REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Universidad Católica de Santa María
Escuela de PostGrado
Maestría en Gerencia en Salud

"RELACIÓN ENTRE ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DE LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS. AREQUIPA, 2017"

Tesis presentada por la Bachiller
Castillo Málaga, Jessica Paola

Para optar el grado académico de:
Maestro en Gerencia en Salud

Asesora:
Dra. Manchego Carnero Aurora

Arequipa – Perú
2019

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

A	:	DR. HUGO TEJADA PRADELL DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSTGRADO UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
De	:	Dr. Patricio Gonzalo Azálgara Lazo Dictaminador de Borrador de Tesis
Expediente	:	20170000052837 Boleta de nombramiento N° : 220
Bachiller	:	CASTILLO MALAGA, Jessica Paola
Maestría	:	Gerencia en Salud
Tesis	:	Relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras jefes, de la Clínica San Juan de Dios. Arequipa, 2017

Según lo dispuesto por la Dirección de la Escuela de Postgrado, he revisado nuevamente desde una perspectiva metodológica el Borrador de Tesis presentado, evidenciando que subsisten las observaciones del dictamen de fecha 21/01/2018, emitido por el suscrito.

En consecuencia, la alumna podrá proseguir con el trámite del Borrador de Tesis, siempre y cuando subsane previamente las observaciones mencionadas, para lo cual no se emitirá nuevo dictamen.

Arequipa, 16 de mayo de 2018.

Dr. Patricio Gonzalo Azálgara Lazo
Dictaminador de Borrador de Tesis

c/c. Archivo



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS

A : Dr. Hugo Tejada Pradell
Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM

DE : Dra. Teresa Chocano

BORRADOR DE TESIS: "RELACION ENTRE ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCION LABORAL EN ENFERMERAS, DE LA CLINICA SAN JUAN DE DIOS, AREQUIPA, 2017"

MAESTRISTA : CASTILLO MALAGA JESSICA PAOLA

FECHA : 06 de junio del 2018

En concordancia con lo dispuesto por la Dirección de la Escuela de Postgrado, se ha procedido a revisar desde una perspectiva metodológica del Borrador de Tesis presentada, señalándose las siguientes observaciones.

- Colocar fuentes.
- Mejorar las conclusiones.

Subsanadas las observaciones puede pasar a sustentación.

Atentamente,

Dra. Teresa Chocano



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

DICTAMEN DE BORRADOR DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD

Arequipa, 19 de enero de 2018

Señor

Dr. Hugo Tejada Pradell

Director de la Escuela de Postgrado de la UCSM

Presente.-

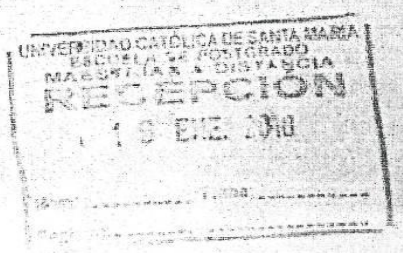
De mi mayor consideración:

En atención al nombramiento como jurado dictaminador del Borrador de Tesis titulado: **"RELACIÓN ENTRE ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS. AREQUIPA, 2017"**; presentado por la bachiller **JESSICA PAOLA CASTILLO MÁLAGA**, para optar el grado académico de Maestro en Gerencia en Salud; debo informar a su despacho que habiendo la interesada subsanado las indicaciones correspondientes, el trabajo se encuentra apto para su sustentación; por lo que doy mi **OPINIÓN FAVORABLE**.

Atentamente,

Victoria Abarca B

Dra. Victoria Abarca Benavente



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

DEDICATORIA

A Dios por permitirme ver realizar uno de mis objetivos. Por los triunfos y aun mas por los momentos difíciles ya que en todo momento me fortaleciste e iluminaste mi camino.

A mis queridos padres Fredy y Juana porque todo lo que soy se los debo a ellos, y que sin su apoyo nada de esto hubiera sido posible, gracias por darme la oportunidad de desarrollarme profesionalmente.

A mí querida hermana Julissa por sus buenos deseos, consejos y palabras de aliento.

A mi querido esposo Manuel, y mis amadas hijas Valeria y Alexandra por su apoyo incondicional, por tomar mi mano en este camino que ambos sabemos lo complicado que fue, pero que hoy juntos vemos realizarse.

A mis queridos docentes por su apoyo y conocimientos invaluables.

Jessica Paola Castillo Málaga

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

"Cuando te comprometes profundamente con lo que estas haciendo, cuando tus acciones son gratas para ti y al mismo tiempo útiles para otros, cuando no te cansas de buscar la dulce satisfacción de tu vida y de tu trabajo, estas haciendo aquello para lo que naciste"

Gary Zukav

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA……

EPÍGRAFE……

ÍNDICE GENERAL……..

ÍNDICE DE TABLAS…….....

ÍNDICE DE GRÁFICOS……..….

RESUMEN……

ABSTRAC……

INTRODUCCIÓN……. 1

HIPÓTESIS……... 3

OBJETIVOS…….. 3

CAPITULO I : MARCO TEÓRICO……... 4

1. LIDERAZGO……..……... 4

1.1. Teorías del Liderazgo…….. 4

1.2. Estilos de Liderazgo……..…….. 6

1.3 .Liderazgo en Enfermería……. 15

2 .SATISFACCIÓN LABORAL……..…….. 16

2.1. Teoría de Frederick Herzberg…….. 18

2.2 .El Modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo de Lawler…… 21

2.3 .Factores determinantes de la Satisfacción Laboral…….. 22

3. ANTECEDENTES…….…… 26

4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS…….…….. 29

CAPITULO II: METODOLOGÍA……. 32

1. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN…….. 32

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN…….. 43

3 .ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS…… 46

4. CRONOGRAMA DE TRABAJO…….. 49

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN..... 50

1. RESULTADOS..... 50

2. DISCUSIÓN Y COMENTARIOS..... 89

CONCLUSIONES..... 95

RECOMENDACIONES..... 96

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA..... 97

ANEXOS..... 99

Anexo 1: Propuesta..... 99

Anexo 2: MAQ FORMA CORTA ADAPTADO (82 ITEMS) LIDERAZGO..... 106

Anexo 3:Cuestionario Multifactorial de Liderazgo..... 112

Anexo 4:Resumen Estadístico ITEMS del MLQ Liderazgo..... 116

Anexo 5:Cuestionario Satisfacción laboral..... 121

Anexo 6:Consentimiento Informado..... 123

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 01

ENFERMERAS / OS CON CARGO DE JEFATURA SEGÚN SUS AÑOS DE SERVICIO EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…… 51

TABLA N° 02

ENFERMERAS / OS CON CARGOS DE JEFATURA POR GENERO SEGÚN EDAD EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…… 53

TABLA N° 03

ENFERMERAS / OS CON CARGOS DE JEFATURA POR GRADOS Y TÍTULOS SEGÚN ESTADO CONYUGAL EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…… 55

TABLA N° 04

ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR CONDICIÓN LABORAL SEGÚN EL ÁREA DE TRABAJO EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…… 57

TABLA N° 05

ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR GENERO SEGÚN EDAD EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…… 59

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

TABLA N° 06

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LAS ENFERMERAS / OS CON CARGOS DE JEFATURA EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…….…..... 61

TABLA N° 7

ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILO DE LIDERAZGO SEGÚN SU PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…… 63

TABLA N° 8

PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL POR LAS ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…… 65

TABLA N° 9

ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILO DE LIDERAZGO SEGÚN SU PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO TRANSACCIONAL EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…… 67

TABLA N° 10

PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL POR LAS ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…… 69

TABLA N° 11

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017 …… 71

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

TABLA N° 12

DISTRIBUCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN RELACIÓN A LOS FACTORES DE SATISFACCIÓN LABORAL, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017 …….. 73

TABLA N° 13

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, DE ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL – CONDICIONES FÍSICAS, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017 …….. 77

TABLA N° 14

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, DE ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL – BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017 …… 75

TABLA N° 15

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, DE ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL – POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017 ……. 77

TABLA N° 16

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, DE ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL – RELACIONES SOCIALES, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…… 79

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

TABLA N° 17

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, DE ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL – DESARROLLO PERSONAL, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017……. 81

TABLA N° 18

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, DE ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL – DESEMPEÑO DE TAREAS, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…… 83

TABLA N° 19

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, DE ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL – RELACIÓN CON LA AUTORIDAD, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…… 85

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO N° 01

ENFERMERAS / OS CON CARGO DE JEFATURA SEGÚN SUS AÑOS DE SERVICIO EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…….. 52

GRAFICO N° 02

ENFERMERAS / OS CON CARGOS DE JEFATURA POR GENERO EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…… 54

GRAFICO N° 03

ENFERMERAS / OS CON CARGOS DE JEFATURA POR GRADOS Y TÍTULOS SEGÚN ESTADO CONYUGAL EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017……. 56

GRAFICO N° 04

ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR CONDICIÓN LABORAL SEGÚN EL ÁREA DE TRABAJO EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…… 58

GRAFICO N° 05

ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR GENERO SEGÚN EDAD EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…… 60

GRAFICO N° 06

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LAS ENFERMERAS / OS CON CARGOS DE JEFATURA EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…….. 62

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 07

ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILO DE LIDERAZGO SEGÚN SU PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…… 64

GRAFICO N° 08

PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL POR LAS ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017……. 66

GRAFICO N° 09

ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILO DE LIDERAZGO SEGÚN SU PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO TRANSACCIONAL EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017……. 68

GRAFICO N° 10

PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL POR LAS ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…….. 70

GRAFICO N° 11

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017……72

GRAFICO N° 12

DISTRIBUCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN RELACIÓN A LOS FACTORES DE SATISFACCIÓN LABORAL, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017…….. 74

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 13

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, DE ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL – CONDICIONES FÍSICAS, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017……..76

GRAFICO N° 14

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, DE ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL– BENEFICIOS LABORALES, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017 78

GRAFICO N° 15

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, DE ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL–POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE …….80

GRAFICO N° 16

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, DE ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL – RELACIONES SOCIALES, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017……82

GRAFICO N° 17

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, DE ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL–DESARROLLO PERSONAL, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017..... 84

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 18

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, DE ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL – DESEMPEÑO DE TAREAS, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017……. 86

GRAFICO N° 19

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, DE ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL–RELACIÓN CON LA AUTORIDAD, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA…… 88

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

RESUMEN

La presente investigación se titula: "**RELACIÓN ENTRE ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS, DE LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS. AREQUIPA, 2017".** Cuyas variables fueron: Liderazgo y Satisfacción Laboral.

El principal objetivo fue : Identificar la relación entre los estilos de liderazgo que ejercen las enfermeras con cargos de jefatura y la satisfacción laboral de las enfermeras en la clínica San Juan de Dios de Arequipa.

El estudio es de tipo campo, y de nivel relacional, se utilizó el cuestionario Multifactorial de Liderazgo, MLQ forma 5X corta adaptado que cuenta con 82 items en la forma clasificador y líder y el cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC, elaborada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo en su versión final con 36 ítems.

Se concluye queal establecer la relación de cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral hay una correlación moderada entre el estilo de liderazgo transaccional y los beneficios laborales, también hay una correlación entre la insatisfacción de las relaciones sociales y desempeño de tareas con el liderazgo transformacional.

En el desarrollo del presente estudio se identificaron los estilos de liderazgo desarrollados por Burns (1978), siendo estos el Transformacional, Transaccional y Laissez Faire, las enfermeras con cargos de jefatura auto percibieron el desarrollo del estilo de liderazgo transformacional argumentando que ellos aportan su conocimiento y experiencia al sector salud y al cumplimiento de la Misión y Visión de la organización, sin embargo las enfermeras asistenciales consideran que la mayoría de las enfermeras lideres desarrollan un liderazgo más transaccional siendo la dirección por excepción pasiva la característica más fuerte que presentan.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Respecto a la Satisfacción Laboral del personal de enfermería se midió en siete dimensiones las cuales son, condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo de personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad, donde se pudo identificar que existe una Satisfacción Laboral baja sobre todo en la relación con la autoridad.

Palabras claves: Satisfacción laboral, Liderazgo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ABSTRACT

This research is titled : "Relationship between Leadership Styles and Work Satisfaction in nurses, from the San Juan de Dios Clinic in the city of Arequipa. Whose variables were: leadership and job satisfaction.

The main objective was to identify the relationship between the styles of leadership exercised by nurses with headquarters positions and the job satisfaction of nurses in the San Juan de Dios clinic in Arequipa. The study is field type, and relational level, the Multifactorial leadership questionnaire was used, MLQ form 5x adapted short that has 82 items in the form classifier and leader and job satisfaction questionnaire SL-SPC, prepared by the psychologist Sonia Palma Carrillo in its final version with 36 items.

It is concluded that in establishing the relationship of each of the dimensions of job satisfaction there is a moderate correlation between the style of transactional leadership and labor benefits, there is also a correlation between the dissatisfaction of relationships Social and task performance with transformational leadership.

In the development of the present study the leadership styles developed by Burns (1978) were identified, being these Transformational, Transactional and Laissez Faire, the nurses with positions of self-management perceived the development of the style of transformational leadership arguing that they contribute their knowledge And experience to the health sector and the fulfillment of the Mission and Vision of the organization, however the care nurses consider that the majority of the leading nurses develop a more transactional leadership being the passive exception management the strongest characteristic that they present.

Regarding the Work Satisfaction of the nursing staff was measured in seven dimensions which are, physical conditions, labor benefits, administrative policies, social relations, personnel development, performance of tasks and relation with the authority, where it was possible to identify that there is a Labor satisfaction falls mainly in relation to authority.

Key words: Job satisfaction, Leadership

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada **"RELACIÓN ENTRE ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS, DE LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS. AREQUIPA, 2017"** tiene el propósito de brindar información valiosa para la toma de decisiones que contribuyan a orientar la calidad en los servicios de salud y poder contribuir al cumplimiento de las metas de la organización.

La enfermería, que ha crecido de manera considerable en el cuidado de las personas necesita una atención de calidad que debe partir desde los niveles de dirección, supervisión y ejecución en las entidades de la salud; desde el punto de vista administrativo la toma de decisiones que exigen los diversos niveles jerárquicos, debe ejercer un estilo de liderazgo con una visión amplia de certidumbre hacia el futuro, con habilidades técnicas, humanas y conceptuales para anticiparse a las necesidades de sus seguidores y obtener un alto grado de satisfacción por la actuación protagónica; además de actuar como fuente formadora de nuevos líderes. (Wikipedia, 2016).

El ser humano es un ser social que requiere de la interacción con los demás para lograr sus objetivos. Surge así la necesidad de trabajar en equipo. En este proceso aparecen sentimientos positivos y negativos los cuales deben ser manejados de manera adecuada por ellos para que no intervengan en los resultados que se buscan. Esto genera los climas de satisfacción o insatisfacción laboral dentro de una organización donde las relaciones interpersonales, así como el liderazgo en las jefaturas y equipos de salud juegan un rol preponderante.

La necesidad de identificar la relación entre los Estilos de Liderazgo de las enfermeras con cargos de jefatura y la Satisfacción Laboral del personal de enfermería, es que hoy en día los profesionales que dirigen los grupos de talento humano tienen que estar preparados y con habilidades de gestión principalmente de liderazgo para poder generar una alta satisfacción del personal. Las empresas orientadas al sector salud ofrecen un servicio orientado al ser humano este debe ser basado en el conocimiento científico, en los principios y valores, en la responsabilidad y el liderazgo siendo este último uno de los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

factores de mayor relevancia para el desarrollo y cumplimiento de las metas organizacionales.

En la clínica San Juan de Dios de Arequipa interactúan profesionales y técnicos en enfermería que presentan un estilo de liderazgo en los cargos y funciones que desempeñan y a su vez presentan una satisfacción laboral, que puede variar de acuerdo a la relación que se tenga con las personas que interactúan en el día a día, creando un ambiente laboral que no es ajeno a la calidad del servicio de enfermería que se debe brindar. No siempre la interacción con nuestros jefes y demás compañeros de trabajo son como quisiéramos. Del tipo de liderazgo que se ejerce en el trabajo van surgiendo conflictos que nos llevan a tomar decisiones que afectan de manera positiva o negativa nuestra relación con los demás integrantes y afectan nuestra productividad, calidad del trabajo y trato hacia las personas.

Actualmente la demanda de atención en la Clínica San Juan de Dios se ha incrementado día a día , así mismo se ha dado cambios en las diferentes jefaturas y con todo ello se viene dando manifestaciones de insatisfacción laboral por parte del personal asistencial de enfermería lo que viene repercutiendo en la calidad de atención brindada , y las relaciones inadecuadas entre los trabajadores .

El presente estudio es de tipo campo y de nivel relacional, con una población de 08 enfermeras con cargo de jefatura en los diferentes servicios y 73 enfermeras asistenciales de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa, los instrumentos utilizados son los cuestionarios ya validados por sus autores los cuales serán ejecutados en las instalaciones de la Clínica san Juan de Dios de Arequipa. Los resultados fueron analizados y sometidos a procesamientos estadísticos, presentados y resumidos en cuadros y gráficos respectivos.

Por lo tanto, el presente estudio tiene como propósito mostrar la relación entre los estilos de liderazgo de las enfermeras con cargo de jefatura y la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa, a fin de brindar aportes y mejorar la problemática actual.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

HIPÓTESIS

Existe relación entre los estilos de liderazgo de las enfermeras con cargo jefatura y la satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa .

OBJETIVOS

a) Identificar la relación entre los estilos de liderazgo que ejercen las enfermeras con cargos de jefatura y la satisfacción laboral de las enfermeras en la clínica San Juan de Dios de Arequipa.

b) Identificar el estilo de liderazgo de las enfermeras con cargos de jefatura de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa.

c) Identificar los niveles de satisfacción laboral del personal de enfermería de la Clínica San Juan de Dios Arequipa.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CAPITULO I : MARCO TEÓRICO

1. LIDERAZGO

Robert Owen en el año 1800 fue uno de los primeros en hacer hincapié en las necesidades humanas de los trabajadores, desde ese momento se toma una mayor importancia al comportamiento humano en el trabajo, en torno al liderazgo. En 1940 y 1950 se realizaron importantes proyectos de investigación sobre liderazgo y motivación, donde se concluye que el liderazgo comprende tres habilidades:

- ✓ Capacidad para comprender que los seres humanos tienen diferentes fuerzas motivadoras en distintos momentos y en diversas situaciones.
- ✓ Habilidad para inspirar, animar a los seguidores a que apliquen sus capacidades a un proyecto.
- ✓ El estilo del líder como una fuerza de actuación para establecer un clima propicio para motivar.

1.1. Teoría sobre liderazgo

Podemos encontrar teorías en algunos de los estudios realizados como:

1.1.1. La teoría del gran hombre

Koontz (1979) refiere que "en esta teoría los líderes no nacen con todos sus rasgos personales, más si lo hacen con sus características. La mayoría de los llamados rasgos de personalidad son realmente patrones de comportamiento que uno esperaría del líder". (p.48).

Además de los estilos, existen diversos enfoques de liderazgo, como lo es el liderazgo de excelencia que compromete a sus seguidores a la acción, logra la satisfacción plena en la vida integral del individuo al

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ejercer con éxito su influencia, utilizando la asertividad puede ser agresivo sin ofender, reconoce la capacidad del otro, y es capaz de exteriorizar abiertamente sus sentimientos. (Cornejo, 1997,p.90).

Otro enfoque de actualidad, con respecto al liderazgo en las organizaciones es el de Matuzak (1990), que lo define como "la habilidad de guiar a la gente hacia una buena visión o meta que produzca un cambio en sus vidas"(p.66), el liderazgo puede encontrarse en todos los niveles de la organización, los mayores valores del líder son la visión y capacidad para inspirar confianza; es también de vital importancia el poder de la comunicación con sentido para estimular a otros a comprar nuestra idea, nuestra visión.

El liderazgo transformacional que implica la transformación hacia la conjugación de los propósitos del líder y del seguidor hasta llegar a fusionarse creando unidad, totalidad y un propósito colectivo. (Martínez ,2000,p.92).

1.1.2. La teoría del comportamiento

Koontz (1991), la teoría del comportamiento considera a los líderes de acuerdo con tres estilos básicos, que dependen de la situación. El líder autocrático es el que da órdenes y espera el cumplimiento, es dogmático y positivo gracias a su capacidad para retener y dar recompensas o castigos. El líder democrático o participativo, consulta con sus seguidores sobre las decisiones y acciones a realizar y fomenta su participación, este tipo de líder oscila desde la persona que no toma decisión alguna sin la cooperación de los subordinados, hasta el que toma decisiones pero las consulta con ellos antes de hacerlo y el líder liberal o laissez faire, utiliza muy poco el poder, y da a los subordinados un alto nivel de independencia o de rienda suelta en sus operaciones; dependen en gran parte de sus subordinados para fijar sus propias metas y los medios para alcanzarlas. (p.48).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

1.1.3. La teoría de las relaciones humanas

Existen dos tipos de liderazgo, que son el formal, y el informal que se desprende de la teoría de las relaciones humanas y es considerado como "El conjunto de relaciones personales y sociales no establecidas ni requeridas por la organización formal y que surgen espontáneamente cuando las personas se relacionan entre sí". (Chiavenato,1996,p.40)

La socialización de los empleados en una organización se observa en la formación de grupos formales e informales. Los grupos informales son una red de relaciones interpersonales y sociales que surgen espontáneamente del interior de la estructura formal cuando las personas se relacionan entre sí. (Chiavenato,1996,p.40)

1.2. Estilos de liderazgo

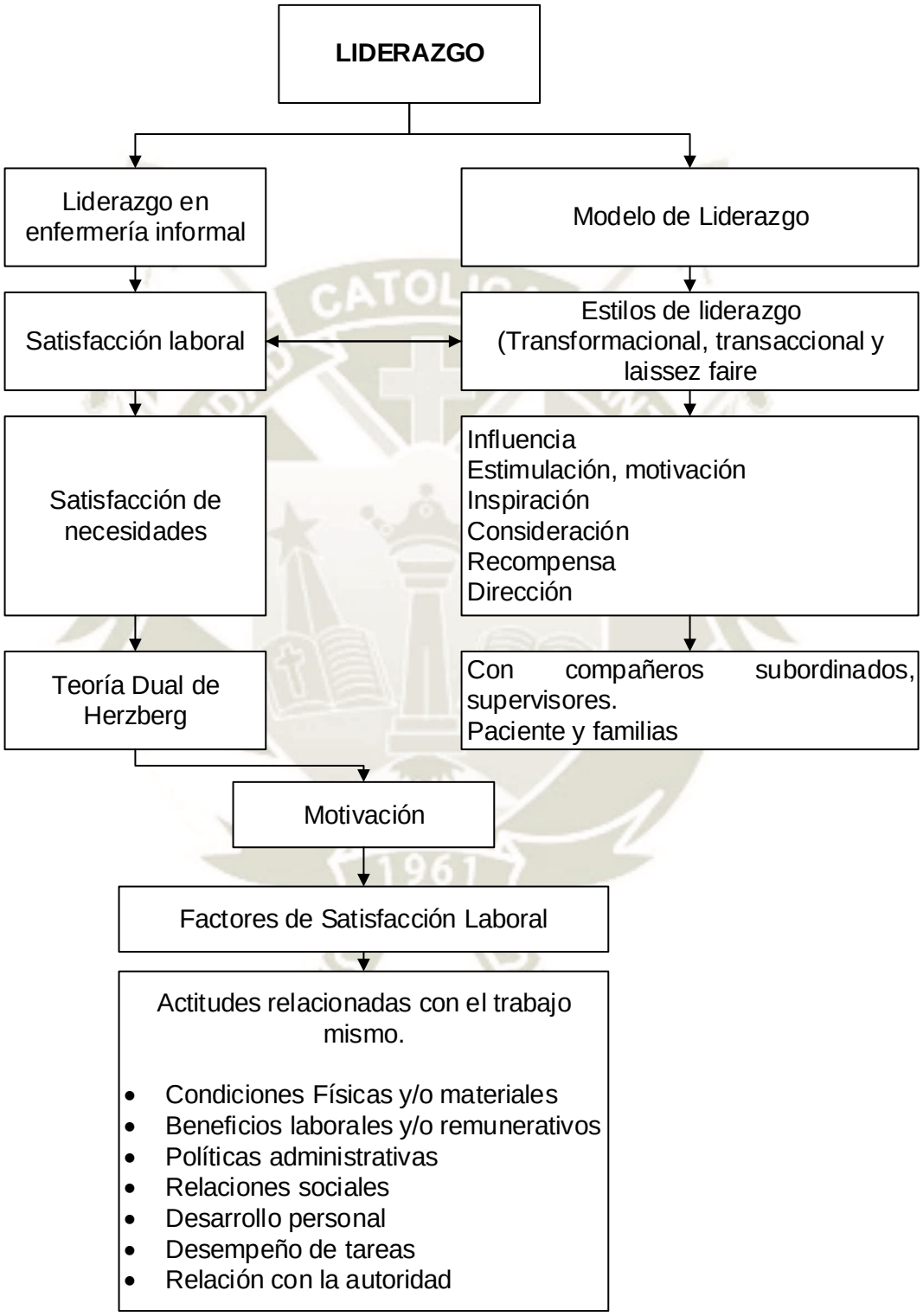
Lippit y White (1968) dentro de la teoría del comportamiento, hacen referencia a los estilos de liderazgo autocrático, democrático y laissez faire, mismo enfoque que es retomado para el presente estudio. (p.48).Para el análisis de dichos estilos se proponen indicadores de poder, autoridad, responsabilidad, comunicación, motivación y toma de decisiones, como se puede observar en el esquema N° 01.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ESQUEMA N° 01
MAPA CONCEPTUAL



Fuente: *Elaboración propia*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

1.2.1. Estilos de liderazgo según Lippit y White

- ✓ **El liderazgo autocrático**

Lippit y White (2011)Centraliza el poder y la toma de decisiones en sí mismos, acaparan totalmente la autoridad, sin descentralizarla y asumen por completo la responsabilidad, se basan en amenazas y castigos e ignoran al grupo; todo procedimiento es determinado por el líder, no hay libertad de acción. Los procedimientos y técnicas se establecen a medida que se desarrolla el trabajo, manteniendo inciertas y desconocidas las futuras actividades, así como los objetivos a ser alcanzados; los miembros del grupo son escogidos por el líder; el líder se mantiene alejado y distante del grupo aunque sin hostilidad; el líder elogia y critica a los subordinados de manera estrictamente personal.(p.80).

- ✓ **El liderazgo liberal**

El liderazgo Liberal o Laissez Faire, evita el poder y la responsabilidad , dependen en gran medida del grupo para establecer sus propias metas y resolver sus problemas; los procedimientos quedan a merced de decisiones individuales o de grupo, sin intervención alguna del líder, hay completa libertad de actuación; hay total omisión del líder en cuanto al desarrollo de procedimientos y tareas; el material de trabajo es proporcionado por el líder, que no toma parte de las discusiones sobre el trabajo; sólo informa o da aclaraciones a quién se lo solicita; el líder no comenta nada respecto a las actividades del grupo, no elogia ni critica, salvo cuando es preguntado, el grupo se capacita a sí mismo y organiza su propia motivación, el líder desempeña un papel menor.(Davis,1991,p.56).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

✓ **El liderazgo democrático**

El líder descentraliza la autoridad, todo procedimiento es decidido a través de las discusiones del grupo, bajo la orientación y asistencia del líder; los objetivos de los procedimientos y tareas son aclarados de antemano, el líder presenta alterativas de elección y de acción, el grupo escoge aquella que le parece más adecuada; escoge los compañeros de trabajo; también la división del trabajo y tareas es prerrogativa del grupo; las críticas y elogios realizados por el líder son de carácter objetivo e impersonal, basado estrictamente en hechos y no en las personas, informa a los subordinados sobre las condiciones que afectan su empleo y se les estimula a que expresen sus ideas y formulen sugerencias, la tendencia general es hacia un uso más amplio de prácticas participativas. (Chiavenato ,1996,p.70).

Por lo tanto, de los indicadores que miden los estilos esta:

La descentralización como un proceso que implica tanto la delegación de autoridad para la toma de decisiones, como la implantación de adecuados controles centrales. (Chiavenato ,1996,p.71).

La autoridad es considerada como el poder de tomar decisiones que dirigen las actividades de uno mismo y de otro. (Chiavenato ,1996,p.71).

La toma de decisiones se define como el proceso de elegir entre varias alterativas con base a los objetivos y a los individuos o grupos, a fin de solucionar problemas y lograr un objetivo, desempeñan un papel vital en la comunicación, motivación y liderazgo, y en otros aspectos de las interacciones entre personas, grupos y organizaciones.(Davis ,1991,p.40).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

El poder es un mecanismo mediante el cual una o más personas influyen en determinada situación; puede ser personal, de referencia o carismático, los líderes tienen la capacidad para desarrollar seguidores, tienen un magnetismo personal, un aire de confianza y una fe en los objetivos que atrae y retiene a los seguidores.(Chiavenato ,1996,p.73).

La motivación son impulsos internos que crean tensiones modificadas por las condiciones propias, la motivación puede ser: para el logro, por filiación, por competencia y motivación por poder; la motivación para el logro se refiere al impulso que tienen algunas personas para superar los retos y obstáculos a fin de alcanzar lasmetas.(Davis ,1991,p.45).

La comunicación es el intercambio de pensamientos y opiniones entre los individuos, la comunicación puede ser verbal, por medio de la palabra hablada o escrita, y no verbal por medio de gesticulaciones, expresiones faciales, acciones y posturas al escuchar y sentir.(Chiavenato ,1996,p.74).En enfermería el poder y el liderazgo están íntimamente ligados, puesto que la habilidad de conducir a los demás con entusiasmo se encuentra determinada por el poder ejercido por una persona sobre los demás.

1.2.2. Estilos de liderazgo según Daniel Goleman

Daniel Goleman (2000) afirma "que hay seis tipos de líderes que están estrechamente relacionados con el desarrollo de la inteligencia emocional".(p.45).

- ✓ **<u>El líder coercitivo</u>**

Cuyo principal propósito es el ***cumplimiento de una tarea*** específica de manera inmediata.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- ✓ **El líder filiativo**

  Es el que busca crear un ***ambiente armónico*** para establecer lazos emocionales entre los miembros de su grupo de trabajo.

- ✓ **El líder democrático**

  Para quien la ***participación***es una herramienta fundamental para establecer acuerdos que permitan lograr los objetivos propuestos.

- ✓ **El líder ejemplar**

  Es quien quiere que su grupo se desempeñe de manera ***autónoma y eficiente***.

- ✓ **El líder orientativo**

  Es el que ***conduce*** a su equipo hacia la consecución de una meta.

- ✓ **El líder formativo:**

  Es el que busca ***preparar*** a su grupo de trabajo para el futuro.

1.2.3. Estilos de liderazgo según Pablo Ferreiro (2013)

- ✓ **El liderazgo autocrático**

  El liderazgo autocrático es una forma extrema de liderazgo transaccional donde los líderes tienen el poder absoluto sobre sus trabajadores o equipos. Los miembros de Staff tienen una pequeña oportunidad de dar sugerencias, incluso si estas son para el bien del equipo o de la organización. Muchas personas se sienten resentidas al ser tratadas de esta manera.(Ferreiro,2013,p.46).

- ✓ **El liderazgo burocrático**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Los líderes burocráticos son aquellos que hacen todo según el libro, siguen las reglas rigorosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso, es un estilo de liderazgo muy apropiado para trabajar cuando existen serios riesgos de seguridad (como trabajar con maquinaria, sustancias toxicas, o peso peligroso) o cuando largas sumas de dinero están en juego.(Ferreiro,2013,p.48).

- ✓ **El liderazgo carismático**

Un estilo carismático de liderazgo es similar al liderazgo transformacional porque estos líderes inspiran muchísimo entusiasmo en sus equipos y son muy energéticos en conducir a los demás, de todas formas los líderes carismáticos tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas, y un proyecto o a la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone la empresa. En los ojos de los seguidores el éxito está ligado a la presencia del líder carismático.(Ferreiro,2013,p.51).

- ✓ **Líder participativo o democrático**

A pesar que es el líder democrático el que toma la última decisión ellos invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. Esto no solo aumenta la satisfacción por el trabajo sino que ayuda a desarrollar habilidades.

Los miembros del equipo sienten el control de su propio destino así que están motivados a trabajar duro, más que por una recompensa económica.(Ferreiro,2013,p.51).

- ✓ **Liderazgo Laissez – Faire**

Esta expresión francesa significa "déjalo ser" y es utilizada para describir líderes que dejan a sus miembros del equipo trabajar por su cuenta. Puede ser efectivo si los lideres monitorean lo que se está

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

logrando y lo comunican al equipo regularmente, a menudo el liderazgo laissez – faire es efectivo cuando los individuos tienen mucha experiencia e iniciativa propia, desafortunadamente este tipo de liderazgo puede darse solo cuando los mandos no ejercen suficiente control. (Ferreiro,2013,p.53).

- ✓ **Liderazgo orientado a las personas o liderazgo orientado a las relaciones**

  Es el opuesto al liderazgo orientado a la tarea. Con el liderazgo orientado a las personas, los líderes están completamente orientados en organizar, hacer de soporte y desarrollar sus equipos. Es un estilo participativo y tiende a empoderar al equipo y a fomentar la colaboración creativa. En la practica la mayoría de líderes utilizan tanto el liderazgo orientado a la tarea y el liderazgo orientado a la personas. (Ferreiro,2013,p.55).

- ✓ **Liderazgo natural**

  Este término describe al líder que no está reconocido formalmente como tal, cuando alguien en cualquier nivel de una organización lidera simplemente por satisfacer las necesidades de un equipo, se describe como líder natural, algunos lo llaman como liderazgo servil.

  De muchas maneras este tipo de liderazgo es una forma democrática de liderazgo porque todo el equipo participa del proceso de toma de decisiones.(Ferreiro,2013,p.56).

- ✓ **Liderazgo orientado a la tarea**

  Los líderes altamente orientados a la tarea, se focalizan solo en que el trabajo se haya cumplido y pueden ser un poco autocráticos. Estos líderes son muy buenos para definir el trabajo y los roles necesario, ordenar estructuras, planificar, ordenar y controlar. Pero no tienden a

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

pensar mucho en el bienestar de sus equipos así que tienen problemas para motivar y retener a sus colaboradores.(Ferreiro,2013,58).

- ✓ **Liderazgo transaccional**

Este estilo de liderazgo nace con la idea de que los miembros de equipo acuerdan obedecer completamente a su líder cuando aceptan el trabajo.La transacción es el pago a cambio de la fuerza y la aceptación de las tareas que le da su líder.El líder tiene derecho de castigar a quien considere que su trabajo no está como el desea. (Ferreiro,2013,p.59).

- ✓ **Liderazgo transformacional**

Los líderes transformacionales son considerados los verdaderos líderes por la mayoría de los teóricos del liderazgo. Inspiran a sus equipos en forma permanente y le transmiten su entusiasmo al equipo. A su vez estos líderes necesitan sentirse apoyados solo por ciertos empleados.(Ferreiro,2013,p.60).

Es un ida y vuelta emocional es por ello que muchas organizaciones tienen que funcionar tanto con el liderazgo transformacional como con el liderazgo transaccional.

1.2.4. Estilos de liderazgo según Burns (1978) (transaccional y Transformacional).

Introducidos inicialmente los conceptos por Burns (1978) en su trabajo descriptivo sobre los líderes políticos la teoría de liderazgo transformacional donde parte del supuesto de la existencia de una relación de interdependencia entre los líderes y sus seguidores, en la cual ambas partes se influyen mutuamente para aumentar sus niveles de moralidad y motivación.Fundamentado en los trabajos de Weber (1997) sobre los tipos ideales de líderes y Burns(1978) establece una dualidad entre los líderes

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

morales y amorales, argumentando que solo los lideres morales con un alto sentido de propósito pueden ser transaccionales o transformacionales, la diferencia principal entre estos dos tipos de líderes morales estriba en la forma en que pretenden influenciar el comportamiento de otros:

- ✓ **Liderazgo transformacional**; concentra su atención a estimular el surgimiento de una conciencia colectiva en los seguidores que les permita dejar a un lado sus intereses personales para enfocarse en los intereses del colectivo, comprometiéndose así con el logro de una visión y misión compartida.(Burn,1978,p.76).

- ✓ **Liderazgo transaccional**; hace mayor énfasis en los medios para el logro de los fines mostrando a los seguidores las conductas que deben adoptar para satisfacer sus objetivos personales y al mismo tiempo aclarando las recompensas que estos recibirán como resultado de mostrar las conductas apropiadas.(Burn,1978,p.76).

1.3. El liderazgo en enfermería

Cada líder en enfermería tiene un grupo, una organización y una teoría de liderazgo a la cual pertenece, así, la enfermera líder puede determinar el comportamiento a seguir y el poder o delegación que dará a su asistente, a su grupo u organización para el logro de los objetivos propuestos en la gestión del cuidado, donde el desarrollo del liderazgo de enfermería debe tener asertividad, cautela, responsabilidad y equidad, características que le clarificarán quién es él como líder al comienzo del proceso de cuidado.

En este proceso de cuidado la enfermera como líder tiene grupo con dos tipos de seguidores con los que interactúa permanentemente: la persona, que es el escenario del cuidado de enfermería, y a quién conduce de un nivel de dependencia adoptado al inicio del cuidado.

El líder y los miembros del equipo de salud tienen un propósito común: la salud de las personas, por lo que el líder debe establecer líneas de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

comunicación efectivas y significativas entre los usuarios y la organización de salud. Martínez (2000)

El liderazgo es uno de los factores que determinan la sobrevivencia y el éxito de los grupos y las organizaciones, entre estas se encuentran las instituciones de salud donde laboran enfermeras, por lo que es importante considerar la aseveración de Huber (1999), acerca del contenido del liderazgo en enfermería, este se estudia como una forma de aumentar las destrezas para favorecer las relaciones interpersonales, y habilidades para aplicar el proceso de solución de problemas que se requieren en diversas situaciones para favorecer la comprensión y el control del trabajo profesional.

2. SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral en los últimos años ha despertado un gran interés por constituirse en resultados organizacionales que expresan el grado de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzado por la institución, como tal, son indicadores del comportamiento de los que pueden derivar políticas y decisiones institucionales. Palma (1999)

Brooke, Russell y Price (1988; citados por Pérez, 1995) nos indican que la satisfacción laboral ha sido definida como un estado emocional positivo, que refleja una respuesta afectiva ante la situación de trabajo.

Locke (1969), MacFarlin y Rice (1992), por su parte, la definen como un sentimiento placentero derivado de la percepción que tiene el individuo de la situación laboral en relación con los propios valores. También adicionan, que la satisfacción es el producto de discrepancia entre lo que el trabajador quiere y lo que realmente obtiene, mediada por la importancia que le atribuye a la situación. Pérez (1996).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Pérez (1996) define la satisfacción laboral como un proceso emocional positivo que se refleja en una respuesta afectiva frente a los aspectos o facetas del trabajo, como consecuencia del proceso perceptual que se da en el individuo. Es considerado un proceso cambiante, podrá variar en la medida que el individuo perciba cambios en su entorno.

La satisfacción en el trabajo, normalmente se refiere a las actitudes del trabajador, puede verse como una actitud general o puede aplicarse específicamente a una parte del trabajo de un individuo. La satisfacción es dinámica debido a que las necesidades de los empleados podrían cambiar repentinamente. La satisfacción en el trabajo influye en la satisfacción de la vida. El nivel de satisfacción en el empleado se relaciona con variables clave como son la edad, nivel ocupacional y el tamaño de la organización. Davis (1991)

Para lograr la satisfacción de los seguidores, el líder necesita motivarlos; para explicar la motivación existen diversas teorías con distintos enfoques. Muchos autores enfatizaron en los incentivos monetarios como medios primarios para motivar a los individuos. En la actualidad muchos psicólogos están de acuerdo en que, aunque el dinero es obviamente un incentivo importante, la gente busca satisfacer otras necesidades.

Los psicólogos coinciden generalmente en que las necesidades insatisfechas son un punto de partida en el proceso de motivación, y que por lo tanto todo comportamiento es motivado y que la gente tiene razones para hacer lo que hace y para comportarse en la forma en que actúa.

Freud fue el primer psicólogo que supuso que la mayor parte de la conducta del hombre ni siquiera es racional, sino influida por necesidades de las que el individuo no tiene conciencia. Existe una gran diferencia de opiniones respecto a cuales son las necesidades que se tienen que satisfacer y su importancia es relativa.

Entre las teorías la motivación, se encuentran: la teoría X y Y de Douglas Mc Gregor, la de Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, con gran

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

aceptación. Donnelly y la teoría de Alderter llamada teoría de ERG, que afirma que hay tres grupos de necesidades primordiales: de existencia, de relación y de crecimiento ; de ahí la designación de la teoría ERG. Davis (1991)

Como lo refiere Villa (1996), la teoría de las tres necesidades de David Mc Clelland propone tres necesidades para entender la motivación, que son, el logro, el poder y la filiación. Existen diferentes corrientes de motivación, es necesario tenerlas presentes, ya que en este componente tenemos a los recursos humanos, lo que hace que el análisis se torne más complejo. No hay que olvidar "que no hay nada más injusto que tratar igual a los que no lo son".

2.1. Teoría de Frederick Herzberg,

Frederick Herzberg, basó su teoría en un estudio de satisfacción de necesidades y en los efectos registrados; con los resultados obtenidos los investigadores llegaron a la conclusión de que la motivación se derivaba de dos grupos de factores, los primeros asociados con sentimientos positivos hacia el trabajo y relacionados con el contenido del mismo, se les denominó motivadores, conducen casi siempre a una satisfacción extrema. Al segundo grupo de factores, se les llamo de higiene, no generaban satisfacción, simplemente evitaban la insatisfacción, conducían a una insatisfacción extrema, estos factores eran externos al trabajo propiamente dicho e incluyen:

Políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales con el supervisor, con los compañeros del mismo nivel y con los subordinados, condiciones de trabajo y salario, vida personal, posición social y seguridad. A esta teoría se le denomina "Dual" de la motivación.

Según Hodgetts (1993) y Villa (1996) los factores de motivación afectan las actitudes en el trabajo, no están directamente relacionadas con la insatisfacción. Así mismo Herzberg describió seis de estos factores o

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

necesidades que denominó factores de motivación, satisfactorios (intrínsecos), relacionados con el trabajo en sí: realización, reconocimiento, promoción, el trabajo en sí, posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

- ✓ **La realización** , es lo que se relaciona con las aspiraciones
- ✓ **El reconocimiento**, que es la acción de reconocer o admitir como cierto, referido a la gratitud y agradecimiento
- ✓ **La promoción**, que consiste en la acción de elevar a un empleo superior
- ✓ **El trabajo en sí**, entendiendo el trabajo como un esfuerzo, actividad u ocupación retribuida
- ✓ **La posibilidad de desarrollo personal**, es el perfeccionamiento o mejora de una actividad u ocupación;
- ✓ **La responsabilidad**, que es la obligación de responder de los actos que otros o uno mismo ejecuta.

Algunas condiciones en el trabajo operan de tal manera que su ausencia causa la insatisfacción de los empleados, sin embargo la presencia de las mismas condiciones no genera una fuerte motivación. Herzberg llamó a estos factores de mantenimiento, ya que eran necesarios para mantener un nivel razonable de satisfacción. Los factores de mantenimiento o insatisfactores (extrínsecos) son.

- ✓ **Políticas y administración**, son líneas generales de conducta que deben establecerse con el fin de alcanzar los objetivos, constituyen una orden indirecta por medio de la cual los niveles superiores de la organización tratan de determinar la conducta de los niveles inferiores, permiten tomar decisiones ante determinada situación. La administración se considera como la disciplina que busca la satisfacción de objetivos organizacionales a través del esfuerzo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

humano coordinado y, contando para ello con una estructura. Villa (1996).

- ✓ **Supervisión técnica**, es importante definir a la supervisión que constituye un medio de la administración para asegurar el éxito en la realización de actividades, conociendo previamente los objetivos de la administración, y la capacitación para emplear eficazmente las funciones administrativas y de liderazgo. Al involucrar a la supervisión técnica con el conocimiento y la habilidad con que se aplican los procedimientos propios de un arte, ciencia u oficio.

- ✓ **Las relaciones interpersonales,** se consideran como la relación entre personas en donde la conducta de cada participante durante ese tiempo tiene importancia y significado para el otro, y es aplicable a las relaciones con el supervisor, compañeros y subordinados.

- ✓ **El sueldo**, es la retribución a un empleado a cambio de un trabajo regular.

- ✓ **La seguridad en el trabajo,** es el conjunto de conocimientos y su aplicación para la reducción central y eliminación de accidentes en el trabajo por medio de sus causas, se encarga igualmente de las reglas tendientes a evitar ese tipo de accidentes.

- ✓ **Vida personal**, se refiere al modo de vivir de una persona; mientras que las condiciones laborales son las condiciones en que se ejecuta el trabajo, como los periodos de descanso y la rotación de empleos.

- ✓ **Nivel social o estatus,** se refiere al rango social de una persona dentro de un grupo de individuos que se unen en un sistema de jerarquías de estatus donde definen su nivel respecto a los demás en el grupo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

2.2. El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo de Lawler

Lawler, remarca la relación "expectativas - recompensas", desde las distintas facetas y aspectos del trabajo. En el fondo se trata de un perfeccionamiento de la teoría de la motivación de Porter y Lawler (1968). Este autor parte de la hipótesis de que la relación entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción o la insatisfacción laboral; es decir, que éstas dependen de la comparación entre la recompensa recibida efectivamente por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo consideraba adecuada a cambio de éste. Por lo tanto, si la recompensa obtenida efectivamente excede de la que se considera adecuada o si es equiparable, el trabajador alcanza el estado de satisfacción. Si esta relación se desarrolla en sentido inverso, se produce la insatisfacción.

Para este modelo, tiene una importancia capital el fenómeno de la percepción individual de la situación laboral, al tiempo que asume el punto de partida de la teoría sobre la disonancia cognitiva, sobre todo de la teoría de la igualdad.

El proceso que conduce a la satisfacción e insatisfacción está determinado, por lo tanto, básicamente por las siguientes variables:

a) inversiones personales y percibidas, en el trabajo;
b) inversiones percibidas y resultados de las personas de referencia;
c) características del trabajo percibidas; y
d) cantidad percibida de recompensas o de compensación.

Por otra parte, es necesario dejar claro que, dentro de esta teoría, el término "recompensa" no significa sólo retribución financiera, sino que incluye un abanico muy amplio de todos los resultados y facetas del trabajo imaginables (remuneración, ascensos, reconocimientos, comunicación con la dirección,etc.).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

2.3. Factores determinantes de la Satisfacción Laboral

Entre los factores determinantes de la Satisfacción Laboral según Sonia Palma Carrillo (2003) tenemos:

- ✓ **Las condiciones físicas y/o materiales**

  Los elementos materiales o de infraestructura son definidos como medios facilitadores para el desarrollo de las labores cotidianas y como un indicador de la eficiencia y el desempeño. Dentro de las condiciones físicas se considera el confort, está dado por las condiciones de comodidad que se ofrece en un establecimiento de salud como: la ventilación e iluminación, la limpieza y orden de los ambientes, etc. Los empleados se preocupan por su entorno laboral tanto por comodidad personal como para realizar bien su trabajo la comodidad está referida a los aspectos de amplitud, distribución de ambientes y mobiliario suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio. (Carrillo,2003,p.65)

- ✓ **Beneficios laborales y/o remunerativos**

  La compensación (sueldos, salarios, prestaciones) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. Los sistemas de recompensas, el sueldo, así como la promoción, tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral, ya que satisfacen una serie de necesidades fisiológicas del individuo; son símbolos del "status", significan reconocimiento y seguridad; proporcionan mayor libertad en la vida humana; y, por medio de ellos se pueden adquirir otros valores. (Carrillo,2003,p.69)

  Si las recompensas son justas y equitativas, entonces, se desarrolla una mayor satisfacción, porque los empleados sienten que reciben recompensas en proporción a su desempeño. Por el contrario, si

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

consideran las recompensas inadecuadas para el nivel de desempeño, tiende a surgir la insatisfacción en el trabajo, desarrollando en el trabajador un estado de tensión que intenta resolver ajustando su comportamiento que pueden afectar la productividad y producir el deterioro de la calidad del entorno laboral. (Lawler ,1968,p.80).

- ✓ **Políticas administrativas**

"Las políticas son el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador y constituyen medios para alcanzar las metas u objetivos". (Carrillo,2003,p.65)

Asimismo explican el modo en que se conseguirán las metas, y sirven como guías que definen el curso y ámbito general de las actividades permisibles para la consecución de metas. Funcionan como base para las futuras decisiones y acciones, ayudan a coordinar los planes, a controlar la actuación y a incrementar la consistencia de la acción aumentando la probabilidad de que directivos diferentes tomen decisiones similares cuando se enfrente independientemente a situaciones parecidas. (Carrillo,2003,p.75)

Las políticas, deben ser lo suficientemente amplias de miras, estables y flexibles como para que puedan ser aplicadas en diferentes condiciones, a su vez deben ser coherentes y ayudar a resolver o prevenir problemas específicos. Establecer normas claras y concisas que fijan áreas de autoridad.(Carrillo,2003,p.75)

- ✓ **Relaciones sociales**

Se refiere a la interacción del personal de salud al interior del establecimiento de salud, y del personal con los usuarios. Las buenas relaciones interpersonales dan confianza y credibilidad, a través de demostraciones de confidencialidad, responsabilidad y empatía. Es

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

importante una comunicación efectiva en la que sea relevante el entendimiento, la comprensión, el respeto, y la ayuda mutua para superar debilidades, afianzar fortalezas que redunden en la convivencia, el crecimiento de las personas la calidad de su desempeño y el beneficio de quienes reciben sus servicios. (Carrillo,2003,p.68)

El estilo de trabajo es por lo general un asunto de actitud. Una actitud mental positiva no solo hace el trabajo más agradable, sino que lo hace más productivo. Cuando su personal piensa en su trabajo como algo mundano y trivial, su productividad disminuye y esta actitud se puede extender a los demás miembros. Pero cuando su personal se siente parte del equipo y se da cuenta que su contribución es significativa, no importa cuán pequeño sea el lugar que ocupa dentro del grupo. (Carrillo,2003,p.70)

En la organización del trabajo de Enfermería prevalece el modelo funcional y en forma incipiente se trata de aplicar propuestas de trabajo en equipo, del cual aún no se percibe resultados por los problemas de interacción personal que no facilita la participación y el compromiso de los profesionales en general.

- ✓ **Desarrollo personal**

Los empleados suelen preferir los trabajos que les permitan emplear sus facultades y capacidades y que les ofrezcan una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su rendimiento. Estas características hacen que el trabajo represente un mayor desafío para la mente. (Carrillo,2003,p.71)

La autora considera que un hombre sano está motivado principalmente por sus necesidades de desarrollar y realizar todo su potencial y toda su capacidad. Se refiere al deseo de cumplir nuestros deseos más

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

profundos, es decir, hacer realidad lo que somos en potencia, es el deseo de ser cada vez más lo que uno es, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser.(Desseley,1964,p.35).

- ✓ **Desempeño de tareas**

Es la valoración con la que asocia el trabajador con sus tareas cotidianas en la entidad que labora. El desempeño en el ámbito laboral es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones;por otro lado, el desempeño es, la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión. Por lo tanto en el desempeño del trabajo, no solo se necesita de las habilidades, destrezas, conocimientos, etc.; requeridos para la correcta ejecución de una determinada tarea, también es fundamental y necesaria la intervención de otros conceptos como el interés, la voluntad y la intención de realizar el trabajo.(Carrillo,2003,p.85)

- ✓ **Relación con la autoridad**

Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas siendo otro determinante importante de la satisfacción del empleado en el puesto. Se considera que el éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo al jefe.(Carrillo,2003,p.90)

A los trabajadores les interesa la responsabilidad con el jefe. Sin embargo, la reacción de los trabajadores hacia su supervisor dependerá usualmente de las características de ello, así como de las características del supervisor. La única conducta del líder que tiene efecto predecible sobre la satisfacción del empleado es la consideración. (Carrillo,2003,p.90)

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

La participación que se les permita a los empleados afecta también su satisfacción con el supervisor. La conducta del líder afectará la satisfacción del subordinado en el empleo, particularmente la satisfacción respecto del líder. De acuerdo con House y Desseley (1974) "la conducta del líder será considerada como aceptable para sus empleados en el grado en que estos vean la conducta como fuente de satisfacción inmediata o como instrumental para una satisfacción futura"(p.46). Para tener éxito, el líder necesita poseer considerables habilidades, así como motivación.

3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

3.1. Internacionales:

- **Titulo :**Conceptualización del liderazgo por el personal de enfermería del nivel operativo (enfermeras generales y especialistas) .

  Autor: MARTÍNEZ P. (2012), México

  Conclusiones :en el hospital de especialidades de los Servicios de Salud en el estado de México, midieron: el estilo de liderazgo, tipo, comunicación, habilidades, trabajo en equipo, participación, edad, y categoría; encontraron que el 45% cuenta con capacidad de desarrollar habilidades de líder; el 52.5% de los líderes favorecen el trabajo en equipo el comportamiento del líder hacia el personal operativo es agresivo en un 35%; la comunicación entre líder y personal operativo es directa en un 67.5%. Llegaron a la conclusión de que el tipo de autoridad es demócrata en un 50%.

- **Titulo:** Estilos de liderazgo, capacitación y satisfacción laboral en el staff de enfermería en un Centro Médico Regional.

  Autor: MORRISON Y FULLER (2011), México

  Conclusiones : Se estudiaron estilos de liderazgo, capacitación y satisfacción laboral en el staff de enfermería en un Centro Médico Regional, utilizando una escala de Lickert con 5 opciones, donde se encontró que el liderazgo transformador, (incluye: influencia ideal o carisma, inspiración,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

estimulación intelectual, consideraciones individualizadas); y el liderazgo transaccional (recompensa contingente, manejo por excepción), están relacionados positivamente a la satisfacción laboral con correlaciones de 0.64 a 0.35 R, respectivamente; en el análisis de correlación la capacitación está relacionada positivamente (0.41) a la satisfacción laboral.

- **Titulo:** Estilos de liderazgo y su influencia en el manejo de conflictos.

  Autor: MARTIN, CH. (2012), México

  Conclusiones : Se analizó el liderazgo de 43 enfermeras administradoras en un hospital de tercer nivel en Puebla basado en el marco del Grid gerencial de BlackeMounton y determinar su influencia en el manejo de conflictos con las enfermeras del nivel operativo, donde encontró que el estilo preponderante fue el democrático o participativo, con una media de (52 .8), encontrándolo con mayor frecuencia en democrático o participativo, con una media de (52 .8), encontrándolo con mayor frecuencia en el personal con post técnico y las licenciadas en enfermería; y para las enfermeras generales fue el de relaciones humanas.

- **Titulo:** Asociación que existe entre los estilos de liderazgo de enfermería del nivel operativo y su satisfacción laboral en un Hospital gubernamental de San Luis Potosí.

  Autor: RIVERA M. (2012), México

  Conclusiones :el propósito del estudio fue identificar la asociación que existe entre los estilos de liderazgo de enfermería del nivel operativo y su satisfacción laboral, en un Hospital gubernamental de San Luis Potosí, para ellos se realizó el estudio, tipo descriptivo, transversal y de asociación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, con 103 enfermeras del Hospital Materno Infantil "Dr. Alberto López Hermosa".

  El instrumento utilizado fue "Estilos de L. Y satisfacción Laboral, de las enfermeras del Hospital Materno Infantil "Dr. Alberto López Hermosa", elaborado por la investigadora, y consta de 73 ítems derivados de 31

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

indicadores, los 10 primeros relacionados con las variables antecedentes; 6 valoran la variable independiente estilos de liderazgo y son: autoridad, poder, comunicación, toma de decisiones, responsabilidad y motivación, mientras que para valorar la variable dependiente 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 resultados arrojaron que la mayor proporción de las enfermeras ejerce el estilo de liderazgo democrático en un 68%, y de éste, la responsabilidad y la toma de decisiones, en menor proporción el estilo laissez faire 32%, no encontrando el estilo autocrático; el 74.0% de las enfermeras se sienten satisfechas, el 24.0% indiferentes y 0% insatisfechas; la mayoría de las enfermeras se encontró en la satisfacción intrínseca, y de ésta se sienten satisfechas, con la posibilidad de desarrollo (97.1 %), con la responsabilidad el 90.8% y con el trabajo en sí el 88.9%; con la satisfacción extrínseca se encontró un 90.8% de enfermeras satisfechas, con la vida personal un 87 8% Y con las condiciones laborales un 70.1%, de forma contraria se sienten insatisfechas un 59.8% con el sueldo, y con la seguridad en el trabajo (59.2%).

3.2. Nacionales:

- **Titulo:** Estilos de liderazgo de los directores y su influencia en la eficiencia de las instituciones educativas.

  Autor: RUIZ G. (2011), Lima Perú

  Conclusiones : Hay correlación de los estilos de liderazgo transaccional y transformacional es de 0.57 y 0.56 respectivamente y se denominó que los estilos de liderazgo de los directores influyen en la eficiencia de las

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

instituciones educativas del consorcio y que dentro del liderazgo transformacional la sub dimensiones, influencia idealizada y estimulación intelectual influyen significativamente.

3.3. Locales:

- **Titulo:** Influencia de los Estilos de Liderasgo de las enfermeras jefes en la actitud laboral de las enfermeras asistenciales de los Centros de Salud urbanos de Tacna ,estilos de liderazgo de los directores y su influencia en la eficiencia de las instituciones educativas.

  Autor: CALISAYA N. (2015), Arequipa Perú

  Conclusiones: Este estudio tiene por objetivo determinar la influencia de los estilos de liderazgo de las enfermeras jefes en la actitud laboral de las enfermeras asistenciales de los Centros de Salud urbanos de Tacna , teniendo como resultado que el estilo de liderazgo auto percibido que caracteriza al 100% de enfermeras jefes es el liderazgo transformacional, contrario al percibido por las enfermeras asistenciales quienes identifican la no presencia de este liderazgo en el 62%.El liderazgo transaccional se presenta en un 63% y hay presencia de liderazgo Laissez-faire en sus jefes. Se determinó que la actitud laboral de las enfermeras asistenciales frente al tipo de liderazgo ejercido por sus jefes es predominantemente la actitud indiferente o negativa, y se logro establecer que no existe influencia del estilo de liderazgo transformacional con la actitud laboral.

4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS DE REFERENCIA

Los términos utilizados en el presente estudio a la luz de la revisión teórica son los siguientes:

- ✓ **LÍDER:** es la persona que tiene influencia sobre los demás y que los guía hacia el logro de los objetivos o metas del grupo. La conducta del líder ha de ser una respuesta a la mayoría del grupo, esta varía en función de las

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

necesidades que tenga el sistema para solucionar un problema concreto. Siegel (1976)

- ✓ **LIDERAZGO:** implica trabajar por medio de individuos y grupos con el fin de alcanzar los objetivos. La Mónica (1994).

- ✓ **LIDERAZGO EN ENFERMERÍA**: Es el proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros de un grupo, también involucra a otras personas.

- ✓ **ESTILOS DE LIDERAZGO:**Donnelly (1994), Davis (1971) y Newstrom (1991), es el conjunto de acciones y como lo perciben los empleados.

- ✓ **LIDERAZGO AUTOCRÁTICO:** Hacen referencia que el liderazgo autocrático, centraliza el poder y la toma de decisiones, en sí mismos acaparan totalmente la autoridad y asumen por completo la responsabilidad, Chiavenato (1996).

- ✓ **LIDERAZGO DEMOCRÁTICO:** El líder descentraliza la autoridad, todo procedimiento es decidido a través de las discusiones del grupo, bajo la orientación y asistencia del líder; los objetivos de los procedimientos y tareas son aclarados de antemano, la tendencia general es hacia un uso más amplio de prácticas participativas. Chiavenato (1996) y Newstrom (1991).

- ✓ **LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE:** En el liderazgo liberal (Laissez Faire). Evitan el poder y la responsabilidad, dependen en gran medida del grupo para establecer sus propias metas y resolver sus problemas; el líder desempeña un papel menor.

- ✓ **LIDERAZGO: INFORMAL** Se desprende de la teoría de las relaciones humanas y es considerado como "El conjunto de relaciones personales y sociales no establecidas ni requeridas por la organización formal y que surgen espontáneamente cuando las personas se relacionan entre sí." Chiavenato (1996),

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

- ✓ **MOTIVACIÓN:** Implica necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas que impulsan a la persona a actuar en determinada forma. Kast (1994)

- ✓ **SATISFACCIÓN:** Se refiere al gusto que se experimenta cuando se colma un deseo, implica resultados ya experimentados; indica que la motivación se deriva de dos grupos de factores, los primerosasociados con sentimientos positivos y relacionados con el contenido del trabajo, denominados motivadores (o satisfactores) y el segundo grupo llamado de higiene, no generan satisfacción, simplemente evitan la insatisfacción, estos factores son externos al trabajo propiamente dicho. Hodgetts (1993) y Villa (1996).

  La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la persona desempeña: el trabajo en sí, realización, reconocimiento, promoción, progreso profesional y responsabilidad, son factores motivacionales o de satisfacción.

  La insatisfacción en el cargo es función del contexto, es decir, del ambiente del trabajo: administración, políticas, salario, beneficios recibidos, relaciones con el supervisor, los compañeros, beneficios y servicios sociales, y del contexto general que rodea el cargo ocupado; son los factores higiénicos o de insatisfacción. Koontz. (1985)

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CAPITULO II: METODOLOGÍA

1. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y MATERIALES DE VERIFICACIÓN.

1.1. Técnicas

Para la recolección de los datos se utilizara como técnica el cuestionario

1.2. Instrumentos

Con la finalidad de recopilar los datos necesarios y extraer información para el presente estudio, se utilizará como instrumento, las cedulas de preguntas. Esta técnica servirá para complementar el trabajo y ayudar a asegurar una investigación completa.

Es así, que para tener una visión más concreta del funcionamiento de este instrumento para la recolección de datos, este será explicado brevemente. Para la recolección de los datos se utilizara tres instrumentos.

1.2.1. Cuestionario Multifactorial de Liderazgo, MLQ forma 5X corta adaptado (82 ítems) Forma clasificador (5X) Corta

Este cuestionario se utilizará para determinar la apreciación que tienen las enfermeras de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa, sobre los estilos de liderazgo transformacional, transaccional o Laissez Faire de los profesionales de enfermería con cargo de jefatura. Se presentan 82 afirmaciones descriptivas, para que el entrevistado pueda calificar cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta a su jefe inmediato, para lo cual se utiliza la siguiente escala de clasificación:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

NUNCA	RARA VEZ	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE
0	1	2	3	4

1.2.2. Cuestionario Multifactorial de Liderazgo, MLQ forma 5X corta adaptado (82 ítems) Forma líder (5X) Corta (autopercepción)

Este cuestionario se utilizará para determinar la auto-apreciación que presenta el personal de enfermería que ocupa los cargos de jefaturas de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa, sobre las características de liderazgo, con 82 ítems de acuerdo a indicadores.

Se presentan 82 afirmaciones descriptivas, para que puedan juzgar cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta al entrevistado, para lo cual se utiliza la siguiente escala de clasificación:

NUNCA	RARA VEZ	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE
0	1	2	3	4

1.2.3. Cuestionario Satisfacción Laboral SL-SPC.

La escala SL-SPC fue elaborada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo (1999); se trata de un instrumento creado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 36 ítems que explora la variable de satisfacción laboral, definida operacionalmente con la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función a aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos y desempeño de tareas. El alfa de Cronbach es de 0.84, muestra que es altamente confiable y valido.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Considerando que existen 7 dimensiones que explican la satisfacción laboral están son: Condiciones físicas y/o materiales, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas administrativas, Relaciones sociales, Desarrollo personal, Desempeño de tareas, Relación con la autoridad, se pondera con la escala de Likert en los siguientes parámetros

Escala de Medición	Positivo	Negativo
✓ Totalmente de acuerdo	5	1
✓ De acuerdo	4	2
✓ Ni de acuerdo ni desacuerdo	3	3
✓ Desacuerdo	2	4
✓ Totalmente en desacuerdo	1	5

La escala de medición categoriza la variable Nivel de Satisfacción Laboral, según puntuación, en:

Puntajes	Pautas de interpretación
141 – 175	Alto nivel de satisfacción laboral
115 – 140	Medio nivel de satisfacción laboral
35 - 114	Bajo nivel de satisfacción laboral

Dicho cuestionario se basa en el modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo de Lawler que remarca la relación “expectativas - recompensas”, desde las distintas facetas y aspectos del trabajo. Parte de la hipótesis de que la relación entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción o la insatisfacción laboral. Para este modelo, tiene una importancia el fenómeno de la percepción individual de la situación laboral. Entre los factores que establece la satisfacción laboral y son incluidos por Sonia Palma en su instrumento son:

- ✓ **Las condiciones físicas y/o materiales:** Los elementos materiales o de infraestructura son definidos como medios facilitadores para el desarrollo de las labores cotidianas.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- ✓ **Beneficios laborales y/o remunerativos:** La compensación (sueldos, salarios, prestaciones) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor.
- ✓ **Políticas administrativas:** Las políticas son el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales.
- ✓ **Relaciones sociales**: Se refiere a la interacción del personal de salud al interior del establecimiento de salud, y del personal con los usuarios.
- ✓ **Desarrollo personal**: Los empleados suelen preferir los trabajos que les permitan emplear sus facultades y capacidades y que les ofrezcan una serie de actividades y libertad.
- ✓ **Desempeño de tareas:** Es la valoración con la que asocia el trabajador con sus tareas cotidianas en la entidad que labora.
- ✓ **Relación con la autoridad**: Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe y respecto a sus actividades.

En cuanto a los factores de la Satisfacción Laboral se tiene:

- ✓ **Condiciones Físicas y/o Confort**

  Satisfacción Alta 20 – 25
  Satisfacción Media 12 – 19
  Satisfacción Baja 05 – 11

- ✓ **Beneficios Laborales y/o Remunerativos**

  Satisfacción Alta 11 – 20
  Satisfacción Media 06 – 10
  Satisfacción Baja 04 – 05

- ✓ **Políticas Administrativas**

  Satisfacción Alta 18 – 25
  Satisfacción Media 11 – 17
  Satisfacción Baja 05 – 10

- ✓ **Relaciones Interpersonales**

  Satisfacción Alta 19 – 20
  Satisfacción Media 12 – 18

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Satisfacción Baja 04 – 11

- ✓ **Desarrollo Personal**

Satisfacción Alta 24 – 30

Satisfacción Media 23 – 28

Satisfacción Baja 06 – 22

- ✓ **Desempeño de Tarea**

Satisfacción Alta 29 – 30

Satisfacción Media 24 – 28

Satisfacción Baja 06 – 23

- ✓ **Relación con la Autoridad**

Satisfacción Alta 28 – 30

Satisfacción Media 20 – 27

Satisfacción Baja 06 – 19

1.3. Cuadro de coherencias

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CUADRO DE COHERENCIAS

Variables	Indicadores	Subindicadores	Técnica / Instrumento	Items
Satisfacción Laboral	**Condiciones físicas:** Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. **Beneficios laborales y/o remunerativos:** El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. **Política administrativa:** El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con	● Alta ● Media ● Baja	La**técnica** de recolección es : ▪ Encuesta ▪ Análisis documental **Instrumento:** Escala diseñada por Sonia Palma Carrillo (1999) para medir los niveles de satisfacción laboral.	La escala SL-SPC tiene una medición ordinal de 36 proposiciones asociada a siete factores: • Condiciones físicas y/o materiales(5) • Beneficios laborales y/o remunerativos(4) • Políticas administrativas(5) • Relaciones sociales(4) • Desarrollo personal(6) • Desempeño de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	el trabajador. **Relaciones sociales:** El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales. **Desarrollo personal**: Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización. **Desempeño de tareas:** La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora. **Relación con la autoridad:** La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y			tareas(6) Relación con la autoridad(6) Se adapto algunos items de acuerdo al tipo de muestra.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	respecto a sus actividades cotidianas.			
Estilo de Liderazgo	**Influencia idealizada atributiva o carisma.** El grado en que se comporta el líder y se hace admirable ante los demás, demuestra convicciones que hacen que los seguidores se identifiquen con el líder. **Influencia idealizada conductual.** Cuando el líder tiene un claro conjunto de valores y se comporta como un modelo para los seguidores. **Estimulación o motivación intelectual,** El grado en el que el líder desafía las suposiciones, estimula y alienta la creatividad de sus seguidores, al proveerles un	Transformacional:las enfermeras jefes destacan por tener una visión clara, ganarse el respeto y la confianza, dar seguridad y provocar identificación y compromiso de las enfermeras asistenciales , también prestan atención individual a cada uno de sus colaboradores y otorgan responsabilidades diferentes	La técnica de recolección es: ✓ Encuesta ✓ Análisis Instrumento: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo, forma del clasificador (5X) Corta. Para lo cual se tiene los siguientes factores: ✓ Influencia idealizada (Atribuida) ✓ Influencia idealizada	Se presentan 82 afirmaciones descriptivas, para

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Estilo de Liderazgo	marco para ver cómo se conectan, así pueden llevar adelante los objetivos de la misión. **Inspiración o motivación inspiracional**. El grado en el cual el líder articula una visión que inspira a sus seguidores con optimismo, sobre los objetivos a futuro **Consideración individualizada**, El grado en que el líder asiste a cada seguidor individual según sus necesidades y actúa como un mentor o coach y aprecia la contribución que hace cada individuo al equipo. Este cumple y mejora la necesidad de cada uno de los miembros individuales del equipo para la auto-realización, y la autoestima – y al hacerlo seguidores inspira al logro		Conductual ✓ Motivación inspiracional ✓ Estimulación Intelectual ✓ Consideración Individualizada ✓ Recompensa Contingente ✓ Dirección por Excepción Activa ✓ Dirección por Excepción Pasiva ✓ Laissez Faire	que el entrevistado pueda calificar cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta a su jefe inmediato.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

	ya la expansión.			
Estilo de Liderazgo	**Recompensa contingente, l**os líderes transaccionales vinculan el objetivo a las recompensas, clarifican las expectativas, proveen de recursos necesarios, establecen objetivos con consenso, y proveen varios tipos de recompensas por un desempeño exitoso. **Dirección por excepción activa**, Los líderes transaccionales controlan el trabajo de sus subordinados, verifican desviaciones a las reglas y aplican acciones correctivas para prevenir errores. **Dirección por excepción pasiva**, Los líderes transaccionales intervienen	Transaccional		

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Estilo de Liderazgo	solo cuando la performance no es la esperada.			
	Laissez Faire o pasivoinvitador: el líder solo interviene cuando la organización se lo solicita.	**Laissez Faire**		

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

1.4. Prototipo de instrumentos

Los instrumentos a utilizar en el presente estudio se encuentran detallados en el ANEXO 01, Cuestionario Multifactorial de Liderazgo, forma del clasificador (5X) Corta, ANEXO 02, Cuestionario Multifactorial de Liderazgo, MLQ forma 5X corta adaptado (82 ítems) Forma líder (5X) Corta (autopercepción) y ANEXO 03, Cuestionario Satisfacción Laboral SL-SPC.

