



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
GERENCIA Y GESTIÓN EN SERVICIOS DE SALUD**

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL  
DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA,  
HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE FATIMA  
CHACHAPOYAS, 2019**

**Autor: Bach. Elito Mendoza Quijano**

**Asesora: Dra. Sonia Tejada Muñoz**

**CHACHAPOYAS – PERÚ  
2019**



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO  
EN GERENCIA Y GESTIÓN EN SERVICIOS DE SALUD**

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL  
DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA,  
HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE FATIMA  
CHACHAPOYAS, 2019**

**Autor: Bach. Elito Mendoza Quijano**

**Asesora: Dra. Sonia Tejada Muñoz**

**CHACHAPOYAS – PERÚ  
2019**

## **DEDICATORIA**

A Dios por guiarme todos los días en cada aspecto de mi vida, especialmente en lo académico dándome fuerzas valentía con su poder para continuar hacia el logro de mis aspiraciones y metas.

A mis padres Gumercindo Mendoza Quilo, Dolores Quijano Chuquipiondo por los valores, principios, que me inculcaron y su apoyo incondicional.

Al Director Ejecutivo del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas, por haber brindado las facilidades para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

A todos los Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas por haberme brindado todas las facilidades con su participación y colaboración activa para poder ejecutar el presente estudio.

Al jefe del departamento de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas por brindarme las facilidades necesarias y permitir el ingreso a la institución para la aplicación del instrumento de recolección de datos.

Al coordinador de la Maestría Gerencia y Gestión en Servicios de Salud, Dr. Edwin Gonzales Paco, por su apoyo incondicional, y sus enseñanzas para ser un excelente profesional.

A la Dra. Sonia Tejada Muñoz por su apoyo como asesora brindándome sus consejos y conocimientos para realizar esta investigación.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ  
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Dr. Policarpio Chauca Valqui  
**RECTOR**

Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillon  
**VICERRECTOR ACADÉMICO**

Dra. Flor García Huamán  
**VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

Dr. Raúl Rabanal Oyarce  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POST GRADO**

## VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS

Yo, Sonia Tejada Muñoz identificado con DNI N° 33409092, con domicilio legal en el Higos Urco 1<sup>ra</sup> cuadra S/N, Doctora en Ciencias en Enfermería actual docente asociada a tiempo completo de la Facultad de Enfermería y docente de la escuela de post grado de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas;

**DOY VISTO BUENO** al informe de tesis titulado: “Estilos de liderazgo y Satisfacción laboral de los Profesionales de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2019” del investigador: Elito Mendoza Quijano.

### **POR LO TANTO:**

Para mayor constancia y validez firmo la presente.

Chachapoyas, diciembre del 2019



---

Dra. Sonia Tejada Muñoz

DNI: 33409092

**JURADO EVALUADOR**



Mg. