las enfermeras investigadas. Los porcentajes menores se distribuyen en forma casi similar en las categorías de Aceptable y desfavorable respectivamente.

Interpretados estadísticamente los resultados se afirma que ambos tipos de liderazgo repercuten positivamente en la satisfacción laboral de más de la mitad de las enfermeras investigadas.

5. DISCUSIÓN Y COMENTARIOS

En atención al estudio se ha establecido que el liderazgo en Enfermería dentro de las Instituciones hospitalarias es determinante para un buen desempeño profesional siempre y cuando haya en dichos profesionales en estado de bienestar personal y colectivo. Al respecto, el estudio de este tema proporciona resultados que permiten el logro de los objetivos planteados y la verificación de la hipótesis considerada.

Al análisis de los resultados con el concurso de resultados de investigación precedentes y bibliografía específica relacionada al tema de investigación, permitió precisar comparaciones y coincidencias, las que seguidamente se exponen:

El tipo de liderazgo Benevolente – Autoritario en la investigación alcanzo, un promedio del 18% en los que se refiere a la opinión que tienen las enfermeras en cuanto a este tipo de liderazgo, opiniones coherentes con lo que afirma Likert al respecto, pensamiento que califica la actitud de las autoridades para concentra todo su poder; pero concediendo ciertas facilidades y recomendaciones sobre cómo deben proceder en el trabajo y en la vida. Sostiene también que el clima de este tipo de liderazgo se basa en las relaciones de confianza condescendentemente de principio a fin.

Arteaga Chigne en su estudio de Investigación sobre Relación entre Liderazgo, relaciones Interpersonales y clima Organizacional percibido por los trabajadores de una Institución Educativa al sondear sobre el liderazgo que se relaciona con las relaciones interpersonales del personal y el clima organizacional de la institución educativa hallaron que fue el liderazgo democrático el que se relaciona directamente con las relaciones interpersonales adecuadas del personal y hacen posible un buen clima organizacional. Como se puede apreciar aunque el tema investigado muestra un enfoque distinto al presente estudio, el autor llego a una conclusión que la consideramos coherente con el tipo de liderazgo Democrático y consultivo al que respondieron afirmativamente las enfermeras investigadas.

Según los resultados de las tablas 7 y 8, apreciamos en forma objetiva que el liderazgo en Enfermería, cualquiera que sea el tipo, comprende una secuencia de actividades técnicas y administrativas, así como acciones que actúan abiertamente y en forma conjunta para conseguir una finalidad propuesta que es la de brindar a los usuarios un cuidado de enfermería con calidad y calidez.

Al análisis de los resultados de las tablas N° 8 y 9, se tiene que el tipo de liderazgo mayormente aceptado por las enfermeras investigadas es el Consultivo – Democrático y la satisfacción laboral en ellas es favorable.

Resultado que es avalado por lo mencionado por Dicker que lo sustenta como un sistema de mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones manteniéndose siempre un esquema jerárquico; refiere también que el clima es de confianza con niveles altos de responsabilidad.

Los resultados del estudio de investigación sobre Efectos del Estilo de Liderazgo sobre la Eficacia de las Organizaciones Públicas, realizado por Liliana Pedraja y Emilio Rodríguez en el país de Chile en el año 2004, determinan que el estilo de liderazgo participativo y colaborativo influyen de modo positivo sobre la eficacia de las organizaciones públicas en tanto que el estilo de liderazgo instrumental o autocrático influye de manera negativa sobre la eficacia de las organizaciones públicas.

Resultado que marca una determinada forma de relación, en razón a que la satisfacción laboral es un componente importante e la eficacia de las organizaciones públicas porque a mayor satisfacción del personal será mayor el rendimiento de dicho personal.

CONCLUSIONES

PRIMERA:

El tipo de Liderazgo de Enfermería que predomina en el Hospital III DAC EsSalud de Tacna es el Consultivo – Democrático por ser el de mayor significancia para el 82% de las profesionales de enfermería.

SEGUNDA:

La satisfacción laboral que refieren las enfermeras del Hospital III DAC EsSalud de Tacna, es favorable para más de la mitad de las enfermeras.

TERCERA:

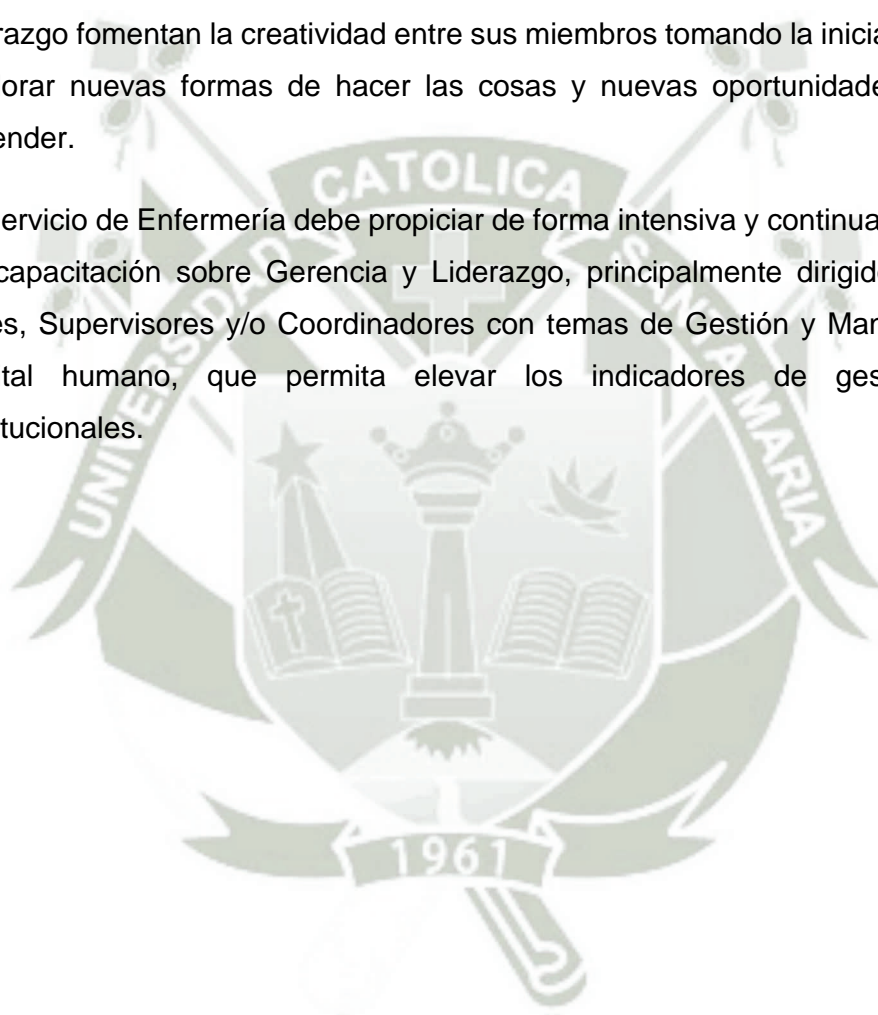
Los tipos de liderazgo Democrático – Consultivo y Benevolente – Autocrático, en Enfermería repercute positivamente en la Satisfacción laboral favorable de las enfermeras de Hospital III DAC EsSalud de la ciudad de Tacna.