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. Ubicación espacial

El presente estudio se va a desarrollar, en la Clínica San Juan de Dios de Arequipa con dirección en la Avenida Ejercito N° 1020, distrito de Cayma, provincia de Arequipa.

2.2. Ubicación temporal

Se realizara un estudio coyuntural en la Clínica San Juan de Dios de Arequipa el cual se va a desarrollar entre el 19 de diciembre del 2016 y el 22 de diciembre del 2016.

2.3. Unidades de estudio

2.3.1. Población

La población de estudio está conformada por el personal de enfermería que labora en la Clínica San Juan de Dios de Arequipa, la cual está distribuida en los siguientes servicios:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS POR ÁREA DE SERVICIO

Servicio	Enfermera - Jefe	Enfermeras
Gerencia	1	0
Hospitalización Adultos	1	24
Hospitalización Pediatría	1	09
Consultorios externos	1	06
Emergencia	1	09
Neonatología	1	07
UCI	1	09
Centro Quirúrgico	1	09
Total	**08**	**73**

Fuente: *Recursos humanos de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa*

De toda la población se identificó a enfermeras que ocupan cargos de jefatura, que son un total de 08 y aquellas que no cuentan con un cargo un total de 73 personas, las cuales pertenecen a los servicios de Hospitalización Pediatría, Hospitalización Adultos, Consultorios externos, Emergencia, Neonatología, UCI, Centro Quirúrgico.

Los sujetos de estudios serán seleccionados siguiendo los siguientes criterios.

Criterios de inclusión

Todas las enfermeras que laboran en los servicios antes mencionados de la Clínica San Juan de Dios, sede Arequipa.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Criterios de exclusión

Personal que se encuentra de vacaciones o con licencia al momento de la recolección de datos.

2.3.2. Muestra

Según Kerlinger (1979), el muestreo de la investigación es no probabilístico, ya que se seleccionaran a los sujetos de manera casual.

La muestra se calculó de acuerdo a la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p\ q\ N}{E^2(N-1) + Z^2 p\ q}$$

Dónde:

n = tamaño de la muestra
N = Población
p = probabilidad de ocurrencia 0.5
q = probabilidad de no ocurrencia 0.5
Z = nivel de confianza de 95%
e = margen de error

Al aplicar la fórmula:

N = 73
p = 0.5
q = 0.5
Z = 1.96
e = 0.05
z = 1.96

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

De lo cual en base al siguiente calculo resulta que la muestra será de 61, enfermeras.

La muestra está constituida por enfermeras de género masculino y femenino, de la siguiente manera:

En su totalidad las enfermeras jefes de cada área haciendo un total de 08 y con 53 enfermeras de los servicios de Hospitalización Pediatría (12%), Hospitalización Adultos (33%), Consultorios externos (08%) Emergencia

(12%), Centro Quirúrgico (12%), UCI (12%), Neonatología (10%).

Para efectos del presente estudio y en coordinación con la gerencia de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa se consideró el 100% de las enfermeras para medir la Satisfacción Laboral de la totalidad del personal de enfermería.

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se elaborara una encuesta estructurada con preguntas cerradas, exprofeso para el presente estudio dirigida al personal de enfermería, incluyendo después del encabezado la leyenda de confidencialidad y propósito de la información; consta de 128 preguntas directas y simples de las cuales, 10 fueron dirigidas a conocer los antecedentes personales, 82 para valorar los estilos de liderazgo y las 36 restantes dirigidas a valorar el grado de satisfacción laboral.

3.1. Organización.

La investigación se realizara durante los meses de noviembre del 2016 y Mayo del 2017 para lo cual se realizaran las siguientes coordinaciones con las jefaturas de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa, obteniendo los permisos correspondientes.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Para la ejecución del instrumento (cuestionarios) se requerirá el apoyo de un encuestador a quien se le brindara la capacitación práctica para entregarles los cuestionarios a las enfermeras /os para que puedan consignar los datos de manera auto administrada.

Para la aplicación de los instrumentos se realizara la explicación del carácter del estudio, la confidencialidad y el anonimato; haciendo hincapié en la importancia de su respuesta y su contribución en la gestión administrativa de la institución.

Para lograr una adecuada participación, además de una elaboración meticulosa de los contenidos del instrumento, se mantendrá comunicación directa sobre las características de la encuesta, relevancia del estudio y e importancia de las respuestas.

La información se recolectara manualmente y su registro será en la plantilla de Excel.

3.2. Recursos:

a. Humanos:

- ✓ Investigador, asesores.

b. Materiales:

- ✓ Ficha de registro del consentimiento informado.
- ✓ Computadora.
- ✓ Impresora.
- ✓ Paquete estadístico.
- ✓ Materiales de escritorio.

c. Institucionales:

- ✓ Bibliotecas de UCSM, UNSA.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- ✓ Instalaciones de la Clínica San Juan de Dios, Arequipa.
- ✓ Unidad de estadística.

3.3. Validación del instrumento

No se realizara la validación de los instrumentos a utilizar, puesto que fueron validados por otros investigadores.

- ✓ **Cuestionario Satisfacción Laboral SL-SPC.** La escala SL-SPC fue elaborada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo (1999)

- ✓ **Cuestionario Multifactorial de Liderazgo, forma del clasificador y auto apreciación (5X) Corta.** Desarrollado por los autores BernardBass y Bruce Avolio (2000).

3.4. Criterios para el manejo de resultados

El plan de análisis se realizará obteniendo medidas de tendencia central principalmente en las variables antecedentes; frecuencias en números absolutos y relativos para describir la presencia o ausencia en los diferentes indicadores que medían tanto a los estilos de liderazgo como a la satisfacción laboral, y X2 (prueba de Chi cuadrada) para determinar la asociación entre la variable dependiente (satisfacción laboral), con la variable independiente (estilos de liderazgo), considerando una probabilidad estimada de 0.05.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

4. CRONOGRAMA DE TRABAJO

ACTIVIDAD	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Elaboración del proyecto de tesis	x	x										
Presentación del Proyecto de tesis			x									
Ejecución del Proyecto de tesis				x	x	x						
Análisis de datos							x	x				
Elaboración de Informe final									x	x		
Presentación de informe y sustentación de tesis.											x	x

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. RESULTADOS

Se hace sus presentaciones a continuación en las diferentes tablas y gráficos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TABLA N° 01

ENFERMERAS / OS CON CARGO DE JEFATURA SEGÚN SUS AÑOS DE SERVICIO EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017

AÑOS DE SERVICIO	CARGO				TOTAL	
	JEFATURA GENERAL		JEFATURA DE ÁREA			
	N°	%	N°	%	N°	%
De 08 a 12	0	0%	4	50%	4	50%
De 13 a 17	0	0%	3	38%	3	38%
De 18 a 22	1	12%	0	0%	1	12%
TOTAL	**1**	**12%**	**7**	**88%**	**8**	**100%**

Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla N° 01 se puede observar que, el 50% de las enfermeras con cargos de jefatura tienen años de servicio comprendidos entre los 08 y 12 años, el 38% entre 13 y 17 años y el 12% entre 18 y 22 años, también se observa que el 88% de las enfermeras corresponden a un cargo de Jefatura de área.

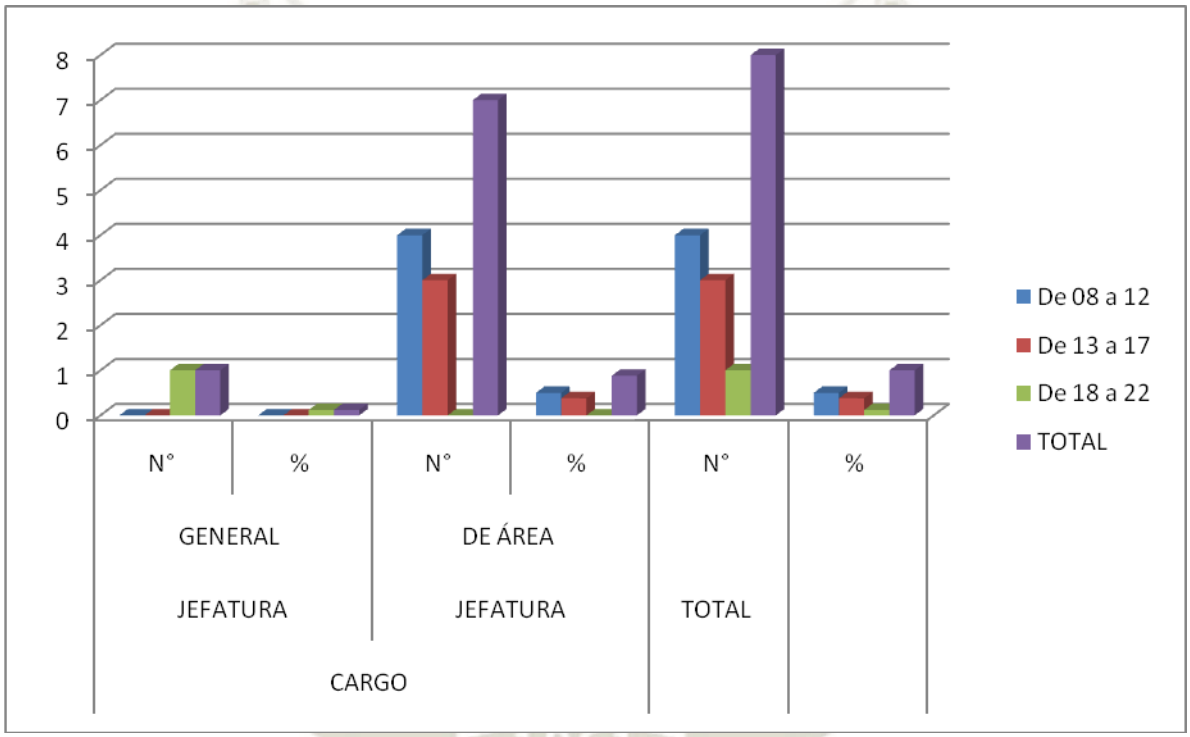
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 01

ENFERMERAS / OS CON CARGO DE JEFATURA SEGÚN SUS AÑOS DE SERVICIO EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017



Fuente: *Elaboración Propia*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TABLA N° 02

ENFERMERAS / OS CON CARGOS DE JEFATURA POR GENERO SEGÚN EDAD EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017

EDAD	MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
De 30 a 42	0	0%	4	50%	4	50%
De 43 a 47	0	0%	2	25%	2	25%
De 48 a 52	0	0%	1	13%	1	13%
De 53 a 57	0	0%	1	13%	1	13%
TOTAL	**0**	**0%**	**8**	**100%**	**8**	**100%**

Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla N° 02 se puede observar que, el 50% de las enfermeras con cargos jefaturales tienen una edad entre los 30 y 42 años, el 25% entre 43 y 47 años, el 13% entre 48 y 52 y el 13% entre 53 y 57 años, también se observa que el 100% son de género femenino.

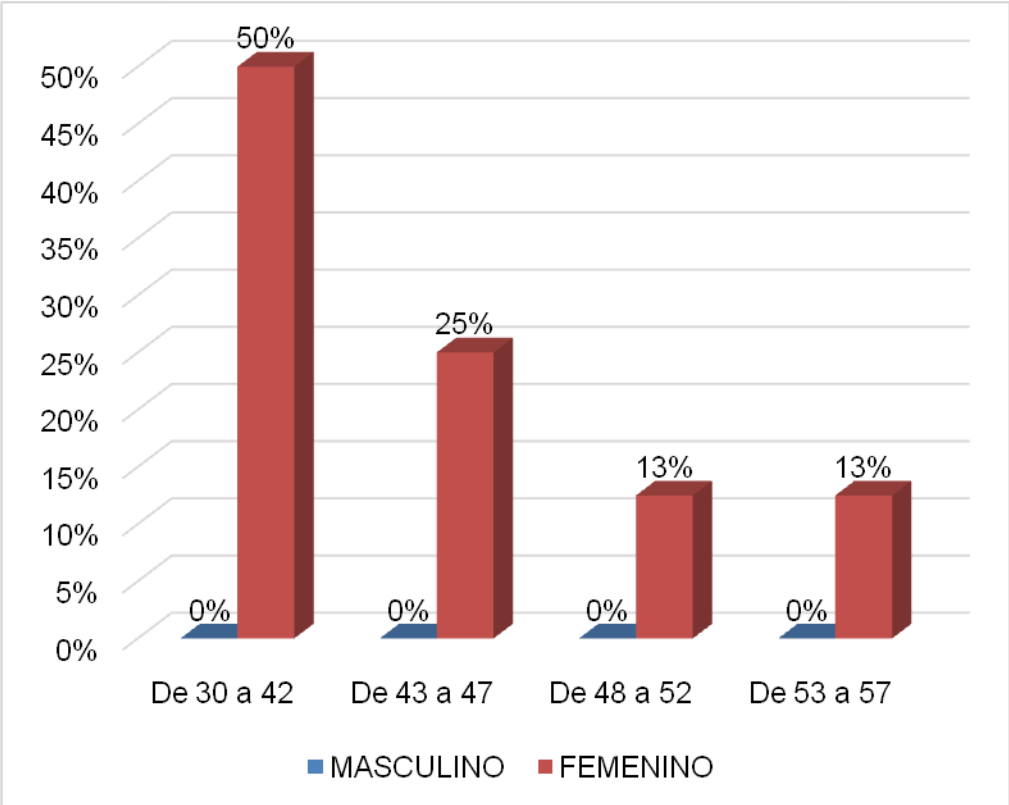
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 02

ENFERMERAS / OS CON CARGOS DE JEFATURA POR GENERO EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017



Fuente: *Elaboración Propia*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TABLA N° 03

ENFERMERAS / OS CON CARGOS DE JEFATURA POR GRADOS Y TÍTULOS SEGÚN ESTADO CONYUGAL EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017

ESTADO CONYUGAL	OTROS GRADOS Y TÍTULOS						TOTAL	
	2da. Especialidad		Maestría		Doctorado			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Soltero	1	12%	2	25%	1	13%	4	50%
Casado	0	0%	3	38%	1	13%	4	50%
Viudo/Separado	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	**1**	**12%**	**5**	**63%**	**2**	**25%**	**8**	**100%**

Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla N° 03 se puede observar que, el 63% de las enfermeras con cargos de jefatura tienen una maestría y el 25% tiene un doctorado entre el grado más alto que tienen y el 12% tiene solo segunda especialidad, también se puede observar que el 50% son casados y el 50% son solteros.

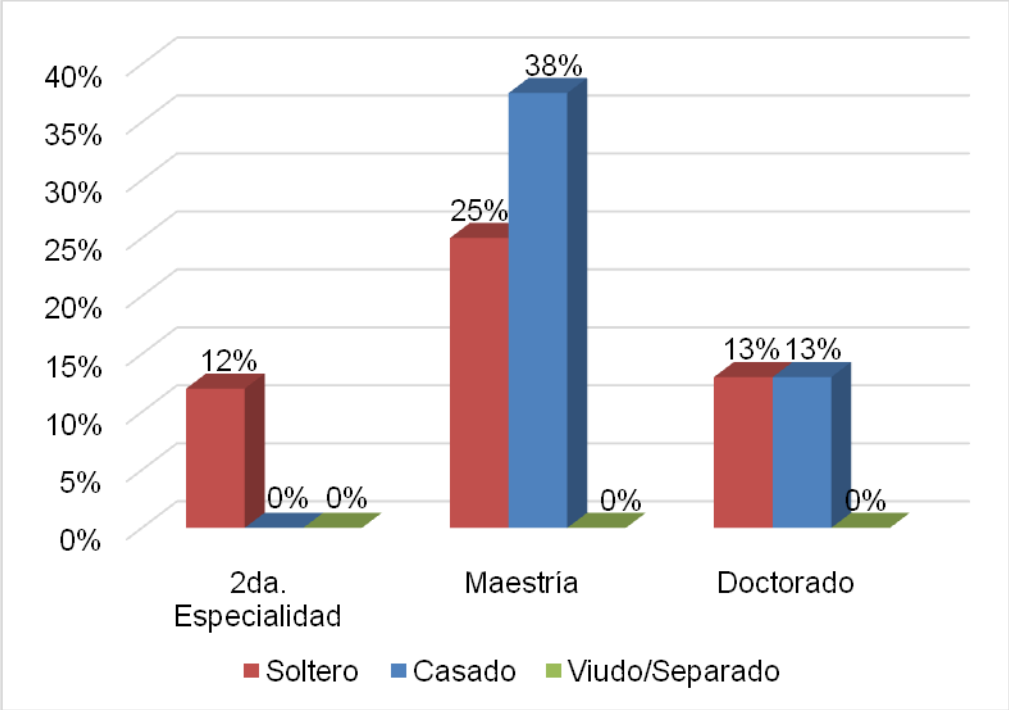
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 03

ENFERMERAS / OS CON CARGOS DE JEFATURA POR GRADOS Y TÍTULOS SEGÚN ESTADO CONYUGAL EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017



Fuente: *Elaboración Propia*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TABLA N° 04

ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR CONDICIÓN LABORAL SEGÚN EL ÁREA DE TRABAJO EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017

ÁREA DE TRABAJO	CONDICIÓN LABORAL					
	CONTRATADO		ESTABLE		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
Hospitalización Adultos	19	26%	5	7%	24	33%
Hospitalización Pediatría	5	7%	4	5%	9	12%
Consultorios externos	5	7%	1	1%	6	8%
Emergencia	7	10%	2	3%	9	12%
Neonatología	5	7%	2	3%	7	10%
UCI	6	8%	3	4%	9	12%
Centro Quirúrgico	5	7%	4	5%	9	12%
TOTAL	**52**	**71%**	**21**	**29%**	**73**	**100%**

Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla N° 04 se puede observar que, el 71% de las enfermeras asistenciales tienen una condición laboral de contratado y el 29 % son estables.

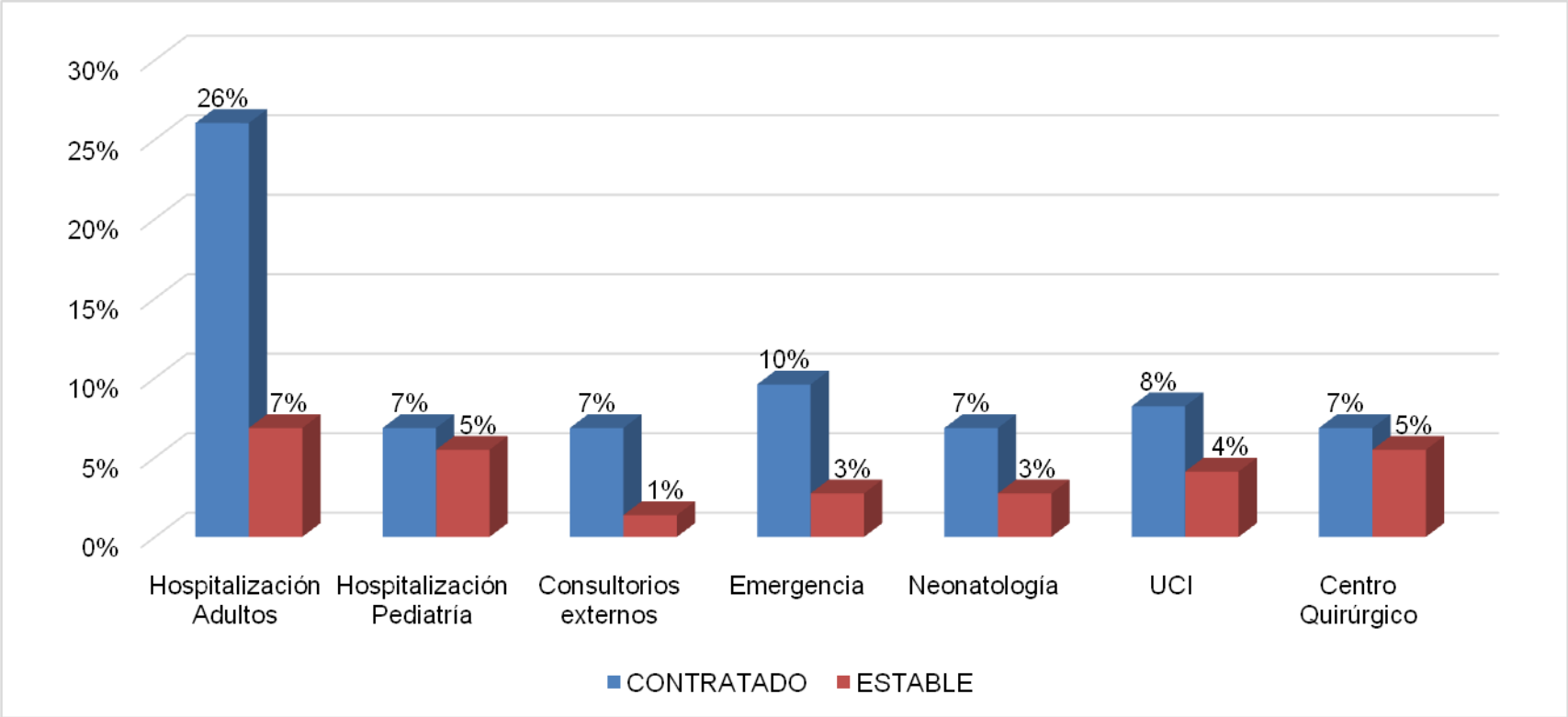
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 04

ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR CONDICIÓN LABORAL SEGÚN EL ÁREA DE TRABAJO EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017



Fuente: *Elaboración Propia*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TABLA N° 05

ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR GENERO SEGÚN EDAD EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017

EDAD	MASCULINO		FEMENINO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
De 25 a 34	1	1%	28	38%	29	40%
De 35 a 44	1	1%	26	36%	27	37%
De 45 a 54	0	0%	11	15%	11	15%
De 55 a 64	0	0%	6	8%	6	8%
TOTAL	**2**	**3%**	**71**	**97%**	**73**	**100%**

Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla N° 05 se puede observar que, el 40% de las enfermeras tienen una edad entre los 25 y 34 años, el 37% entre 35 y 44 años, el 15% entre 45 y 54 y el 8% entre los 55 y 64 años, también se observa que el 10% son de género masculino y 97% son de género femenino.