CUARTA:

La hipótesis ha sido verificada en forma negativa.

RECOMENDACIONES

1. En el Hospital III DAC EsSalud de Tacna, el Servicio de Enfermería debe impulsar el tipo de liderazgo que motive e incentive la participación del grupo de enfermeras al trabajo horizontal. Los líderes que alcanzan este tipo de liderazgo fomentan la creatividad entre sus miembros tomando la iniciativa de explorar nuevas formas de hacer las cosas y nuevas oportunidades para aprender.
2. El Servicio de Enfermería debe propiciar de forma intensiva y continua cursos de capacitación sobre Gerencia y Liderazgo, principalmente dirigido a los Jefes, Supervisores y/o Coordinadores con temas de Gestión y Manejo del capital humano, que permita elevar los indicadores de gestión o institucionales.



PROPUESTA

1. DENOMINACIÓN

ALGUNOS ALCANCES PARA UN PROGRAMA DE LIDERAZGO EN ENFERMERÍA

2. PRESENTACIÓN

El personal de Enfermería para brindar cuidados de enfermería a los pacientes en todo el establecimiento de salud, requieren de un estudio organizacional, en el que el liderazgo uno de los principales componentes, ofrezcan atributos y/o condiciones que incentiven, motiven un desarrollo positivo del quehacer profesional de las enfermeras en cuanto a la optimización del cuidado como el bienestar del personal.

3. POBLACIÓN OBJETIVO

Personal de Enfermería del Hospital III Daniel Alcides Carrión – ESSALUD de Tacna en su totalidad: Enfermeras jefes, coordinadoras, asistenciales y técnicas de enfermería.

4. OBJETIVOS

Lograr en el personal de Enfermería del Hospital III DAC-ESSALUD de Tacna, el empoderamiento de las teorías de liderazgo de Enfermería.

5. CONTENIDO

5.1. Teorías del liderazgo

5.1.1. Teoría de la personalidad o rasgo

5.1.2. Teoría del comportamiento

a. Teoría xy de Douglas Mc Gregor

b. Estudios de la Universidad de Ohio

c. Grid gerencial de Black y Mouton

- 5.1.3. Teorías de contingencia
 - a. Modelo de Fiedler
 - b. Modelo ruta-meta
 - c. Modelo de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard
- 5.1.4. Teoría de roles
- 5.1.5. Teoría emergentes
 - a. Teorías de los atributos o cualitativo
 - b. Teoría transaccional

5.2. Liderazgo y desempeño profesional

6. METODOLOGÍA

- Talleres teórico-práctico a desarrollar en N° 5

7. META DE PARTICIPANTES

Asistencia del personal de enfermería.

8. FILIACIÓN DE LOS EXPOSITORES

- Enfermeras jefe del área de Enfermería.
- Enfermeras invitadas.

9. INFRAESTRUCTURA Y EQUIPO

10. COSTO

Financiado por la autora.

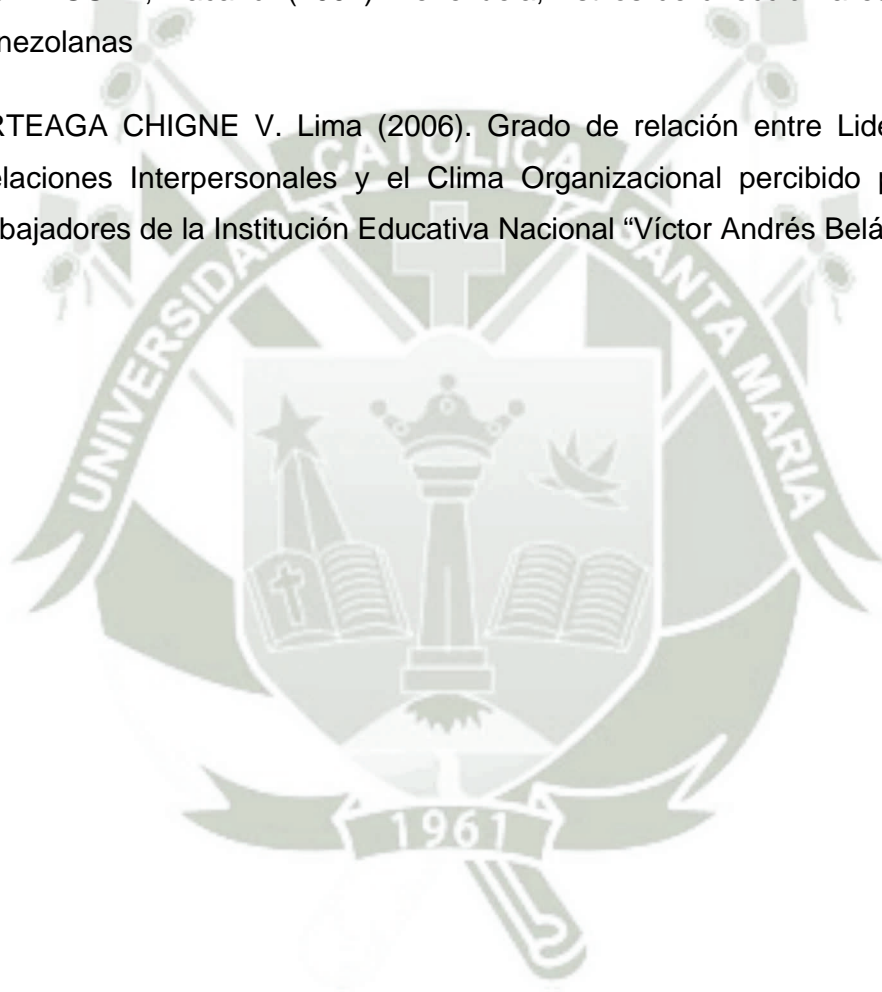
Muchas gracias

BIBLIOGRAFÍA

- CHIAVENATO, Adalberto (2000); "Administración de recursos humanos". Editorial Internacional Thomson, S.A. Colombia.
- DAVIS, K. y NEWSTROM, J.W. (2002); "Comportamiento humano en el trabajo" (11ª. Edición). México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A.
- GARCÍA Y OVEJERO. Satisfacción Personal y Laboral. Educa. México. 2000.
- HERSEY, P., BLANCHARD, K. y JOHNSON, D. (2008); "Administración del comportamiento organizacional: Liderazgo situacional" Editorial Prentice Hall Inc. México. VII Edición.
- LIKERT, R. "The Human Organization". Editorial Mc Graw Hill, nueva york (EEUU). 1967.
- LOCKE, E., Steinet *al.*, 1993; Robbins, S., 1987
- TICHY, Noel. "The Leadership Engine". Editorial Harper. 1998.
- WERTHER Y DAVIS, K. Administración de Personal. Thompson. México. 2006.
- ZUÑIGA T. La satisfacción y el desempleo laboral. Madeus. Colombia. 2002.

HEMEROGRAFÍA

- PEDRAJA, Liliana y RODRÍGUEZ, Emilio. (2004). Chile; Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas.
- RODRÍGUEZ, Nacarid. (2002). Venezuela, Estilos de dirección a escuelas venezolanas
- ARTEAGA CHIGNE V. Lima (2006). Grado de relación entre Liderazgo, Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional “Víctor Andrés Beláunde”



INFORMATOGRAFÍA

- <http://www.scielo.cl/pdf/rfacing/v12n2/art09.pdf>







UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ESCUELA DE POST-GRADO

MAESTRÍA DE GERENCIA EN SALUD



REPERCUSIÓN DEL TIPO DE LIDERAZGO EN LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LAS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL III
DAC, TACNA, 2015.

Proyecto de Tesis presentado por la Bachiller
ÁLVAREZ FLORES Marylena del Rosario
para obtener el Grado Académico de:
MAGÍSTER EN GERENCIA EN SALUD

AREQUIPA – PERÚ

2015

I. PREÁMBULO

El desempeño laboral, es un tema de gran importancia hoy en día, para casi todas las instituciones, más aún del sector salud; las cuales, buscan un continuo mejoramiento del ambiente laboral, para así elevar su productividad, sin perder de vista el recurso humano. El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la institución e incluso la relación con los clientes; en suma, es la expresión personal de la "percepción" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en la satisfacción laboral de sus trabajadores.

Esta situación no se da en nuestras instituciones de salud, por la razón de que el descargo que ejercen sus gerentes en el ámbito laboral del Hospital III Daniel Alcides Carrión EsSalud Tacna, se ha observado diversos tipos de líderes, donde cada uno dirige de acuerdo a su propio estilo, por consiguiente, la diferencia entre uno y otro está, en la medida que generan expectativas en sus subordinados y por lo tanto, en sus niveles de motivación, ocasionando muchas veces algunos efectos tales como: trabajadores poco comprometidos con la visión y misión institucional, usuarios poco satisfechos con la atención recibida en la institución, la existencia solamente de grupos de trabajo y no de equipos de trabajo, un clima laboral tenso y hostil.

Como se puede ver tanto en la satisfacción laboral como en la calidad del trabajo realizado, el liderazgo es el componente determinante. Así tenemos que un liderazgo autocrático, benevolente ocasiona actitudes y comportamientos de insatisfacción en el personal; produciendo un trabajo inefectivo por insatisfacción del personal.

Es por estas razones que la autora ha tomado el tema de Liderazgo en Enfermería, con el fin de obtener un conocimiento más completo del problema y así poder encontrar resultados que beneficie el trabajo de Enfermería en los sistemas de salud.

II. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

REPERCUSIÓN DEL TIPO DE LIDERAZGO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS PROFESIONALES ENFERMERAS DEL HOSPITAL III DAC – ESSALUD. TACNA, 2015.

1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Campo, Área y Línea de Investigación

- a. Campo : Ciencias de la Salud
- b. Área : Gerencia en Salud
- c. Línea : Recursos humanos

1.2.2. Operacionalización de las Variables

El presente estudio tiene dos variables:

- Variable Independiente: Tipo de Liderazgo
- Variable Dependiente: Satisfacción Laboral

Variables	Indicadores	Subindicadores
<p>Independiente Tipo de liderazgo en Enfermería (son sistemas organizacionales cada uno con características propias que representa el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes)</p>	<p>1. Explorador Autoritario –</p> <p>2. Benevolente autoritario</p> <p>3. Consultivo Democrático –</p>	<p>1.1. Clima de desconfianza, temor. 1.2. Decisiones verticales 1.3. Control centralizado</p> <p>2.1. Decisiones verticales 2.2. Control centralizado de funciones 2.3. Clima organizacional de confianza 2.4. Concentración del poder</p> <p>3.1. Descentralización del poder 3.2. Delegación de funciones 3.3. Decisiones horizontales 3.4. Nivel alto de responsabilidad 3.5. Clima de confianza</p>
<p>Dependiente Satisfacción Laboral (Conformidad y armonía del ser humano)</p>	<p>1. Con el trabajo</p> <p>2. Con las relaciones interpersonales</p> <p>3. Con el ambiente de trabajo</p>	<p>1.1. Habilidades 1.2. Identidad de la tarea 1.3. Significación de la tarea 1.4. Autonomía 1.5. Retroalimentación del puesto</p> <p>1.1. Jefes inmediatos 1.2. Compañeros 1.3. Paciente 1.4. Familia</p> <p>3.1. Físico 3.2. Psicoemocional</p>

1.2.3. INTERROGANTES BÁSICAS

- a. ¿Cuál es el tipo de liderazgo en las enfermeras que predomina en el Hospital III DAC EsSalud?
- b. ¿Cómo es la Satisfacción Laboral de las profesionales en enfermería del Hospital III DAC EsSalud?
- c. ¿Cómo repercute el tipo de Liderazgo de Enfermería en la satisfacción laboral de las profesionales enfermeras del Hospital III DAC EsSalud?

1.2.4. TIPO Y NIVEL

- a. Tipo : De Campo
- b. Nivel : Descriptivo – Explicativo, corte transversal

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

a. Relevancia social contemporánea. El presente estudio es relevante por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir. Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado, es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización. Por el contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.

b. Relevancia Científico – Social, puesto que permitirá tener un nuevo conocimiento acerca de la repercusión del liderazgo en el desempeño laboral de la institución que puede servir de base para la toma de decisiones en los futuros planes de mejoramiento institucional.