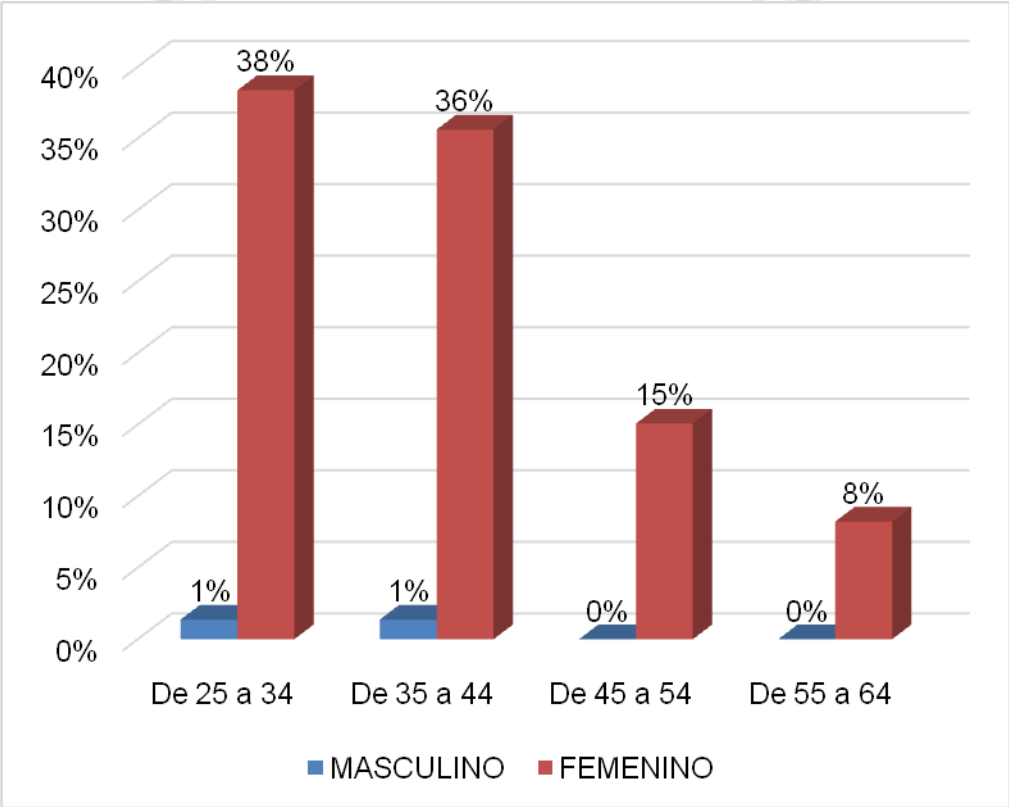
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 05

ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR GENERO SEGÚN EDAD EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017



Fuente: *Elaboración Propia*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TABLA N° 06

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LAS ENFERMERAS / OS CON CARGOS DE JEFATURA EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	FRECUENCIA	
	N°	%
PRESENTA	8	100%
TOTAL	**8**	**100%**

Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla N° 06 se puede observar que el 100% de las enfermeras con cargo de jefatura presentan un estilo de Liderazgo Transformacional, este estilo es la capacidad que tiene la enfermera/o líder para motivar más allá de lo esperado, incrementa el sentido de importancia y valor de las tareas y actividades, logra trascender a la personas por el amor al equipo y a la institución, establece mejores niveles de rendimiento y aumenta el nivel de necesidades hasta llegar a una autorrealización, la totalidad de las enfermeras con cargo de jefatura percibe que está desarrollando este estilo de liderazgo.

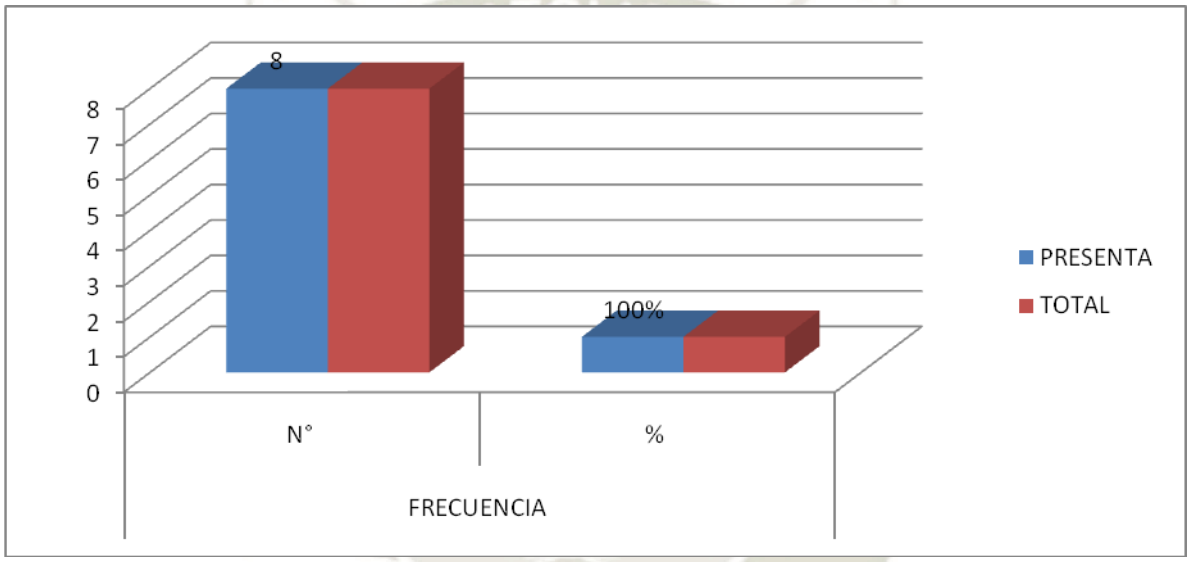
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 06

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LAS ENFERMERAS / OS CON CARGOS DE JEFATURA EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017



Fuente: *Elaboración Propia*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TABLA N° 7

ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILO DE LIDERAZGO SEGÚN SU PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017

PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	ESTILOS DE LIDERAZGO					
	PRESENTA		NO PRESENTA		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
Carisma o influencia idealizada atribuida	26	36%	47	64%	73	100%
Influencia idealizada conductual	39	53%	34	47%	73	100%
Inspiración o motivación inspiraciones	40	55%	33	45%	73	100%
Motivación intelectual	45	62%	28	38%	73	100%
Consideración individualizada	33	45%	40	55%	73	100%

Fuente: *Elaboración Propia*

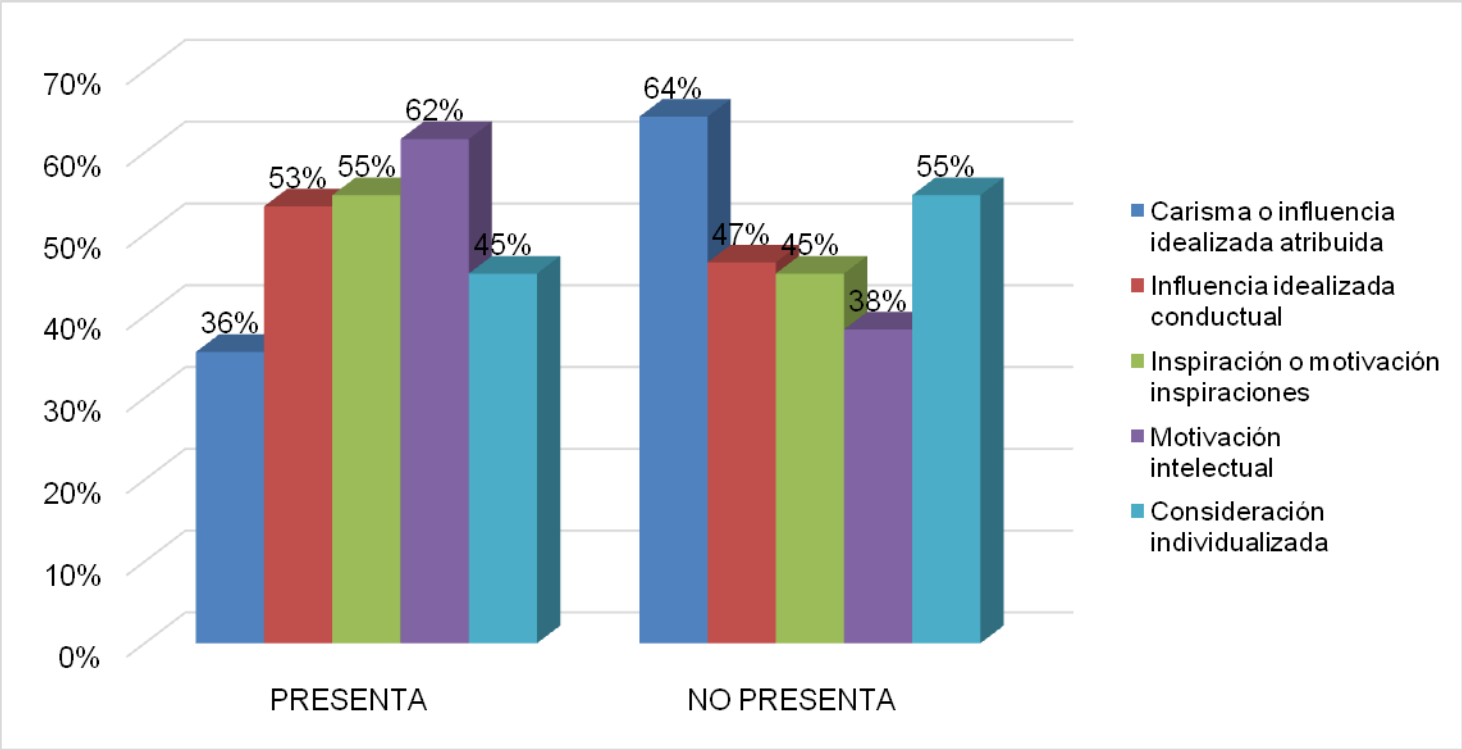
En la tabla N° 7 se puede observar, cual es la percepción de las enfermeras/os asistenciales sobre el estilo de liderazgo de sus jefes, encontrando que el 64% de ellos indican que dichas no presentan carisma o influencia idealizada atribuida es decir que no tienen la capacidad de influir en ellas sin embargo el 36% si tienen influencia en ellas y pueden proporcionar un sentido de visión y misión, también se observa que el 62% de las enfermeras / os perciben una motivación intelectual en sus jefes es decir entienden y resuelven los problemas tomando nuevos caminos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 07

ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILO DE LIDERAZGO SEGÚN SU PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017



Fuente: *Elaboración Propia*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TABLA N° 8

PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL POR LAS ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017

PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	FRECUENCIA	
	N°	%
PRESENTA	5	14%
NO PRESENTA	63	86%
TOTAL	**73**	**100%**

Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla N° 8 se puede observar que el 86% de las enfermeras/os asistenciales perciben que las enfermeras jefas no desarrollan el liderazgo transformacional, lo cual no concuerda con lo que las enfermeras jefes piensan que están desarrollando en sus actividades en relación al estilo de liderazgo transformacional.

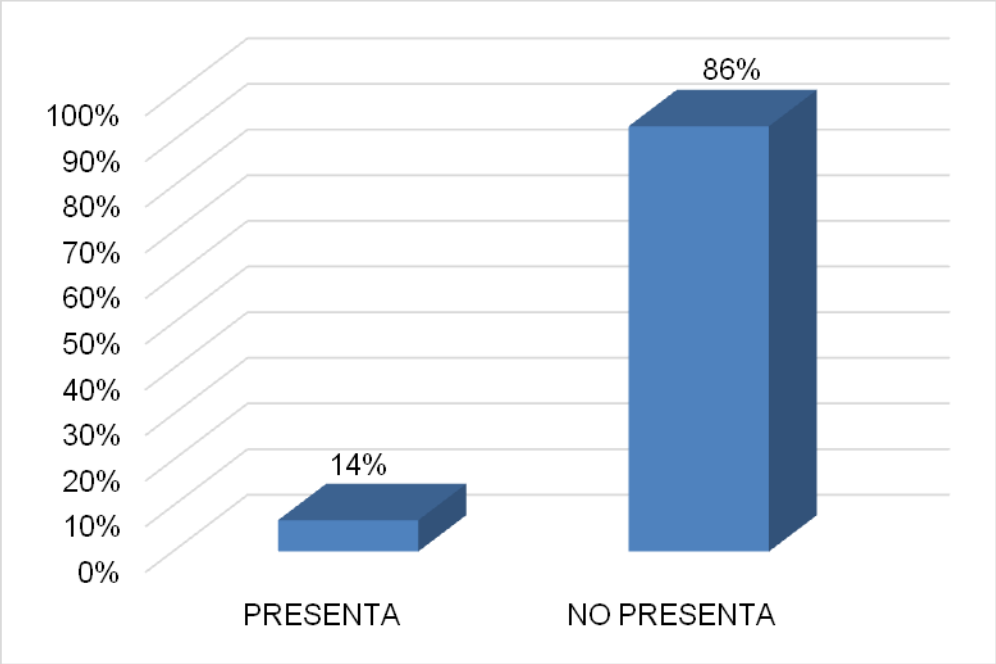
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 08

PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL POR LAS ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017



Fuente: *Elaboración Propia*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TABLA N° 9

ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILO DE LIDERAZGO SEGÚN SU PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO TRANSACCIONAL EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017

PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO TRANSACCIONAL	ESTILOS DE LIDERAZGO					
	PRESENTA		NO PRESENTA		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
Recompensa contingente	33	45%	40	55%	73	100%
Dirección por excepción activa	37	51%	36	49%	73	100%
Dirección por excepción pasiva	39	53%	34	47%	73	100%

Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla N° 9 se puede observar, cual es la percepción de las enfermeras/os asistenciales sobre el estilo de liderazgo transaccional, encontrando que el 53% de la población percibe el estilo de dirección por excepción pasiva. Es decir que perciben que la enfermera líder solo aparece cuando existen problemas o las irregularidades han ocurrido, también podemos observar que el 55% de las enfermeras de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa perciben que no desarrollan la recompensa contingente es decir que no tienen la capacidad para recompensar a sus seguidores en casos específicos.

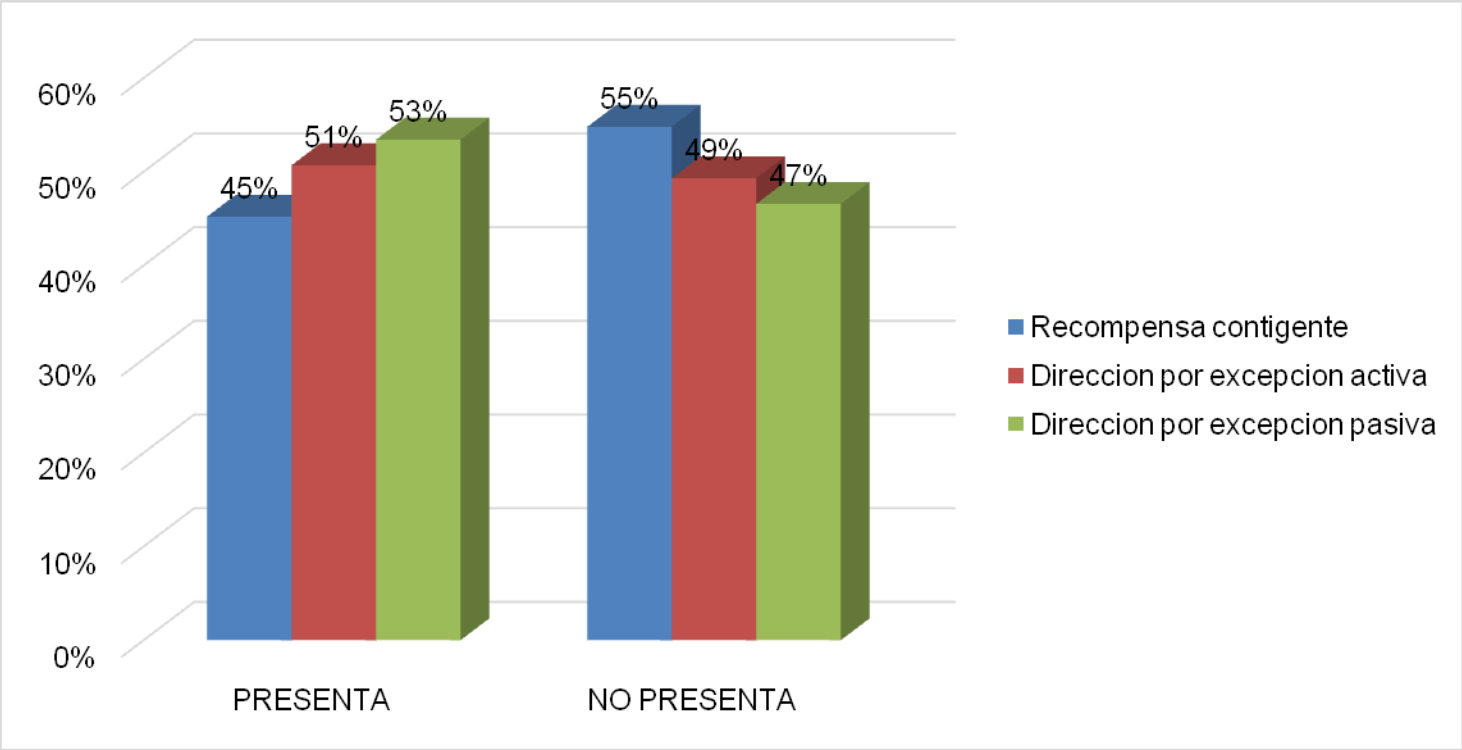
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 09

ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILO DE LIDERAZGO SEGÚN SU PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO TRANSACCIONAL EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017



Fuente: *Elaboración Propia*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TABLA N° 10

PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL POR LAS ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017

PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL	FRECUENCIA	
	N°	%
PRESENTA	44	60%
NO PRESENTA	29	40%
TOTAL	**73**	**100%**

Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla N° 10 se puede observar que el 60% de las enfermeras/os asistenciales perciben que las enfermeras jefes desarrollan el liderazgo transaccional, debido a que las enfermeras asistenciales reciben algo a cambio como resultado de su trabajo.

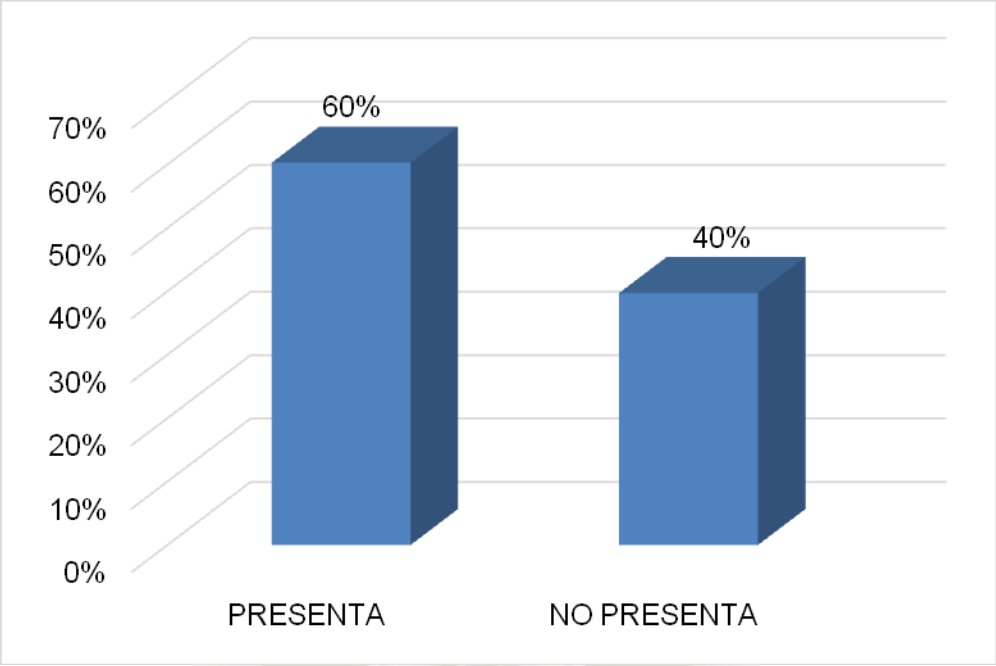
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 10

PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL POR LAS ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017



Fuente: *Elaboración Propia*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TABLA N° 11

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017

SATISFACCIÓN LABORAL	FRECUENCIA	
	N°	%
SATISFECHO	12	15%
MEDIANAMENTE SATISFECHO	19	23%
INSATISFECHO	50	62%
TOTAL	**81**	**100%**

Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla N° 11 se puede observar, que del total de profesionales de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa entre enfermeras con cargo de jefatura y enfermeras asistenciales, solo el 15% presenta una grado de satisfacción laboral y el 85% se encuentra medianamente satisfecho e insatisfecho siendo una parte muy grande que no está satisfecho con el día a día en la institución, siendo muy perjudicial para la productividad, trabajo en equipo y motivación.