Asimismo, es importante debido a que contribuirá al conocimiento científico del problema de las organizaciones, pudiendo

convertirse en una fuente de conocimiento y la generación de nuevas investigaciones. En cuanto a la relevancia académica los resultados de la investigación pueden servir de base para otros investigadores que estén interesados en profundizar y/o complementar el tema tratado. Asimismo, se observa que Relevancia Práctico – Institucional, porque el estudio permitirá valorar a los directivos y al personal administrativo sobre el nivel de relación de la percepción del estilo de liderazgo gerencial y el desempeño laboral; para que tomen decisiones de mejora de los aspectos deficientes y reforzar los positivos. Las Enfermeras que ocupan puestos de liderazgo y gestión en los Sistemas de Salud, necesitan una amplia gama de conocimientos y capacidades.

El estudio es factible de realizarlo porque se cuenta con facilidades para desarrollarlo; la delimitación del trabajo se circunscribe al Hospital III DAC EsSalud Tacna.

En lo personal, lo que motiva a la autora es el deseo de aportar y obtener el grado académico de Magister de Gerencia en Salud.

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1. LIDERAZGO

2.1.1. PERCEPCIÓN DEL TIPO DE LIDERAZGO

2.1.1.1. Definición de liderazgo

Hersey P. y Johnson D.¹ (1998) señalan que **"en esencia, liderazgo es un concepto más amplio que administración. La administración es una clase especial de liderazgo, regida por la consecución de metas organizacionales"**.

Chiavenato² (2000) define liderazgo como **"la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de los demás, contando éste con un carácter circunstancial, dependiendo de las actividades, conocimiento y habilidad que utilice para hacerlo"**.

Tichy³ (1998) indica que el liderazgo es **"alcanzar algo por conducto de otra gente, lo que no hubiera sucedido si uno no estuviera allí. Y en el mundo de hoy, eso significa menos y menos órdenes y control, y más y más cambios de mentalidad de la gente, y con ello modificar la forma en se conduce. En la actualidad, el liderazgo es ser capaz de movilizar ideas y valores que energizan a la gente"**.

Davis y Newstrom⁴ (2002) afirman que **"el liderazgo es una parte importante de la administración, pero no es la única"**.

Es importante hacer notar, que la confianza se infundirá en la medida en que se denote efectividad en sus planteamientos y acciones, si se

¹HERSEY, P., BLANCHARD, K. y JOHNSON, D. (2008); "Administración del comportamiento organizacional: Liderazgo situacional" Editorial Prentice Hall Inc. México. VII Edición.

²CHIAVENATO, Adalberto (2000); "Administración de recursos humanos". Editorial Internacional Thomson, S.A. Colombia.

³TICHY, Noel. (1998). "The Leadership Engine". Editorial Harper.

⁴DAVIS, K. y NEWSTROM, J.W. (2002); "Comportamiento humano en el trabajo" (11ª. Edición). México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A.

considera que los planteamientos y las necesidades deben surgir de los requerimientos de producción de la empresa, que se concreta en acciones para dar respuesta a la demanda de bienes y servicios.

2.1.1.2. Definición de liderazgo gerencial

Davis y Mewstrom⁵ (2002) indican que el liderazgo gerencial es **"el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas"**. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes:

a. Induce al trabajo corporativo

Los miembros del grupo ayudan a tomar decisiones.

b. Se caracteriza por la distribución

Los miembros del grupo no carecen de poder.

c. Influye en la conducta

De hecho algunos líderes han influido en los soldados para que mataran y algunos líderes han influido en los empleados para que hicieran sacrificios personales para provecho de la compañía.

d. Presencia de valores

El líder que pasa por alto los componentes morales del liderazgo pasará a la historia como un malandrín o algo peor. El liderazgo moral se refiere a los valores y requiere que se ofrezca a los seguidores suficiente información sobre las alternativas para que, cuando llegue el momento de responder a la propuesta del liderazgo de un líder, puedan elegir con inteligencia.

⁵ DAVIS, K. y NEWSTROM, J.W. (2002); "Comportamiento humano en el trabajo" (11ª. Edición). México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A.

2.1.2. TIPOS DE LIDERAZGO

Estudios de Likert y la Universidad de Michigan

Existen diversas teorías que han tipificado los climas organizacionales que pueden producirse en diferentes configuraciones de las variables que conforman el concepto.

Rensis Likert⁶sostiene que en la percepción del clima de una organización influyen variables tales como la estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones entre otros. Estas son **variables causales**. Otro grupo de variables son **intervinientes** y en ellas se incluyen las motivaciones, las actitudes, la comunicación.

Finalmente, Likert indica que las variables **finales** son dependientes de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización. En ellas, se incluyen la productividad, las ganancias y las pérdidas logradas por la organización.

Estos tres tipos de variables influyen en la **percepción** del clima, por parte de los miembros de una organización. Para Likert, es importante que se trate de la percepción del clima, más que del clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una situación objetiva.

A partir de diferentes configuraciones de variables, Likert llega a tipificar cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno de ellos con un clima particular. Estos son:

Sistema I. Explotador Autoritario: Este tipo de sistema se caracteriza por la desconfianza, las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente

⁶ LIKERT, R. (1967). "The Human Organization". Editorial Mc Graw Hill, nueva york (EEUU).

burocratizada de conducto regular. Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados. **El clima en este tipo de sistema organizacional es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.**

Sistema II. Autoritario Benevolente (Paternal): Las decisiones son también adoptadas en los escalones superiores de la organización. También en este sistema se centraliza el control, pero en él hay una mayor delegación que en el caso del Sistema I, las autoridades concentran todo el poder, pero conceden ciertas facilidades a sus subordinados enmarcados dentro de límites de relativa flexibilidad. El clima de este tipo de sistema organizacional se basa; en las relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base a la cúspide jerárquica. Para los subordinados, **el clima parece ser estable y estructurado y sus necesidades sociales parecen estar cubiertas, en la medida que se respeten las reglas del juego establecidas en la cumbre.**

Sistema III. Consultivo: Este es un sistema organizacional en que existe en mucho mayor grado, descentralización y delegación de las decisiones, se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores. También el control es delegado a escalones inferiores. **El clima es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.**

Sistema IV. Participativo: Este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización. Las comunicaciones son verticales y horizontales. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logra altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización.⁷

⁷ LIKERT, R. Ob. Cit. pág. 57

2.1.3. Estilos de Liderazgo

a. El Estilo Imperativo - Impositivo

El estilo impositivo es aquel que usa el gerente autocrático, el que manda y gobierna imponiendo decisiones unilaterales, provenientes de su persona como jefe. El manda y decide y el personal acata sin emitir opiniones, sugerencias.