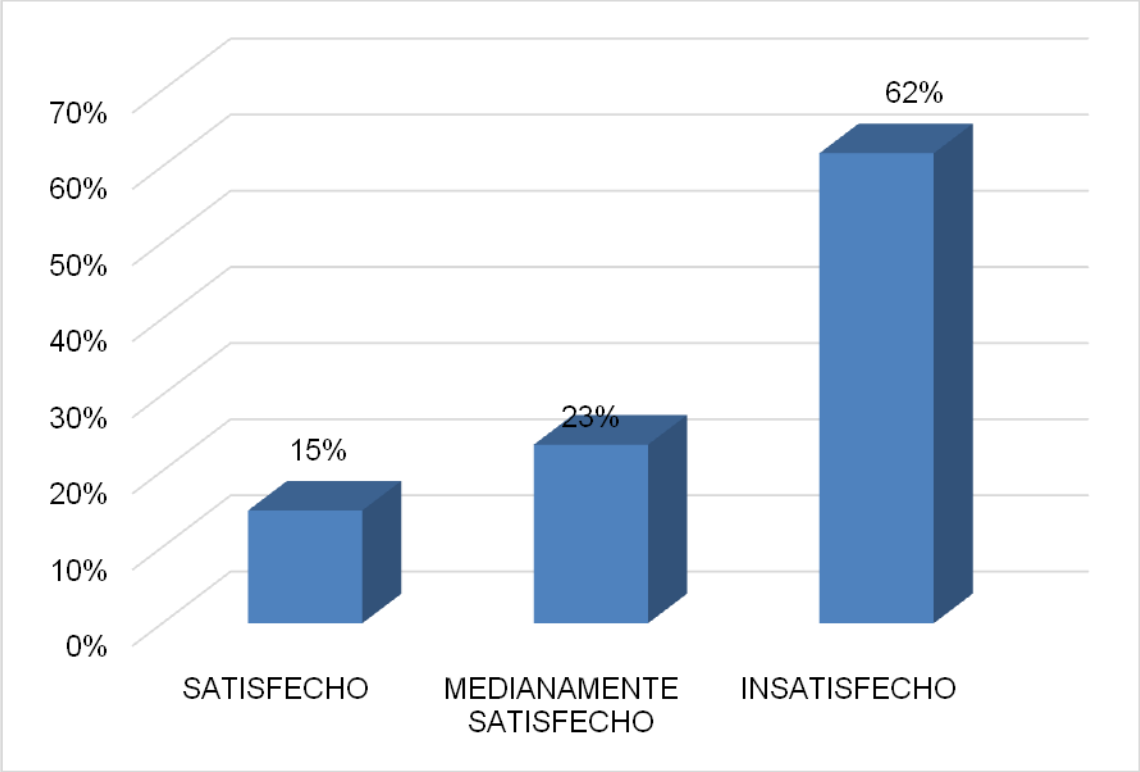
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 11

SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017



Fuente: *Elaboración Propia*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TABLA N° 12

DISTRIBUCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN RELACIÓN A LOS FACTORES DE SATISFACCIÓN LABORAL, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017

FACTORES DE SATISFACCIÓN LABORAL	FRECUENCIA					
	BAJA		MEDIA		ALTA	
	N°	%	N°	%	N°	%
CONDICIONES FÍSICAS	15	19%	43	53%	23	28%
BENEFICIOS LABORALES	25	31%	39	48%	17	21%
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	48	59%	20	25%	13	16%
RELACIONES SOCIALES	53	65%	20	25%	8	10%
DESARROLLO PERSONAL	50	62%	26	32%	5	6%
DESEMPEÑO DE TAREAS	48	59%	18	22%	15	19%
RELACIÓN CON LA AUTORIDAD	55	68%	24	30%	2	2%

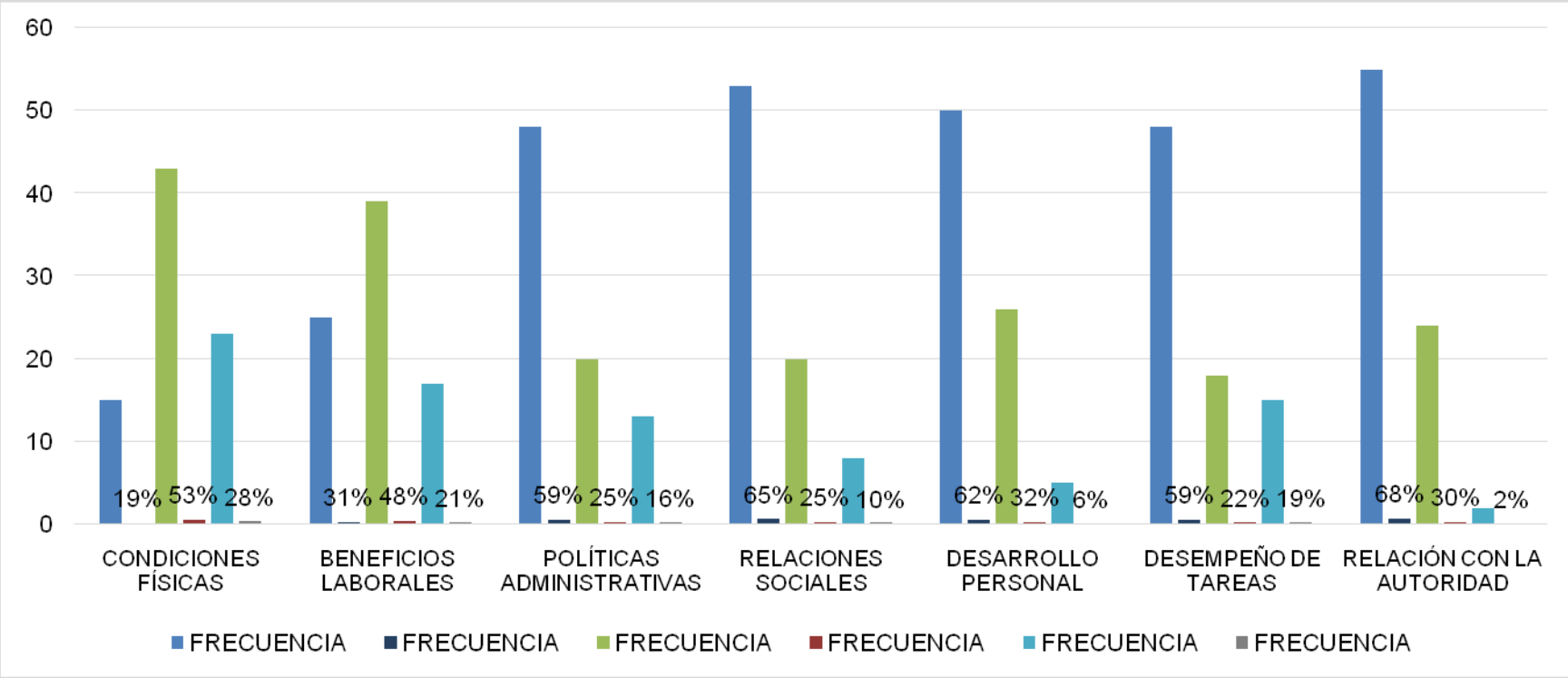
Fuente: *Elaboración Propia*

En la tabla N° 12 se puede observar que los profesionales de enfermería de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa presentan una satisfacción media en los factores de; condiciones fiscas y beneficios laborales y en los otros factores tienen una marcada satisfacción baja.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

GRAFICO N° 12

DISTRIBUCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN RELACIÓN A LOS FACTORES DE SATISFACCIÓN LABORAL, EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017



Fuente: *Elaboración Propia*

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TABLA N° 13

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL (CONDICIONES FÍSICAS) , EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017

PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO	SATISFACCIÓN LABORAL CONDICIONES FÍSICAS						Total
	Satisfecho		Medianamente satisfecho		Insatisfecho		
	N°	%	N°	%	N°	%	
TRANSFORMACIONAL	17	23%	13	18%	4	5%	34
TRANSACCIONAL	14	19%	16	22%	3	4%	33
LAISSEZ FAIRE	1	1%	1	1%	4	5%	6
TOTAL	**32**	**44%**	**30**	**41%**	**11**	**15%**	**73**

Fuente: *Elaboración Propia* **R^2 = - 0.40**

En la tabla N° 13 se puede observar, que los valores que nos muestra Pearson, nos da una correlación moderada con un valor de r = -0.40 siendo una correlación negativa entre los estilos de liderazgo y la dimensión de condiciones físicas de la variable de satisfacción laboral.

Podemos indicar que se tiene una influencia moderada de las condiciones físicas de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa sobre los estilos de liderazgo que presentan las enfermeras asistenciales.

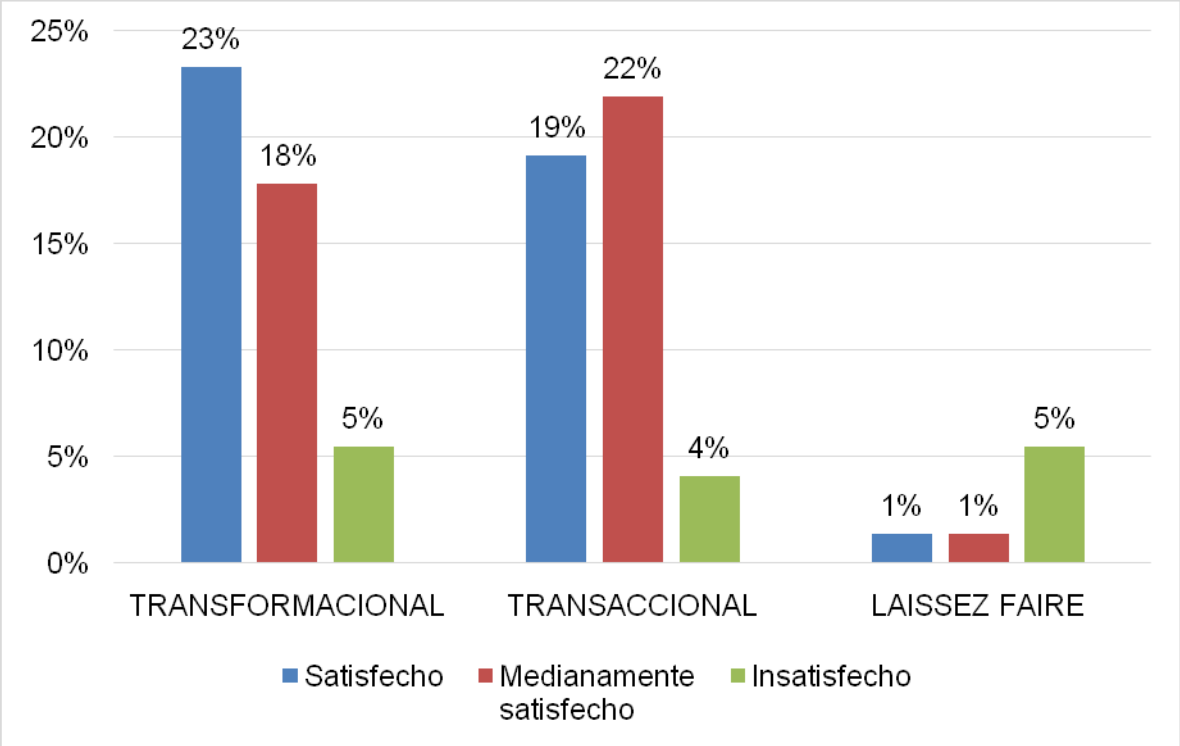
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 13

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL (CONDICIONES FÍSICAS), EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017



Fuente: *Elaboración Propia*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TABLA N° 14

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL (BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS) , EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017

PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO	SATISFACCIÓN LABORAL BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS						Total
	Satisfecho		Medianamente satisfecho		Insatisfecho		
	N°	%	N°	%	N°	%	
TRANSFORMACIONAL	5	7%	12	16%	19	26%	36
TRANSACCIONAL	3	4%	14	19%	16	22%	33
LAISSEZ FAIRE	0	0%	1	1%	3	4%	4
TOTAL	**8**	**11%**	**27**	**37%**	**38**	**52%**	**73**

Fuente: *Elaboración Propia* **$R^2 = 0.56$**

En la tabla N° 14 se puede observar, que los valores que nos muestra Pearson, nos da una correlación ligeramente moderada con un valor de r = 0.56 teniendo una correlación positiva entre los estilos de liderazgo y la dimensión de beneficios laborales y/o remunerativos de la variable de satisfacción laboral.Podemos indicar que si hay una correlación moderada entre los estilos de liderazgo con la dimensión de beneficios laborales y/o remunerativos en las enfermeras asistenciales de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa.

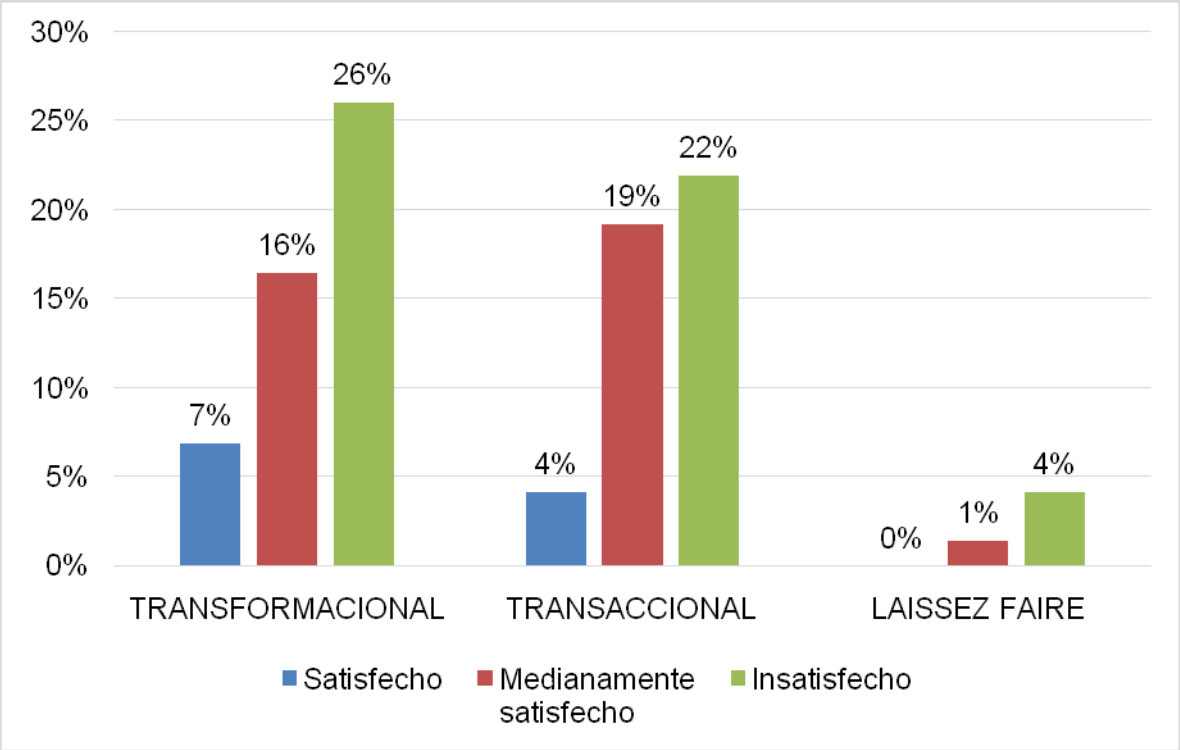
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 14

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL (BENEFICIOS LABORALES) , EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017



Fuente: *Elaboración Propia*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TABLA N° 15

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL (POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS), EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017

PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO	SATISFACCIÓN LABORAL POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS						Total
	Satisfecho		Medianamente satisfecho		Insatisfecho		
	N°	%	N°	%	N°	%	
TRANSFORMACIONAL	0	0%	8	11%	25	34%	33
TRANSACCIONAL	0	0%	12	16%	22	30%	34
LAISSEZ FAIRE	1	1%	1	1%	4	5%	6
TOTAL	**1**	**1%**	**21**	**29%**	**51**	**70%**	**73**

Fuente: *Elaboración Propia* **$R^2 = 0.18$**

En la tabla N° 15 se puede observar, que los valores que nos muestra Pearson, nos da una correlación baja, casi nula con un valor de r = 0.18 teniendo una correlación positiva entre los estilos de liderazgo y la dimensión de políticas administrativas de la variable de satisfacción laboral.

Podemos indicar que si hay una correlación baja casi nula entre los estilos de liderazgo con la dimensión de políticas administrativas en las enfermeras asistenciales de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa.

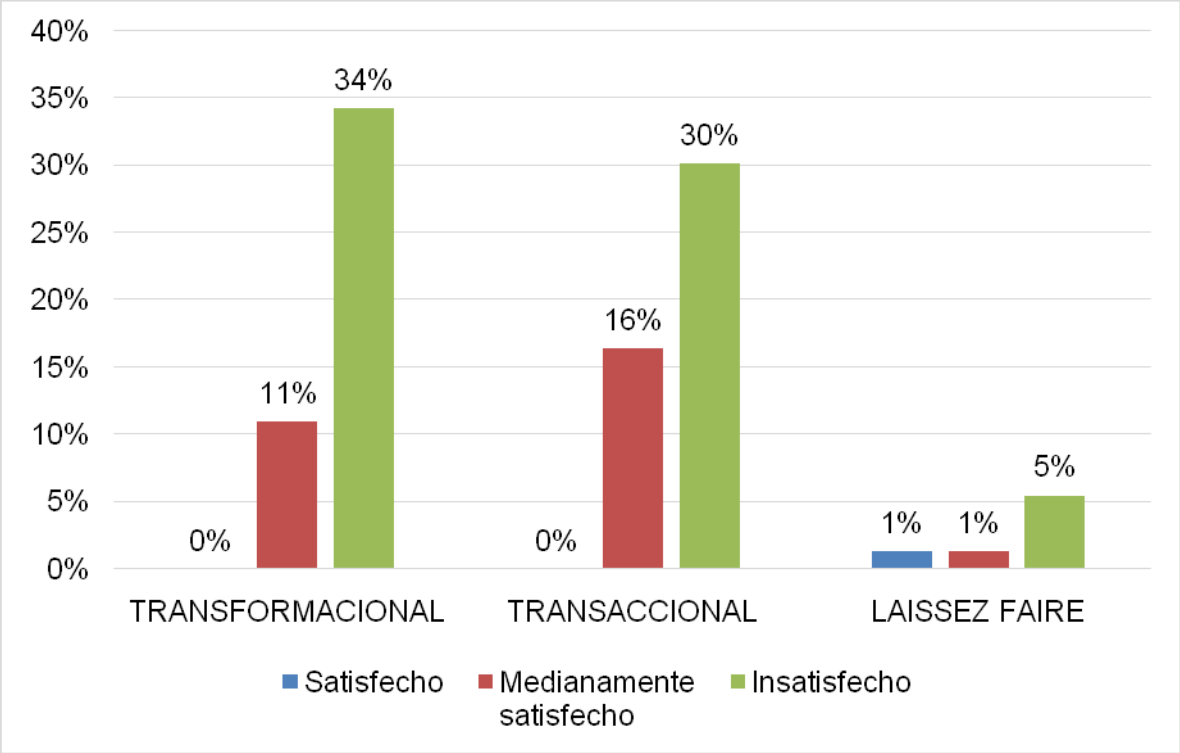
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 15

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL (POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS) , EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA



Fuente: *Elaboración Propia*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TABLA N° 16

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL (RELACIONES SOCIALES), EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017

PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO	SATISFACCIÓN LABORAL RELACIONES SOCIALES						Total
	Satisfecho		Medianamente satisfecho		Insatisfecho		
	N°	%	N°	%	N°	%	
TRANSFORMACIONAL	6	8%	13	18%	15	21%	34
TRANSACCIONAL	5	7%	12	16%	16	22%	33
LAISSEZ FAIRE	0	0%	2	3%	4	5%	6
TOTAL	**11**	**15%**	**27**	**37%**	**35**	**48%**	**73**

Fuente: *Elaboración Propia* **$R^2 = 0.53$**

En la tabla N° 16 se puede observar, que los valores que nos muestra Pearson, nos da una correlación moderada, con un valor de r = 0.53 teniendo una correlación positiva entre los estilos de liderazgo y la dimensión de relaciones sociales de la variable de satisfacción laboral.

Podemos indicar que si hay una correlación moderada entre los estilos de liderazgo con la dimensión de relaciones sociales en las enfermeras asistenciales de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa.

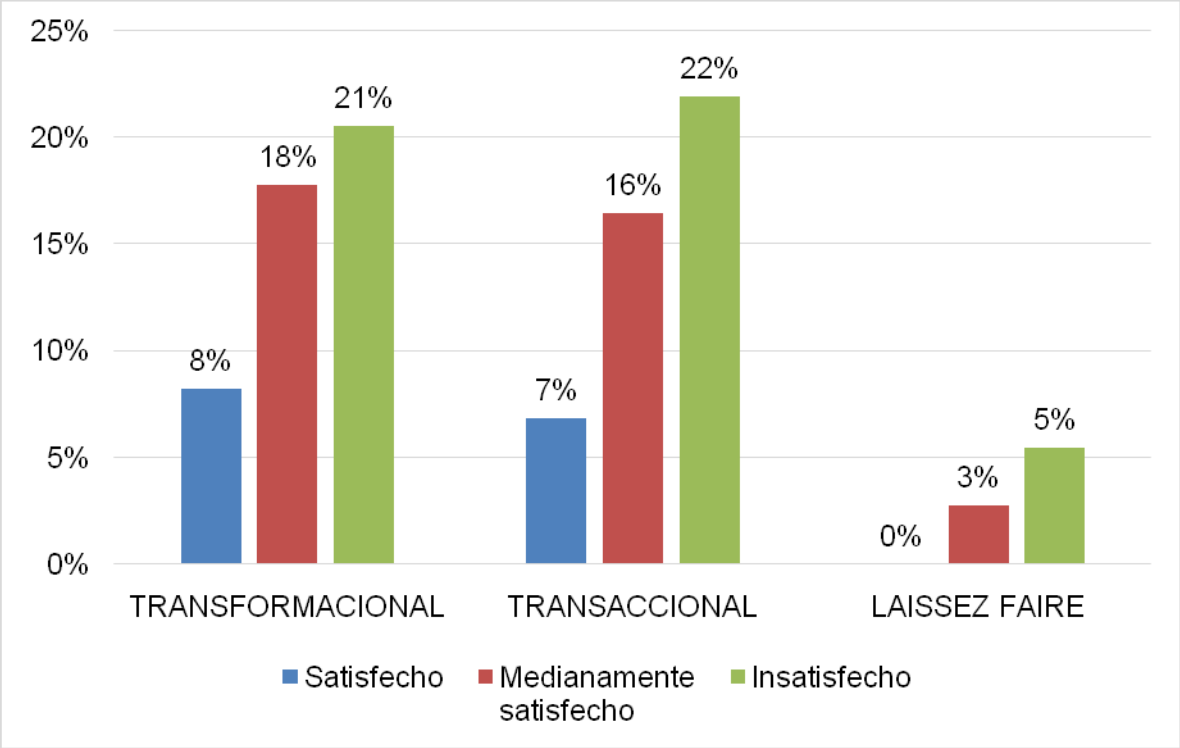
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 16

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL (RELACIONES SOCIALES), EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017



Fuente: *Elaboración Propia*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TABLA N° 17

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL (DESARROLLO PERSONAL), EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017

PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO	SATISFACCIÓN LABORAL DESARROLLO DE PERSONAL						Total
	Satisfecho		Medianamente satisfecho		Insatisfecho		
	N°	%	N°	%	N°	%	
TRANSFORMACIONAL	9	12%	14	19%	10	14%	33
TRANSACCIONAL	8	11%	13	18%	12	16%	33
LAISSEZ FAIRE	1	1%	3	4%	3	4%	7
TOTAL	**18**	**25%**	**30**	**41%**	**25**	**34%**	**73**

Fuente: *Elaboración Propia* **$R^2 = 0.14$**

En la tabla N° 17 se puede observar, que los valores que nos muestra Pearson, nos da una correlación baja, casi nula con un valor de r = 0.14 teniendo una correlación positiva entre los estilos de liderazgo y la dimensión de desarrollo personal de la variable de satisfacción laboral.

Podemos indicar que si hay una correlación baja casi nula entre los estilos de liderazgo con la dimensión de desarrollo personal en las enfermeras asistenciales de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa.

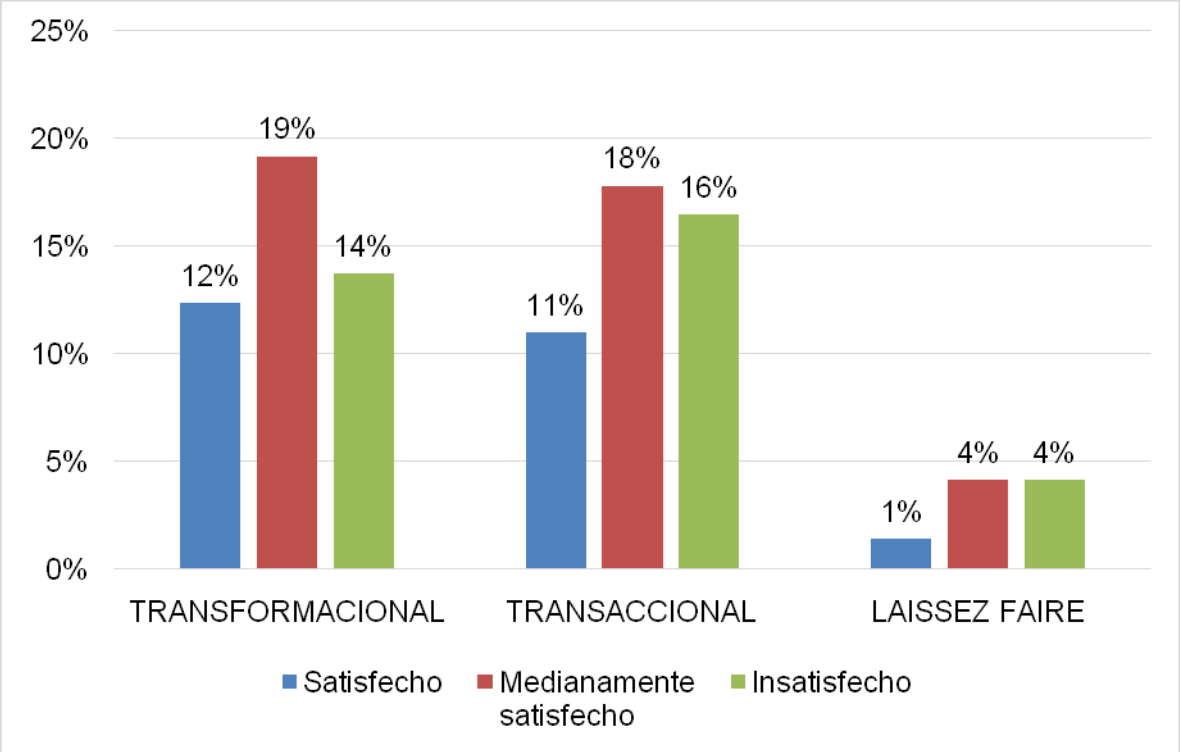
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 17

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL (DESARROLLO PERSONAL), EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017



Fuente: *Elaboración Propia*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TABLA N° 18

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL (DESEMPEÑO DE TAREAS), EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017

PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO	SATISFACCIÓN LABORAL DESEMPEÑO DE TAREAS						Total
	Satisfecho		Medianamente satisfecho		Insatisfecho		
	N°	%	N°	%	N°	%	
TRANSFORMACIONAL	6	8%	12	16%	15	21%	33
TRANSACCIONAL	9	12%	13	18%	12	16%	34
LAISSEZ FAIRE	1	1%	1	1%	4	5%	6
TOTAL	**16**	**22%**	**26**	**36%**	**31**	**42%**	**73**

Fuente: *Elaboración Propia* **$R^2 = 0.73$**

En la tabla N° 18 se puede observar, que los valores que nos muestra Pearson, nos da una correlación fuerte, con un valor de r = 0.73 teniendo una correlación positiva entre los estilos de liderazgo y la dimensión de desempeño de tareas de la variable de satisfacción laboral.

Podemos indicar que si hay una correlación fuerte entre los estilos de liderazgo con la dimensión de desempeño de tareas en las enfermeras asistenciales de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa.

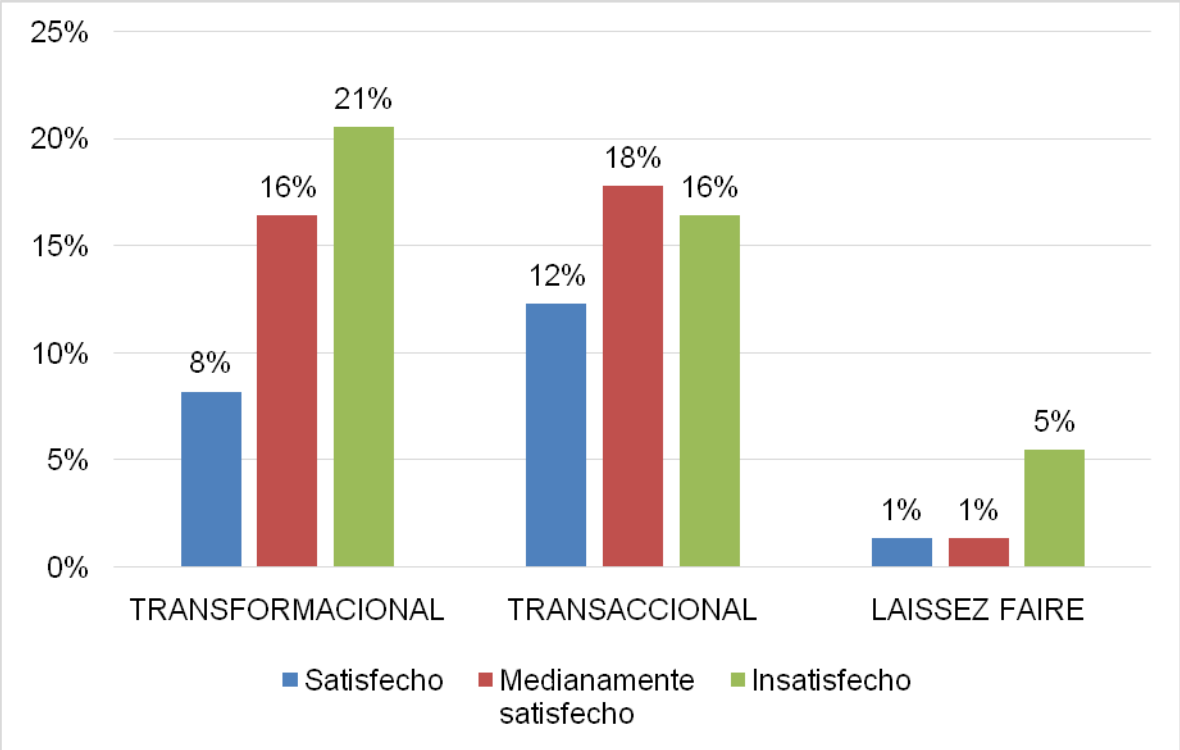
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 18

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL (DESEMPEÑO DE TAREAS), EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017



Fuente: *Elaboración Propia*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

TABLA N° 19

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL (RELACIÓN CON LA AUTORIDAD), EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA, 2017

PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO	SATISFACCIÓN LABORAL RELACIÓN CON LA AUTORIDAD						Total
	Satisfecho		Medianamente satisfecho		Insatisfecho		
	N°	%	N°	%	N°	%	
TRANSFORMACIONAL	7	10%	15	21%	12	16%	34
TRANSACCIONAL	6	8%	13	18%	14	19%	33
LAISSEZ FAIRE	0	0%	3	4%	3	4%	6
TOTAL	**13**	**18%**	**31**	**42%**	**29**	**40%**	**73**

Fuente: *Elaboración Propia* **$R^2 = 0.30$**

En la tabla N° 19 se puede observar, que los valores que nos muestra Pearson, nos da una correlación baja con un valor de r = 0.30 siendo una correlación positiva entre los estilos de liderazgo y la dimensión de relación con la autoridad de la variable de satisfacción laboral.

Podemos indicar que se tiene una correlación baja entre los estilos de liderazgo y la dimensión de relación con la autoridad y también tiene una influencia media.

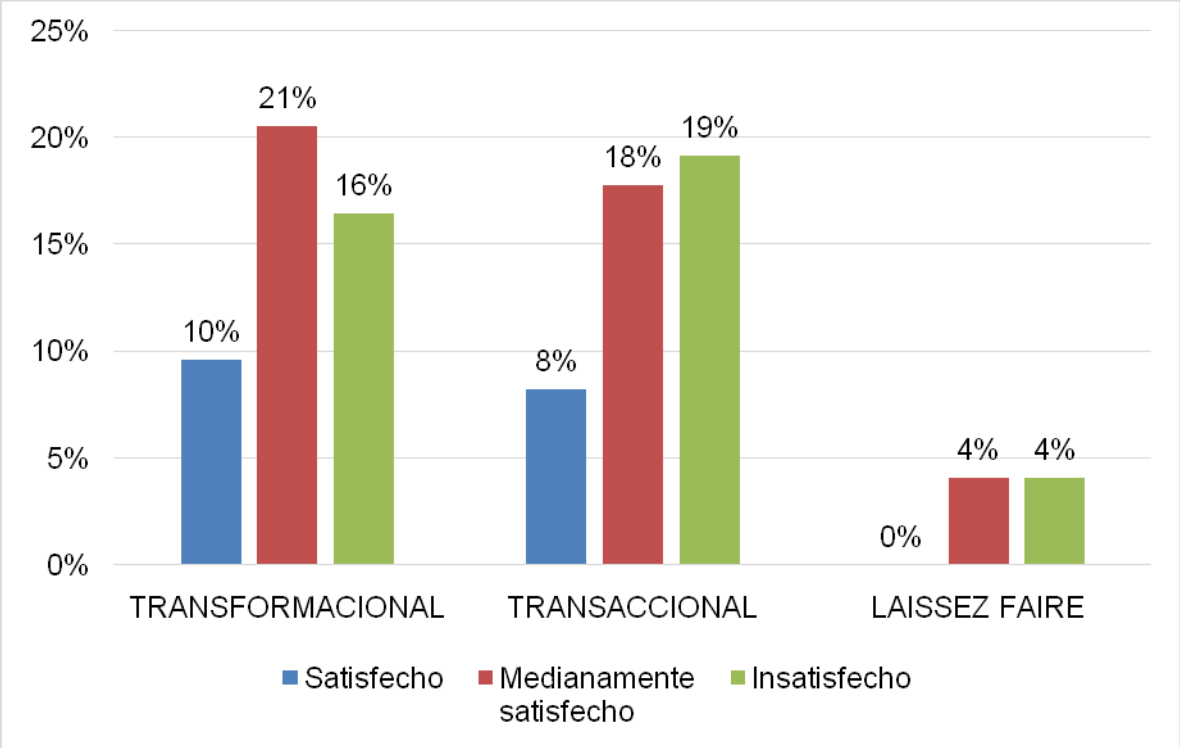
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GRAFICO N° 19

DISTRIBUCIÓN DE ENFERMERAS / OS ASISTENCIALES POR ESTILOS DE LIDERAZGO EN RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL(RELACIÓN CON LA AUTORIDAD), EN LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS DE AREQUIPA



Fuente: *Elaboración Propia*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

2. DISCUSIÓN Y COMENTARIOS

Los resultados obtenidos en el presente estudio son de suma importancia ya que tratamos el tema de estilos de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral en las enfermeras /os con cargos de jefatura y asistenciales de la clínica San Juan de Dios de Arequipa. El tema de liderazgo en los últimos años se viene desarrollando en las instituciones de manera dinámica no solo para el bienestar de las organizaciones, sino también se está enfocando al desarrollo sostenible.

Según Motowidlo, Borman, y Schmit (1997) mencionan que los lideres desempeñan un papel fundamental y tienen la responsabilidad de incrementar la productividad organizacional, las actividades desarrolladas por ellos y la forma de como las ejecutan y producen efecto en su organización, así como la forma como administran y dirigen, determina en gran medida el comportamiento o actitud de los seguidores e impactan en gran medida en el desempeño de su personal y su satisfacción laboral dentro de la organización.(p.80)

En el presente estudio se relacionan las variables de estilos de liderazgo en las enfermeras con cargo de jefatura y la satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa, a continuación señalamos algunos datos que caracterizan a las 08 enfermeras jefes como: los años de servicio donde el 50% tienen entre 08 a 12 años (tabla N° 04), la edad donde el 50% tienen entre 30 y 42 años, el género donde el 100% son mujeres (tabla N° 05), grados y títulos donde el 63% presentan como mínimo una maestría (tabla N° 06), estas características no muestran que se tiene el personal de jefaturas relativamente jóvenes con una regular experiencia en el sector salud, que se encuentra capacitado para desempeñar las funciones asignadas dentro de la organización.

También mencionamos los datos que caracterizan a las 73 enfermeras asistenciales, como: condición laboral donde el 71% es contratado (tabla N° 08), genero donde el 97% son mujeres y solo el 3% son hombres, edad donde el 40% tienen entre 25 y 34 años (tabla N° 09). Estas características de los enfermeras / os asistenciales nos muestra un personal en su mayoría joven y en gran parte contratados teniendo muchas

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

diferencias con el personal estable en relación a los beneficios remunerativos y la motivación que pueden recibir.

De acuerdo al primer objetivo planteado (Identificar el estilo de liderazgo de las enfermeras con cargos de jefatura de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa). Se identificó que el 100 % de enfermeras con cargos de jefatura se auto perciben el desarrollo del liderazgo transformacional (tabla 07). El mismo que concentra su atención a estimular el surgimiento de una conciencia colectiva en los seguidores que les permita dejar a un lado sus intereses personales para enfocarse en los intereses del colectivo, comprometiéndose así con el logro de una visión y misión compartida (Burns,1978,p.50).

Según Bass (2006)el liderazgo transformacional lo define en base al impacto que tiene sobre los seguidores ya que dichos líderes se ganan la confianza, respeto y admiración de los mismos y lo define como aquel que motiva para que las personas hagan más que aquello que originalmente se espera de ellas: habla de liderazgo transformacional como opuesto al liderazgo transaccional, el líder transformacional tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso.(p.45)

También dio como resultado que el 14% de las enfermeras asistenciales perciben en las enfermeras jefes un Liderazgo Transformacional según su percepción y dentro del comportamiento que más presentan están la motivación intelectual con 62% e inspiración o motivación inspiracional con 55%, es decir que sus jefes entienden y resuelven los problemas tomando nuevas formas y caminos, también se puede identificar que solo el 64% no presenta carisma o influencia idealizada atribuida por lo que consideran que no tienen carisma es decir que no tienen la capacidad de influir en ellas.

Estudios relacionados como el desarrollado por Calisaya (2015) sobre “Estilos de Liderazgo en enfermeras con cargos directivos y su influencia en la Actitud Laboral de las Enfermeras Asistenciales en los Servicios de Salud” (tesis) ; con relación a los Estilos de Liderazgo de las enfermeras con cargos directivos; dio como resultado que,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

el 100% auto percibe que desarrolla un liderazgo transformacional, ya que ellos consideran que tienen la capacidad de motivar más allá de lo esperado a su personal a cargo, sin embargo las enfermeras asistenciales de los Centros de Salud Urbanos de Tacna consideran que el 100% de las enfermeras con jefatura no desarrollan el liderazgo transformacional, lo cual es completamente opuesto a la auto percepción que tienen ellas mismas. (p.98)

El presente estudio también dio como resultado que el 60% de las enfermeras asistenciales perciben en las enfermeras jefes un Liderazgo Transaccional según su percepción y dentro del comportamiento que más presentan están la dirección por excepción pasiva con 53% es decir que perciben que la enfermera líder solo aparecen cuando existe problemas o han ocurrido algunas irregularidades y que el 55% no desarrolla recompensa contingente es decir que no tienen la capacidad de recompensar a sus seguidores en casos específicos.

Según Bass y Riggio (2006) el líder transaccional, motiva a los seguidores a establecer metas y promesas de recompensa dado el desempeño esperado, guía y motiva a sus seguidores en la dirección de metas establecidas clarificando roles y tareas necesarias para cumplir las metas, los factores principales del liderazgo transaccional se relacionan con el diseño de una recompensa contingente a los resultados, el líder suministra recompensas a sus seguidores si estos logran los resultados deseados o realizan el esfuerzo necesario para alcanzar las metas que fueron establecidas.(p.70)

De acuerdo a los resultados obtenidos en la Clínica San Juan de Dios donde el liderazgo preponderante desde la percepción de las enfermeras asistenciales es el transaccional, teniendo un preocupación sobre el poco desarrollo del liderazgo transformacional en las enfermeras jefes, ya que el sector salud necesita que las jefaturas tengan líderes que motiven al personal a lograr sus metas y las de la organización en beneficio de la salud.

Respecto al segundo objetivo (Identificar los niveles de satisfacción laboral del personal de enfermería de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa), los hallazgos

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

fueron que del total de profesionales de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa entre enfermeras con cargo de jefatura y enfermeras asistenciales, solo el 15% presenta una grado de satisfacción laboral y el 85% se encuentra medianamente satisfecho e insatisfecho (tabla N° 14), siendo una parte muy grande que no está satisfecho con el día a día en la institución, siendo muy perjudicial para la productividad, trabajo en equipo y motivación y está directamente relacionado a la condición laboral ya que solo el 29% tiene una condición estable , también podemos decir que los cambios repentinos y poco organización en la dirección de las principales áreas han afectado en la satisfacción laboral del personal.

La Satisfacción laboral normalmente se refiere a las actitudes del trabajador, puede verse como una actitud genera o puede aplicarse específicamente a una parte del trabajo de un individuo, la satisfacción es dinámica debido a que las necesidades de los empleados podrían cambiar repentinamente, la satisfacción del trabajo influye en la satisfacción de la vida, el nivel de satisfacción en el empleado se relaciona con variables claves como la edad, nivel ocupacional y tamaño de la organización. (Davis, 1991,p.90)

Porter y Lawler (1968) afirman que el modelo de satisfacción en el trabajo remarca la relación “expectativas - recompensas”, desde las distintas facetas y aspectos del trabajo ; en el fondo se trataría de un perfeccionamiento de la teoría de la motivación, partiendo de la hipótesis de que la relación entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción o la insatisfacción laboral; es decir, que éstas dependen de la comparación entre la recompensa recibida efectivamente por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo consideraba adecuada a cambio de éste. Por lo tanto, si la recompensa obtenida efectivamente excede de la que se considera adecuada o si es equiparable, el trabajador alcanza el estado de satisfacción. Si esta relación se desarrolla en sentido inverso, se produce la insatisfacción.(p.70)

Los hallazgos del presente estudio nos dan como resultado que los profesionales de enfermería de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa presentan una satisfacción media en los factores de satisfacción laboral como; Condiciones Físicas, Beneficios Laborales o Remunerativos, y una satisfacción baja en los factores como, Políticas

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal, Desempeño de Tareas y Relación con la Autoridad.

En un estudio internacional desarrollado en Colombia encontramos que Rosero y Ramírez (2007) concluyen que los profesionales de enfermería tienen diferentes factores estresantes que han sabido sobrellevar y que han contribuido siempre en el grado de satisfacción laboral del profesional. Los profesionales a pesar de todos los esfuerzos físicos y mentales que depositan en esta labor, son personas que se encuentran satisfechas con respecto a los factores intrínsecos (autoestima, motivación, asertividad, identidad, relaciones sociales) que influyen en el gusto por su trabajo.(p.94). Por otro lado se encuentra que desearían tener reconocimiento por su trabajo y tener mayores oportunidades para ascender a un puesto de mayor relevancia dentro del hospital.

Del mismo modo Fernández y Paravic (2003) concluyen que "los factores remuneraciones, promociones y/o ascensos son aquellos con los que se encuentran más insatisfechas las enfermeras. Y la interacción con sus colegas, su supervisor y actividades que realizan son aquellos factores con los cuales obtienen mayor satisfacción".(p.80)

Respecto al tercer objetivo (Identificar la relación entre los estilos de liderazgo que ejercen las enfermeras con cargos de jefatura y la satisfacción laboral de las enfermeras en la clínica San Juan de Dios de la ciudad de Arequipa), los hallazgos fueron relacionados mediante Pearson y se dieron en los estilos de liderazgo Transformacional, Transaccional y laissez Faire en cada uno de los factores de Satisfacción Laboral.

Encontramos que los factores de Satisfacción Laboral que correlacional positivamente con los estilos de liderazgo como, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad, los cuales tienen un relación directa con el liderazgo que ejercen las enfermeras con cargos de jefatura, también encontramos los factores que correlacionan negativamente como, condiciones físicas. Los factores que tienen

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

mayor influencia son el desempeño de tareas con 0.76 (Tabla 21) y los beneficios laborales y/o remunerativos con 0.56 (Tabla 17).

Un estudio internacional desarrollado en Chile por Yañez , Arenas y Ripol (2010) concluyen que las relaciones interpersonales en el trabajo tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral general, especialmente, las relaciones con jefatura, los resultados reflejan claramente la relevancia de la satisfacción con las relaciones interpersonales con las jefaturas en comparación con una satisfacción baja con sus pares, de manera similar que las enfermeras asistenciales de la Clínica San juan de Dios de Arequipa que tienen una satisfacción baja con sus jefaturas.

Del mismo modo Vásquez Sosa, Sheila (2006) concluye que en relación a los factores determinantes de la satisfacción laboral se encontró que más del 40% de dichos profesionales presentan nivel medio, destacando los factores desempeño de tareas, relación con la autoridad y beneficios laborales y remunerativos por mostrar niveles significativos de satisfacción media, las dimensiones relaciones interpersonales, desarrollo personal y políticas administrativas presentan tendencia al nivel alto y el factor condiciones físicas y/o confort presenta niveles de satisfacción que oscilan entre alta y baja.

La insatisfacción laboral en los recursos humanos de Enfermería es una condición peligrosa, ya que atender a seres humanos y hacerlo en forma descontenta puede acarrear graves consecuencias para la salud de las personas que necesitan cuidados de salud y, por lo tanto, ser atendidos inadecuadamente

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CONCLUSIONES

PRIMERA: Existe relación entre los estilos de liderazgo de las enfermeras con cargo de jefatura y la satisfacción laboral de enfermeras asistenciales de la clínica San Juan de Dios. Existe una correlación moderada entre el estilo de liderazgo transaccional y los beneficios laborales, también hay una correlación entre la insatisfacción de las relaciones sociales y desempeño de tareas con el liderazgo transformacional.

SEGUNDA: Las enfermeras con cargos de jefatura de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa auto perciben que presentan un Liderazgo Transformacional, sin embargo el 86% de las enfermeras/os asistenciales indican que las enfermeras con cargos de jefatura no desarrollan liderazgo transformacional y el 64% de ellos no presentan carisma o influencia idealizada atribuida es decir que no tienen la capacidad de influir en ellas.

TERCERA: Los enfermeros / as de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa, presentan una Satisfacción laboral baja, no existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias, su trabajo le permite cubrir en cierto nivel sus expectativas económicas, tienen la sensación de explotación en el trabajo, el ambiente creado por sus compañeros no es el ideal para desempeñar sus funciones, sienten que las tareas que realizan no está de acuerdo a lo esperado, la jefatura no valora el esfuerzo que hace en su trabajo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

RECOMENDACIONES

PRIMERA: A los directivos de la Clínica San Juan de Dios de Arequipa , jefaturas de departamento y áreas asistenciales ;se recomienda tomar el presente estudio como base para realizar una evaluación más profunda sobre la satisfacción laboral del personal de enfermería en sus distintas áreas y poder atender la insatisfacción laboral que se presenta actualmente aplicando políticas administrativas con justicia y equidad.

SEGUNDA: Mejorar las capacitaciones y reclutamiento de personalde enfermería con cargos de jefatura en la Clínica San Juan de Dios a fin de que tengan las competencias necesarias para desarrollar un Estilo de Liderazgo Transformacional, para ello es necesario que este personal tenga la capacitación necesaria para desarrollar una buena gestión .

TERCERA: Una vez realizado el estudio en la Clínica San Juan de Dios de Arequipa se recomienda extender el presente estudio a todas las sedes de la organización para poder implementar planes y proyectos relacionados a identificar los estilos de liderazgo que presentan los profesionales con cargos de jefatura y cómo influyen en la satisfacción laboral con el personal que tienen a cargo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Arnaldo, H., y Majluf, N. (2005). "Gestión de Empresa con una Visión Estratégica" .Santiago,Chile: Dolmen.
- Calisaya, N. (2015). "Estilos de Liderazgo en enfermeras con cargos directivos y su influencia en la actitud laboral de las enfermeras asistenciales en los servicios de salud. Tacna – 2014" (Tesis), Arequipa Perú.
- Cornejo, M. (1997). "Liderazgo de excelencia".México DF: Editorial Grad..
- Davis, K., y Neustrom, J. (1991)."El Comportamiento Humano en el trabajo". 3a ed. México DF :Ed. Mc Graw Hill / interamericana.
- Fernandez, L.,y Paravic, K. (2003). "Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción, Chile" .(Tesis), Chile.
- Ferreiro, P. (2013). "Gobierno de personas en la empresa" .Lima Perú.
- Koontz, O'.(1979). "Liderazgo en Curso de Administración Moderna. Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas". Cap. 5. 5a. ed. México D. F. :Ed. MC Graw Hill.
- La Monica, L. (1994). "Dirección y Administración en enfermería". México D.F: Ed. Mosby - Doyma..
- Martinez, A. (2000). "Liderazgo y cuidado como metas de enfermería. Cuidado y práctica de enfermería". Universidad Nacional de Colombia.
- Martinez, P. (2012). "Conceptualización del liderazgo por el personal de Enfermería de la Secretaria de Salud". México.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

- Matuzak, L.(1990). “La fundación confirma su compromiso de liderazgo”. Journal internacional de la Fundación, E.U.A.