Este estilo guarda coherencia con el sistema organizacional I: explorador autoritario verticalmente, de arriba hacia abajo. Los trabajadores se sienten marginados, piensan que su capacidad es insuficiente.

Los valores del respeto y responsabilidad se toman a menos; se inhibe la iniciativa y creatividad en el trabajo por no practicar el pensamiento creativo.

El liderazgo también tiene efectos negativos sobre el sistema impositivo produce consecuencias negativas: bajo y/o deficiente desempeño laboral.

b. El Estilo Educativo

El líder educativo u orientador define la visión que permite el logro de los objetivos del grupo que lidera, guiando, orientando, enseñando en el ambiente del trabajo; situación que produce satisfacción en el personal a la vez que es descubridor de talentos.

El liderazgo educador toma en cuenta el compromiso hacia el logro de los objetivos y las estrategias para plasmar en el trabajo lo señalado en la visión y misión de la institución, definiendo los estándares que hacen funcionar objetivamente la visión.

Un líder educador antes de dar su opinión ante un hecho o situación escucha. Los líderes orientativos otorgan la libertad para innovar, experimentar y analizar los riesgos calculados. Este estilo de liderazgo es efectivo en cualquier situación o gestión.

c. El Estilo Corporativo

Este estilo de liderazgo considera en primer lugar a su personal, el líder corporativo o afiliativo valora a las personas que trabajan con él, colocando sus emociones y sentimientos por encima del trabajo.

El líder afiliativo piensa en el bienestar, en la satisfacción y en la felicidad de cada miembro de su personal. De esta forma, logra como resultado la productividad cada vez mayor enriquecida con la lealtad, la comunicación y la flexibilidad; las personas comparten ideas e inspiraciones, se fían de otros.

La libertad de hacer su trabajo en la forma que a cada uno le parezca más efectiva, le ocasiona una gran ganancia: la confianza, el reconocimiento y recompensa por el trabajo bien hecho, el líder afiliativo ofrece generosamente el feedback positivo, por el arte de cultivar el sentido de pertenencia.

El líder corporativo o afiliativo es el que comparte todo ello hace que las palabras positivas del líder afiliativo, sean muy emotivas, preocupaciones, éxitos, logros personales y profesionales de cada trabajador.

Este estilo debe ser utilizado con mucho cuidado y reserva porque puede peligrar el desempeño, debe usarse con el estilo educativo, dado que los líderes afiliativos raramente ofrecen consejos constructivos para mejorar.

d. El Estilo Imitativo

En el estilo imitativo, los líderes trabajan con normas y estándares altos para realizar el trabajo de mejor calidad.

Valora y reconoce a las personas con determinados niveles de desempeño a las que les exige más o menos de acuerdo a la evaluación. Si no cumplen sus expectativas, los reemplaza con personal más capacitado. De hecho, el estilo imitativo, destruye el clima de un equipo.

Con este estilo de liderazgo, el trabajo se convierte en un ejercicio de adivinación de qué quiere el líder, por lo que pierden la confianza. La flexibilidad y la responsabilidad desaparecen, y el trabajo se convierte meramente en el cumplimiento de tareas focalizadas y rutinarias que desconciertan y causan a los empleados.

El líder imitativo no da feedback sobre el trabajo sino que se lanza a tomar las riendas cuando le parece que algo está fallado. Cuando el líder está ausente las personas no caben que hacer dado que están acostumbrados a trabajar junto a un experto que fija las normas.

El trabajo funciona bien cuando todos los empleados están motivados, son muy competentes y/o necesitan poca dirección y coordinación. En este caso, sucede lo contrario.

2.1.4. LIDERAZGO DE ENFERMERÍA

El liderazgo en enfermería es un componente importado mismo del proceso de atención de enfermería, en donde se realiza la gestión técnica y administrativa del cuidado de enfermería; en ambas gestiones el liderazgo en el estilo educativo está presente haciendo del cuidado una estrategia efectiva que produce bienestar al paciente.

La profesión de enfermería requiere de una adecuada formación sobre gestión, gerencia y un desarrollo de habilidades personales e interpersonales que facilitan el logro de la misión y visión de defranchamiento y servicio de enfermería en un determinado componente, permanente que permita la participación y planeación de actividades inherentes a la práctica profesional.

Enfermería requiere entonces de un liderazgo que les permita participar en la toma de decisiones, generar nuevas ideas y ayudar en la solución de problemas que a diario se enfrenta salud en nuestra sociedad.

Dada la importancia de liderazgo como elemento de desarrollo para la disciplina profesional de enfermería, en materia de competencia, calidad y productividad, resulta ser relevante que en los espacios de la práctica los enfermeros, estén presentes las características del mismo, impactante no solo en sus accionares laborales sino también en el contacto directo con pacientes, grupos de trabajo, homólogos y el entorno profesional en general.

El proceso administrativo es la secuencia sistemática de actividades de la administración, que actúan conjuntamente para conseguir una finalidad propuesta. Estas actividades o funciones son cuatro: planificación, organización, dirección y control.

2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

2.2.1. Conceptualización

La satisfacción laboral engloba una serie de sentimientos y actitudes en los trabajadores sobre el desarrollo de su propio trabajo y las características del puesto en el que se desenvuelve y de las perspectivas de lo que debería ser su puesto y su trabajo, en sus tres características.

- Necesidad
- Valores
- Rasgos personales

Las características especiales del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto en las enfermeras son:

- Naturaleza del puesto
- Condiciones de trabajo
- Supervisión
- Compañeros
- Seguridad en el empleo

- Oportunidades de progreso”⁸

La satisfacción laboral puede ser:

- a. Satisfacción total, que puede sentir o siente el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.
- b. Satisfacción parcial de aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, naturaleza de las tareas

Es necesario reconocer también que el clima organizacional de la empresa y el desempeño laboral influye notoriamente en la satisfacción de personal.

“La satisfacción del trabajador en el desempeño de sus funciones es un factor determinante en la calidad de su trabajo, así como en la satisfacción de las necesidades da como resultado una actividad positiva de los trabajadores.

El modelo desarrollado por Herzberg sostiene que existen factores de motivación intrínsecos del trabajo, vinculados directamente con la satisfacción laboral. Los factores extrínsecos del trabajo son los que no pueden ser controlados o modificados directamente por el trabajador.

De acuerdo con Stogdill, el desempeño tiene relación con la satisfacción laboral siempre que exista un reforzamiento en las expectativas del rendimiento”⁹.

2.2.2. La Satisfacción Laboral en Enfermería

La satisfacción laboral en enfermería contempla los siguientes indicadores.

⁸GARCÍA y OVEJERO. Satisfacción Personal y Laboral. Educa. México. 2000, pág. 56

⁹ZUÑIGA T. La satisfacción y el desempleo laboral. Madeus. Colombia. 2002, pág. 68

A. Satisfacción con el Trabajo

- A través de la identidad de las tareas a cumplir, su dominio en cada una de ellas mediante la práctica de habilidades técnicas y administrativas.
- Sólo así, el enfermero identifica la significación de la tarea, es decir, el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.
- Durante el trabajo, la enfermera sentirse satisfecha necesita contar con independencia, es decir contar con programaciones y ejecuciones de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello, salvo algunas orientaciones recibidas durante la gestión del cuidado.

B. Relaciones humanas

- Interacción con el Jefe Inmediato
- Interrelación con sus homólogos de trabajo

C. Ambiente de trabajo

La cooperación, la comunicación, el afecto y el respeto así mismo y hacia los demás hacen del trabajo un ambiente de trabajo más adecuado.

2.2.3. Liderazgo y Satisfacción laboral de los Profesionales de Enfermería

El liderazgo de enfermería, cualquiera que sea el tipo comprende una secuencia de actividades técnicas y administrativas y acciones que actúan conjuntamente para conseguir una finalidad propuesta: Brinda a los usuarios un cuidado de enfermería con calidad y calidez.

La realización de las acciones en las actividades antes mencionadas en base a uno de los tipos de liderazgo va a repercutir en el bienestar del personal a desarrollar su trabajo, con buenas relaciones interpersonales y en determinado ambiente de trabajo.



3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

En base a la variada revisión bibliográfica, tanto escrita como electrónica, se ha encontrado algunos trabajos de investigación similares al presente, cuyas conclusiones van a encaminar la investigación.

3.1. Internacionales

- PEDRAJA, Liliana y RODRÍGUEZ, Emilio.¹⁰ (2004). Chile; desarrollaron **Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas**, llegó a las siguientes conclusiones, dicho estudio tuvo como objetivo fundamental, analizar la influencia del estilo o tipos de liderazgo sobre la eficacia de un conjunto de organizaciones públicas. Para este efecto, se trabajó con una muestra de 42 directivos pertenecientes a 10 instituciones públicas de la Región de Tarapacá (Chile). En este contexto, se relacionaron econométricamente 3 dimensiones o estilos de liderazgo y la eficacia, construida a partir de un conjunto de factores debidamente ponderados. Los resultados de la investigación demostraron que las organizaciones públicas presentaban el estilo participativo y colaborativo en alto grado, en tanto que el estilo de liderazgo instrumental se presentaba en grado medio. Por su parte, el estilo de liderazgo participativo y el estilo de liderazgo colaborativo influían de modo positivo sobre la eficacia de las organizaciones públicas, en tanto que el estilo de liderazgo instrumental influía de manera negativa sobre la eficacia de las organizaciones públicas.
- RODRÍGUEZ, Nacarid. (2002). Venezuela, docente de la Universidad Central de Venezuela, desarrolló la investigación **Estilos de dirección a escuelas venezolanas**, que abarcó a 5 escuelas de Caracas, cada una de diferente dependencia administrativa, cuya finalidad fue la de identificar (mediante la comparación), estilos de dirección y modos de

¹⁰ <http://www.scielo.cl/pdf/rfacing/v12n2/art09.pdf>

gestión propios de su realidad escolar, así como las características y prácticas más relevantes para mejorar el desempeño de las escuelas. Se recogió información mediante observación directa de las actividades de gestión administrativa y pedagógica; se hicieron entrevistas a directivos y docentes y se aplicaron cuestionarios a alumnos y representantes. Se encontró que cada escuela tiene un estilo particular de dirección, configurado históricamente, con influencia especial de las creencias del Director. No obstante, es posible encontrar semejanzas en los estilos debidas a las condiciones de dependencia administrativa oficial o privada, las que se corresponden con un menor o mayor grado de autonomía administrativa y con una tendencia hacia la centralización de las decisiones en el director o al liderazgo compartido, respectivamente. El tamaño de la escuela y la personalidad del Director también son elementos importantes en la conformación de los 4 tipos de director identificados: débil y fuerte, en las escuelas oficiales; y visible e invisible en las escuelas privadas. Los estilos de dirección conducen a diferentes formas de funcionamiento en aspectos esenciales como la autonomía de los docentes, la comunicación entre los integrantes de la comunidad escolar, la presencia de conflictos, y, en consecuencia, las posibilidades de mejorar la escuela.

3.2. Nacionales

- ARTEAGA CHIGNE V. Lima (2006). Grado de relación entre Liderazgo, Relaciones Interpersonales y el Clima Organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional “Víctor Andrés Beláunde” Se buscó demostrar que liderazgo, las relaciones interpersonales y el clima organizacional tienen una relación directa. Se contó con una muestra de 4 directivos, 6 jerárquicos, 58 docentes y 08 administrativos. Se utilizó, el diseño correlacional; el método cuantitativo; una encuesta con 3 partes: Una de liderazgo; una de relaciones interpersonales y otra de clima

organizacional El cuestionario fue elaborado dándose la validez y confiabilidad estadística. La conclusión general a la que hemos llegado es que existe una relación directa entre liderazgo y las relaciones interpersonales y el clima organizacional. La prueba estadística del chi cuadrado arrojó un valor $p < 0.05$.

4. OBJETIVOS

- 4.1. Identificar el tipo de Liderazgo en Enfermería que predomina en el Hospital III DAC-EsSalud de Tacna.
- 4.2. Precisar el grado de Satisfacción Laboral de las profesionales en Enfermería del Hospital III DAC-EsSalud de Tacna.
- 4.3. Determinar la repercusión del tipo de Liderazgo de Enfermería en la satisfacción laboral de las profesionales enfermeras del Hospital III DAC-EsSalud de Tacna.

5. HIPÓTESIS

Dado que, las Instituciones de Salud, en la gestión de enfermería se lleva a cabo determinado tipo de liderazgo, el que va a repercutir en la Satisfacción laboral de las enfermeras:

Es probable que, en el Hospital III DAC-EsSalud de Tacna, el liderazgo predominante sea el benevolente autoritario, el que repercute negativamente en la satisfacción laboral de las profesionales de enfermería.

III. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

1.1. Técnica

La técnica a usar es el Cuestionario para ambas variables.

1.2. Instrumento

Como instrumentos, se usarán la Cédula de preguntas, mediante el Test de Estilos de Liderazgo Gerencial y la Cédula de Preguntas para la Satisfacción Laboral.

a. Cuadro de Coherencias

Variables	Indicadores	Subindicadores	Técnica e Instrumento	Items
Independiente Tipo de liderazgo en Enfermería (son sistemas organizacionales cada uno con características propias que representa el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes)	1. Explorador – Autoritario	1.1. Clima de desconfianza, temor. 1.2. Decisiones verticales 1.3. Control centralizado	Cuestionario Test de Estilos de Liderazgo Gerencial	1 – 2 – 3 4 – 5 – 29
	2. Benevolente autoritario	2.1. Decisiones verticales 2.2. Control centralizado de funciones 2.3. Clima organizacional de confianza 2.4. Concentración del poder		11 – 13 – 16 – 17 23 - 30
	3. Consultivo	3.1. Descentralización del poder 3.2. Delegación de funciones 3.3. Decisiones horizontales 3.4. Nivel alto de responsabilidad 3.5. Clima de confianza		7 – 8 – 9 – 10 – 12 – 14 – 15 – 18 – 19 - 20 – 22 – 25 – 26 – 27 – 28
Dependiente Satisfacción Laboral (Conformidad y armonía del ser humano)	1. Reto del trabajo	1.1. Habilidades 1.2. Identidad de la tarea 1.3. Significación de la tarea 1.4. Autonomía 1.5. Retroalimentación del puesto	Cuestionario Cédula de Preguntas	1 – 2 – 3 4 – 5 – 6
	2. Relaciones interpersonales	2.1. Jefes inmediatos 2.2. Compañeros 2.3. Paciente y familia		7 – 8 9 – 10
	3. Ambiente de trabajo	3.1. Físicos 3.2. Psicoemocional		11 – 12

b. Prototipo o Modelo de los Instrumentos

**PRIMER INSTRUMENTO
TEST DE ESTILOS DE LIDERAZGO GERENCIAL EN ENFERMERÍA**

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará 30 ítems cada uno describe alguna forma de pensar o actuar de Ud. Indique en base a la siguiente escala de valoración, el número acorde a su accionar. De donde;

1 = Siempre 2 = No siempre 3 = Nunca

JEFATURA:

MESES EN EL CARGO:

	1	2	3
1. Cuando tomo una decisión generalmente la mantengo hasta el final.			
2. Me gusta que me obedezcan inmediatamente cuando doy una orden.			
3. No permito que se inmiscuyan en mis sentimientos cuando tomo una decisión para resolver una situación crítica.			
4. Generalmente soy yo quien toma las decisiones.			
1. Me gusta mucho formular y determinar los objetivos de la institución.			
2. Usualmente tengo que ordenar y estructurar todas las situaciones de trabajo de la institución			
3. Tengo mucha confianza en la capacidad y buen juicio de mi personal.			
4. Siempre estoy muy preocupado por el grupo, tanto, en su aspecto personal como en su trabajo.			
5. Generalmente hago que todos participen en la toma de decisiones.			
6. Permanentemente pongo a consideración del grupo todos los problemas, que se generan en la institución para que den su opinión.			
7. Casi siempre hago lo que el grupo desea.			
8. Me gusta coordinar más que ordenar.			
9. Generalmente hago recomendaciones al personal, sobre cómo deben hacer las cosas			
10. Soy muy tolerante cuando alguien "explota".			
11. Trato de hacer que las cosas sean más sencillas para mis subordinados, quitando los obstáculos de su camino.			
12. Muchas de las cosas que hago es para proteger a mi personal.			
13. A veces hago consultas a mi personal, pero generalmente soy yo quien tiene que tomar las decisiones.			
14. Siento mucha satisfacción, sabiendo cuan necesario soy para el grupo.			
15. Siempre promuevo la participación, para cualquier circunstancia.			
16. Creo que los aportes que hacen los miembros del grupo, siempre enriquecen las alternativas para la toma de decisiones.			
17. Me gusta crear situaciones para que el grupo asuma responsabilidades.			
18. Siempre escucho y analizo con detenimiento, las ideas de los demás.			
19. Solo acepto las ideas de los demás siempre y cuando crea que son posibles y prácticas.			
20. Incentivo a mis dirigidos para que autocontrolen sus actos.			
21. Me gusta delegar las funciones a mis subalternos para que sean ellos quienes tomen decisiones.			
22. Procuo no involucrarme en el trabajo que realiza el grupo.			
23. Creo que si el grupo toma decisiones, entonces también tienen que asumir sus responsabilidades.			
24. Dejo que el grupo se organice libremente.			
25. No tengo mucha preocupación por el grupo como por la tarea que realizan, por que confié en ellos.			
26. Soy muy tolerante ante los fracasos de los demás.			

**SEGUNDO INSTRUMENTO
FORMULARIO DE PREGUNTAS SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL**

Marcar con una X en los espacios en blanco, según corresponda

I. Datos Generales

1. Edad

25 – 34 años	()
35 – 44 años	()
45 – 54 años	()
55 a más años	()

2. Género

Masculino	()
Femenino	()

3. Estado Civil

Soltero	()
Casado	()
Divorciado	()
Viudo	()

4. Zona de Residencia

Urbana	()
Periurbana	()
Rural	()

II. Satisfacción Laboral

1. Se siente a gusto en su puesto o cargo

Totalmente	()
Parcialmente	()
No me siento a gusto	()

2. Se identifica con las tareas asignadas

Totalmente	()
Parcialmente	()
No me siento identificado	()

3. Las tareas asignadas le permiten desarrollar sus habilidades técnicas

Totalmente	()
Parcialmente	()
No me permiten desarrollar	()

4. Las tareas asignadas le permiten desarrollar sus habilidades administrativas

Totalmente	()
Parcialmente	()
No me permiten desarrollar	()

5. Muestra acciones que evidencien su autoridad
 - Totalmente ()
 - Parcialmente ()
 - No muestra ()

6. La supervisión de enfermería, ayuda a Ud. en su trabajo
 - Totalmente ()
 - Parcialmente ()
 - No me ayudad ()

7. El ambiente de trabajo le ocasiona a Ud. bienestar físico
 - Totalmente ()
 - Parcialmente ()
 - No me ocasiona ()

8. El ambiente de trabajo le ocasiona a Ud. Bienestar psicoemocional
 - Totalmente ()
 - Parcialmente ()
 - No me ocasiona ()

9. Se siente bien con el tipo de relación interpersonal que mantiene con jefes inmediatos
 - Totalmente ()
 - Parcialmente ()
 - No me siento bien ()

10. Se siente a gusto con el Tipo de relación interpersonal que mantiene con sus compañeros
 - Totalmente ()
 - Parcialmente ()
 - No me siento a gusto ()

11. Con qué tipo de pacientes se siente más a gusto
 - Crónicos ()
 - Agudos ()
 - Ambos ()

12. Se siente a gusto con el tipo de liderazgo de enfermería aplicado en su institución
 - Totalmente ()
 - Parcialmente ()
 - No me siento a gusto ()

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. Espacial

El presente trabajo de investigación se realizará en el Hospital III DAC – EsSalud.

2.2. Temporal

El presente trabajo es coyuntural y responde al año 2015.

2.3. Unidades de estudio

Las unidades de investigación son las profesionales enfermeras

2.3.1. Universo

El Universo está constituido básicamente por 107 enfermeras del Hospital III DAC – EsSalud de Tacna.

- Criterios de Inclusión

- Enfermeras nombrados y contratados
- Enfermeros de ambos géneros
- Enfermeros con más de dos años de tiempo de servicios

- Criterios de Exclusión

- Enfermeros en período de vacaciones
- Enfermeros con licencia por enfermedad
- Enfermeros que no deseen participar en la investigación

Con la aplicación de los criterios de inclusión la muestra quedó conformada por 82 profesionales de enfermería:

Cargo asignado	N°
Jefe de Servicio	01
Supervisores	01
Coordinadoras	05
Asistenciales	75
Total	82

3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1. Organización

La autora previa autorización de la Dirección del Hospital III DAC – EsSalud de Tacna, de la jefatura del Servicio de Enfermería y de las propias enfermeras, se aplicará los instrumentos a las enfermeras que hayan cumplido los criterios de inclusión y exclusión.

3.2. Recursos

a. Potencial Humano

Representado por la investigadora

b. Recursos físicos

Infraestructura del Hospital III DAC – Essalud de Tacna, ubicado en Carretera a Calana Km. 3.5 que pertenece al Departamento de Tacna.

c. Recursos institucionales

Las unidades de Hospitalización y de consulta ambulatoria del Hospital III – DAC – EsSalud de Tacna.

3.3. Validación del Instrumento

El primer instrumento estandarizado, no se validará; el segundo instrumento se validara por expertos.

4. CRITERIO PARA EL MANEJO DE RESULTADOS

Los datos obtenidos serán procesados en computadora Pentium, programa Excel y sometidos a análisis estadístico de medidas de tendencia central (media aritmética).

Los datos se presentarán en cuadros estadísticos. Su análisis se realizará según los datos obtenidos y la prueba estadística establecida. Chi².

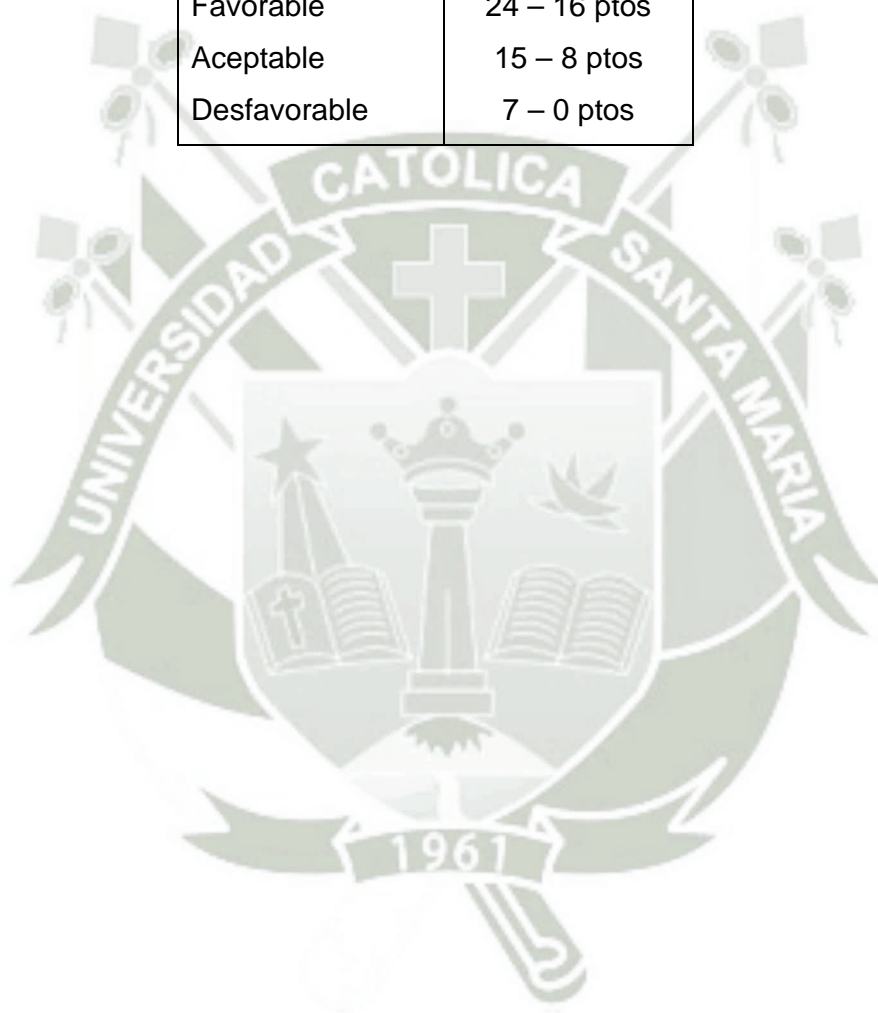
a. Calificación

- Primer instrumento
 - N° de ítems: 30
 - Valor máximo de ítems: 3 ptos
 - Valor total: 90 ptos

Tipo de Liderazgo	Puntaje
1. Explorador – autocrático	29 – 0 ptos
2. Benevolente – autoritario	59 – 30 ptos
3. Consultorio - Democrático	90 – 60 ptos

- Segundo instrumento
 - N° de ítems: 12 ptos
 - Valor máximo de ítems: 2 ptos
 - Valor total: 24 ptos

Categoría	Puntaje
Favorable	24 – 16 ptos
Aceptable	15 – 8 ptos
Desfavorable	7 – 0 ptos



IV. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	2015					
	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Set.
1. Recolección de Datos			X	X	X	
2. Estructuración de Resultados						X
3. Elaboración del Informe Final						X