- Morrison, R., y Fuller, B. (2011).“La relación entre el Estilo de Liderazgo y la Capacitación, en la Satisfacción Laboral de enfermería”. México.

- Motowidlo, Borman, y Schmit (1997).”The Pychologye og Work and Organizations”p.71-83.

- Rosero, R.,y Ramirez,C. (2007). “Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en las unidades de cuidado crítico en tres Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud privados de la ciudad de Bogotá” (Tesis). Bogotá, Colombia.

- Ruiz, G. (2011). “Influencia del estilo de Liderazgo del Director en la eficiencia de las instituciones educativas del Consorcio Santo Domingo de Guzmán de Lima Norte”. (Tesis).Lima Perú.

- Schultz, D. (1991). “Psicología Industrial”. México D.F.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ANEXOS

ANEXO 1 : PROPUESTA

PLAN DE MEJORAMIENTO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS

1. INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un tema que en tiempos recientes se ha estudiado mucho, pero que como veremos más adelante no es un estilo organizacional que muchas empresas hayan adoptado, puesto que no es nada fácil encontrar a un líder verdadero capaz de sacar adelante a toda una organización. Hoy en día ya no es raro ver como muchas empresas fracasan al poco tiempo de haber iniciado, definitivamente la importancia que tiene el liderazgo organizacional en estos tiempos, donde día con día nos enfrentamos con cambios en nuestro entorno y en donde si no estamos a la vanguardia simplemente no tenemos éxito.(Cornejo,1997,p.85).

Necesitamos emplear líderes capaces de dirigir a las organizaciones hacia competencias de éxito es necesario desarrollar en las organizaciones un liderazgo ético, humanista, de principios y valores que permitan a las empresas tener una efectividad gerencial y con el que puedan llegar a los objetivos organizacionales por medio de los colaboradores , definitivamente un empresa con trabajadores satisfecho tendrá una mejor producción .

La satisfacción laboral es importante en cualquier tipo de trabajo, no sólo en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad. El trabajo debería proporcionar, además de su función económica, un sentido de identidad, significado, auto-estima, un sentimiento de auto-

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

valoración, relaciones sociales, respeto de otros y en general, buenas condiciones de trabajo.(Martinez,2012,p.70).

El grado de satisfacción de un individuo en cuanto a una situación o contexto, va mas allá de la simple satisfacción de ciertas clases de necesidades físicas o psicológicas, por lo tanto la calidad de vida en el trabajo y el bienestar laboral se conceptualizan desde el punto de vista de la satisfacción que se expresa a través de la evaluación subjetiva de las condiciones actuales percibidas por el individuo a la luz de sus expectativas y aspiraciones. El factor humano es el recurso mas valioso de una organización por lo tanto es indispensable atender a su satisfacción laboral ya que un trabajador satisfecho tiende a ser más productivo.

2. FINALIDAD

Promover en los diferentes servicios de la Clínica San Juan de Dios el cumplimiento de objetivos de mejora para optimizar adecuados estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras con cargo jefatural y asistencial.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Proporcionar al profesional de enfermería de la Clínica San Juan de Dios conocimiento en la mejora de los estilos de liderazgo y su relación en la satisfacción del personal.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

3.2 .OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mejorar los métodos y estilos de liderazgo en enfermeras con cargos jefaturales.

- Propiciar una adecuada satisfacción laboral del personal asistencial de enfermería.

4. BENEFICIARIOS

- Enfermeras con cargo jefatural.

- Enfermeras (os) asistenciales .

5. MEJORAMIENTO, IDENTIFICACIÓN Y LOGRO DE OBJETIVOS

ÁREA	OBJETIVOS	ACCIONES	PERSONAL OBJETIVO	RECURSOS	RESPONSABLE
	Mejorar los métodos y estilos de Liderazgo.	• Coordinar cursos de "reuniones eficaces" y de "escucha activa" • Coordinar con la Universidad Postgrados, cursos sobre Liderazgo:	Enfermeras con cargo jefatural. Enfermeras(os) asistenciales.	Materiales y equipos: Pizarras, plumones, data. Infraestructura: ambientes designados de trabajo	• RRHH • Medicina Ocupacional • Psicología

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ESTILOS DE LIDERAZGO		Estilos y técnicas: cuáles son y cómo aplicarlos para alcanzar el éxito.			
	Mejorar el proceso de toma de decisiones.	• Escuchar las Opiniones de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con su área. • Mantener una constante retroalimentación entre directivos y trabajadores. • Desarrollar talleres y seminarios (tanto para directivos como trabajadores), con el apoyo de especialistas, sobre técnicas para manejar el cambio y el	Enfermeras con cargo jefatural. Enfermeras(os) asistenciales.	Materiales y equipos: Pizarras, plumones, data. Infraestructura: ambientes designados de trabajo	• RRHH • Medicina Ocupacional • Psicología

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

		miedo a tomar decisiones.			
SATISFACCIÓN LABORAL	Establecer formas de reconocimiento que permitan una mayor motivación de los trabajadores.	• Crear formas de reconocimiento moral y material, de forma mensual, trimestrales y anuales .	Enfermeras con cargo jefatural. Enfermeras(os) asistenciales.	Materiales y equipos: Pizarras, plumones, data. Infraestructura: ambientes designados de trabajo	• RRHH • Medicina Ocupacional • Psicología
	Promover que las metas que persigan los trabajadores de la entidad, tengan un significado personal para ellos	• Mantener correctamente informados a los trabajadores para evitar rumores e incertidumbre.	Enfermeras con cargo jefatural. Enfermeras(os) asistenciales.	**Materiales y equipos:** Pizarras, plumones, data. **Infraestructura:** ambientes designados de trabajo.	• RRHH • Medicina Ocupacional • Psicología

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

6. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ag	Set	Oct	Nov	Dic
• Coordinar cursos de "reuniones eficaces" y de "escucha activa"	x	x	x									
• Coordinar con la Universidad Postgrados, cursos sobre Liderazgo: Estilos y técnicas: cuáles son y cómo aplicarlos para alcanzar el éxito.	x	x	x									
• Escuchar las Opinionesde los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con su área.	x	x										
• Mantener una constante retroalimentación entre directivos y trabajadores.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
• Desarrollar talleres y seminarios (tanto para directivos como trabajadores), con el apoyo de especialistas, sobre técnicas para manejar el cambio y el miedo a tomar decisiones.				x	x	x						
• Crear formas de reconocimiento moral y material, de forma mensual, trimestrales y	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

anuales .												
• Mantener correctamente informados a los trabajadores para evitar rumores e incertidumbre.	**x**	**x**	**x**	**X**	**x**	**X**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**	**x**

10. PRESUPUESTO:

COMPRA DE MATERIALES	**COSTO UNITARIO**	**COSTO TOTAL**
Pizarra acrílica	50.00	50.00
Material de escritorio, diseño e impresión	150.00	150.00
Personal Capacitado en RRHH, cursos de capacitación.	500.00	500.00
Certificados de reconocimiento	30.00	30.00
Afiches motivacionales	2.00	50.00
TOTAL	732	780

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ANEXO 02

MLQ FORMA 5X CORTA ADAPTADO (82 ITEMS)

CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO

Forma Líder (5X) Corta (Autopercepción)

Fecha ……

LUGAR DE TRABAJO……..

TIEMPO DE SERVICIO……...

CARGO:
- Jefe de Departamento ☐
- Jefe de área ☐
- Supervisor/a
- Otro cargo de responsabilidad

CONDICIÓN LABORAL
- Nombrado ☐
- Contratado ☐

SEXO
- Masculino ☐
- Femenino ☐

EDAD ☐

ESTADO CONYUGAL
- Casado ☐
- Soltero ☐
- Conviviente ☐

OTROS GRADOS
- Maestría ☐
- Doctorado ☐
- Segunda Especialidad ☐

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Este cuestionario intenta describir su estilo de liderazgo tal como usted lo percibe, por favor responda todos los items de este cuadernillo. Si un items le resulta irrelevante o le parece que no está seguro o que no conoce su respuesta, no lo responda.

En las siguientes páginas se presentan 82 afirmaciones descriptivas, Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta a Ud. La palabra "demás" puede significar sus pares, clientes, informantes directos o supervisores.

Use la siguiente escala de clasificación de la parte superior, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente con una cruz o con un aspa.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

NUNCA	RARA VEZ	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE					
0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
1. Ayudo a los demás siempre que se esfuercen.									
2. Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.									
3. Trato de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios.									
4. Trato de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.									
5. Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante.									
6. Expreso mis valores y creencias más importantes.									
7. Suelo estar ausente cuando surgen problemas importantes.									
8. Cuando resuelvo problemas trato de verlos de distintas formas.									
9. Trato de mostrar el futuro de manera optimista.									
10. Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.									
11. Aclaro y específico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.									
12. Me decido a actuar sólo cuando las cosas funcionan mal.									
13. Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.									
14. Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.									
15. Le dedico tiempo a enseñar y orientar.									
16. Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas.									
17. Sostengo la firme creencia que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.									
18. Por el bienestar el grupo soy capaz de ir más allá de sus intereses.									

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

NUNCA	RARA VEZ	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE					
0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
19. Trato a los demás como individuo y no sólo como miembro de un grupo.									
20. Señalo que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar.									
21. Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.									
22. Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.									
23. Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.									
24. Realizo un seguimiento de todos los errores que se producen.									
25. Me muestro confiable y seguro.									
26. Construyo una visión motivante del futuro.									
27. Dirijo mi atención hacia fracasos o errores, para alcanzar los estándares.									
28. Me cuesta tomar decisiones.									
29. Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.									
30. Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.									
31. Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas.									
32. Sugiero a los demás nuevas formas de hacer el trabajo.									
33. Medito detenidamente la respuesta de asuntos urgentes aunque esto implique demora.									
34. Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.									
35. Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.									
36. Expreso confianza en que se alcanzarán las metas.									
37. Soy efectivo/a en relacionar el trabajo de los demás con sus necesidades.									
38. Utilizo métodos de liderazgo que me resultan satisfactorios para los miembros de mi grupo.									
39. Soy capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperan hacer.									
40. Soy efectivo/a representando a los demás frente a los superiores.									

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

NUNCA	RARA VEZ	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE					
0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
41. Puedo trabajar con los demás en forma satisfactoria.									
42. Aumento la motivación de los demás hacia el éxito.									
43. Soy efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización.									
44. Motivo a los demás a trabajar más duro.									
45. Dirijo un grupo que es efectivo.									
46. Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.									
47. Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.									
48. Motivo a los demás a tener confianza en sí mismo/a.									
49. Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.									
50. Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás.									
51. Aclara a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo.									
52. Me concentra en detectar y corregir errores.									
53. Espero que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver para empezar a actuar									
54. Tiende a no corregir errores ni fallas.									
55. Hago que los demás deseen poner más de su parte en el trabajo.									
56. El rendimiento productivo del grupo que dirijo es bien evaluado dentro de la institución									
57. Intento mostrar coherencia entre lo que digo y lo que hago.									
58. Intento se modelo a seguir para los demás.									
59. Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables.									
60. Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión.									
61. Tiendo a comportarse de modo de poder guiar a mis subordinados.									
62. Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores									
63. Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien.									
64. Me interesa corregir y solucionar los errores que se producen.									
65. En general no superviso el trabajo de los demás, salvo que surja un problema grave.									
66. Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones.									

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

NUNCA	RARA VEZ	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE					
0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
67. Me preocupo de a aumenta el deseo de alcanzar las metas en los demás.									
68. Soy efectivo/a en buscar formas de motivar al grupo de trabajo.									
69. Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.									
70. Los demás manifiestan su satisfacción al trabajar conmigo.									
71. Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.									
72. Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.									
73. Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.									
74. Se lo que necesita cada uno de los miembros del grupo.									
75. Tengo la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo.									
76. En general cumplo con las expectativas que tienen de mí.									
77. Informo permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen.									
78. Creo que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir.									
79. Logra contar con mi equipo cada vez que hay trabajo extra.									
80. Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.									
81. Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo.									
82. Los demás creen que es grato trabajar conmigo.									

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ANEXO 03

CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO

Forma Líder (5X) Corta (Autopercepción)

Fecha ……

DATOS DE LA PERSONA QUE USTED ESTA EVALUANDO

LUGAR DE TRABAJO…….. ……

CARGO: Directivo ☐

Gerente ☐

Jefatura ☐

Otro cargo de responsabilidad ☐

CONDICIÓN LABORAL Nombrado ☐

Contratado ☐

SEXO Masculino ☐

Femenino ☐

EDAD ☐

Este cuestionario intenta describir el estilo de liderazgo de la persona de arriba mencionada, tal como es percibida por usted, por favor responda todos los items de este cuadernillo. Si un items le resulta irrelevante o si usted no está seguro o no conoce su respuesta, no lo responda, por favor resuelva el cuadernillo sin identificarse.

En las siguientes páginas se presentan 82 afirmaciones descriptivas, Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta con la persona que usted está describiendo.

Use la siguiente escala de clasificación de la parte superior, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente con una cruz o con un aspa.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

NUNCA	RARA VEZ	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE					
0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
1. Me ayuda siempre 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 requeridos.									
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 formas distintas.									
9. Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.									
10. Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella.									
11. Aclara y específica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.									
12. Se decide a actuar sólo cuando las cosas funcionan mal.									
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 que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.									
18. Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses									
19. Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo.									
20. Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar.									
21. Actúa de modo que se gana mi respeto.									
22. Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.									
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.									

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

NUNCA	RARA VEZ	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE					
0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
27. Dirige mi atención hacia fracasos o errores, para alcanzar los estándares.									
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. Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.									
32. Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.									
33. Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes.									
34. Enfatiza la importancia de tener una misión compartida.									
35. Expresa satisfacción cuando cumplo con lo esperado.									
36. Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.									
37. Es efectivo/a en relacionar mi trabajo con mis necesidades.									
38. Utiliza métodos de liderazgo que me resultan satisfactorios.									
39. Me motiva a hacer más de lo que esperaba hacer.									
40. Es efectivo/a al representarme frente a los superiores.									
41. Puede trabajar conmigo en forma satisfactoria.									
42. Aumenta mi motivación hacia el éxito.									
43. Es efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización.									
44. Me motiva a trabajar más duro.									
45. El grupo que lidera es efectivo.									
46. Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.									
47. Tengo confianza en sus juicios y sus decisiones.									
48. Aumenta la confianza en mí mismo/a.									
49. Evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas.									
50. Busca la manera de desarrollar mis capacidades.									
51. Aclara lo que recibiré a cambio de mi trabajo.									
52. Se concentra en detectar y corregir errores.									
53. Espera que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver para empezar a actuar.									
54. Tiende a no corregir errores ni fallas.									
55. Hace que yo desee poner más de mi parte en el trabajo.									

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

NUNCA	RARA VEZ	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE					
0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
56. El rendimiento productivo del grupo que dirige es bien evaluado dentro de la organización.									
57. Es coherente entre lo que dice y lo que hace.									
58. Para mí él/ella es un modelo a seguir.									
59. Me orienta a metas que son alcanzables.									
60. Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.									
61. Tiende a comportarse de modo de poder guiar a sus subordinados.									
62. Se relaciona conmigo personalmente.									
63. Cuando logro los objetivos propuestos, me informa que lo he hecho bien.									
64. Le interesa corregir y solucionar los errores que se producen.									
65. En general no supervisa mi trabajo, salvo que surja un problema grave.									
66. Generalmente prefiere no tomar decisiones.									
67. Aumenta mi deseo de alcanzar las metas.									
68. Es efectivo/a en buscar formas de motivar al grupo de trabajo.									
69. Manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas.									
70. Encuentro satisfacción al trabajar con él/ella.									
71. Le interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo									
72. Me muestra los beneficios que me acarrea el alcanzar las metas organizacionales.									
73. Me estimula a expresar mis ideas y opiniones sobre el método de trabajo.									
74. Se da cuenta de lo que necesito.									
75. Tiene la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo.									
76. Cumple en general con las expectativas que tengo de él/ella.									
77. Me informa constantemente sobre mis fortalezas.									
78. Cree que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir.									
79. Logra contar conmigo cada vez que hay trabajo extra.									
80. Lo/la escucho con atención.									
81. Construye metas que incluyen mis necesidades.									
82. Me es grato trabajar con él /ella.									

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ANEXO 04

RESUMEN ESTADÍSTICO DE LOS ITEMS DEL MLQ 5X

1. Influencia Idealizada (Atribuida)

	CONTENIDO (Versión de Clasificador)	Media	D.E.
10.	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.	2,00	1,42
18.	Por el bienestar el grupo soy capaz de ir más allá de sus intereses.	2,10	1,39
21.	Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.	2,10	1,36
25.	Me muestro confiable y seguro.	2,00	1,42
47.	Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.	1,90	1,27
58.	Intento se modelo a seguir para los demás.	2,10	1,33
80.	Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.	2,00	1,38
	PROMEDIO	**2,03**	

2. Influencia Idealizada Conductual

	CONTENIDO (Versión de Clasificador)	Media	D.E.
6.	Expreso mis valores y creencias más importantes.	2,10	1,42
14.	Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	2,00	1,33
23.	Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	2,00	1,32
34.	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.	2,10	1,33
46.	Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.	2,00	1,39
57.	Intento mostrar coherencia entre lo que digo y lo que hago.	2,00	1,35
61.	Tiendo a comportarse de modo de poder guiar a mis subordinados.	2,00	1,39
71.	Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.	2,00	1,39
	PROMEDIO	**2,03**	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

3. Motivación Inspiracional

	CONTENIDO (Versión de Clasificador)	Media	D.E.
9.	Trato de mostrar el futuro de manera optimista.	2,10	1,31
13.	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.	2,10	1,41
26.	Construyo una visión motivante del futuro.	2,00	1,33
36.	Expreso confianza en que se alcanzarán las metas.	2,10	1,35
48.	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismo/a.	2,20	1,38
59.	Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables.	2,20	1,36
72.	Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.	2,20	1,37
81.	Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo.	1,90	1,40
	PROMEDIO	**2,10**	

4. Estimulación Intelectual

	CONTENIDO (Versión de Clasificador)	Media	D.E.
2.	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.	2,00	1,28
8.	Cuando resuelvo problemas trato de verlos de distintas formas.	2,20	1,38
30.	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	1,90	1,34
32.	Sugiero a los demás nuevas formas de hacer el trabajo.	2,20	1,33
49.	Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.	2,20	1,37
60.	Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión.	2,20	1,34
69.	Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.	2,20	1,40
73.	Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.	2,10	1,39
	PROMEDIO	**2,13**	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

5. Consideración Individualizada

	CONTENIDO (Versión de Clasificador)	Media	D.E.
15.	Le dedico tiempo a enseñar y orientar.	2,10	1,35
19.	Trato a los demás como individuo y no sólo como miembro de un grupo.	1,80	1,38
29.	Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.	1,90	1,41
31.	Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas.	2,10	1,36
50.	Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás.	2,00	1,33
62.	Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores	1,90	1,39
74.	Se lo que necesita cada uno de los miembros del grupo.	2,20	1,28
77.	Informo permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen.	2,10	1,31
	PROMEDIO	**2,01**	

6. Recompensa Contingente

	CONTENIDO (Versión de Clasificador)	Media	D.E.
1.	Ayudo a los demás siempre que se esfuercen.	2,20	1,41
11.	Aclaro y específico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	1,90	1,46
16.	Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas.	2,10	1,35
35.	Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.	2,10	1,45
51.	Aclara a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo.	2,10	1,33
63.	Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien.	2,10	1,32
	PROMEDIO	**2,08**	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

7. Dirección por Excepción Activa

	CONTENIDO (Versión de Clasificador)	Media	D.E.
4.	Trato de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.	2,10	1,35
22.	Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.	2,20	1,44
25.	Me muestro confiable y seguro.	2,20	1,39
27.	Dirijo mi atención hacia fracasos o errores, para alcanzar los estándares.	2,20	1,34
52.	Me concentra en detectar y corregir errores.	2,10	1,42
64.	Me interesa corregir y solucionar los errores que se producen.	2,30	1,35
	PROMEDIO	**2,18**	

8. Dirección por Excepción Pasiva

	CONTENIDO (Versión de Clasificador)	Media	D.E.
3.	Trato de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios.	2,10	1,36
12.	Me decido a actuar sólo cuando las cosas funcionan mal.	2,20	1,34
17.	Sostengo la firme creencia que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.	2,20	1,37
20.	Señalo que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar.	2,40	1,29
53.	Espero que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver para empezar a actuar	2,10	1,36
65.	En general no superviso el trabajo de los demás, salvo que surja un problema grave.	2,30	1,43
	PROMEDIO	**2,22**	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

9. Laissez Faire

	CONTENIDO (Versión de Clasificador)	Media	D.E.
5.	Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante.	2,00	1,43
7.	Suelo estar ausente cuando surgen problemas importantes.	1,70	1,42
28.	Me cuesta tomar decisiones.	1,00	0,81
33.	Medito detenidamente la respuesta de asuntos urgentes aunque esto implique demora.	1,40	0,58
54.	Tiende a no corregir errores ni fallas.	0,90	0,74
66.	Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones.	1,30	0,61
75.	Tengo la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo.	1,90	1,43
78.	Creo que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir.	1,80	1,37
	PROMEDIO	**1,50**	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ANEXO 05

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL	TDA	DA	I	ED	TED
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la relación de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. La enfermera jefe es comprensiva.					
7. Me siento mal con lo que gano.					
8. Siento que doy más de lo que recibo de la institución.					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable.					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. La sensación que tengo sobre mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
23. El horario de trabajo me resulta incomodo					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL	TDA	DA	I	ED	TED
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
26. Mi trabajo me aburre					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28. En el ambiente físico donde trabajo me siento cómodamente					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente					
30. Me gusta el trabajo que realizo					
31. No me siento a gusto con la enfermera jefe					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
33. El esfuerzo de trabajar más horas reglamentariamente no es reconocido					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo					
36. La enfermera jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ANEXO 06

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

FACULTAD DE ENFERMERÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo ……he sido informado (a) por la investigadora, quien desarrolla un trabajo de investigación acerca de "RELACIÓN ENTRE ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS, JEFES, DE LA CLÍNICA SAN JUAN DE DIOS, AREQUIPA, 2017", acerca del estudio y de los propósitos que se buscan, es por ello que autorizo a que se me aplique un cuestionario, el cual tomara aproximadamente 15 minutos.

Recalco mi voluntad para la aplicación de dicho cuestionario, y estoy en pleno uso de mis facultades, sin coacción para tomar la decisión, entiendo que la información que yo proveeré en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial, y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. Existe además la posibilidad de revocar este consentimiento en cualquier momento de este estudio.

He comprendido las explicaciones que se me han facilitado en lenguaje claro y sencillo, he realizado las preguntas que considere oportunas, todas las cuales han sido absueltas y con respuestas que considero suficientes y aceptables.

Por lo tanto habiendo aclarado dudas y preguntas sobre el estudio, doy de forma voluntaria mi consentimiento en fe de lo cual firmo al pie de este documento.

_____

Firma del participante

DNI:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis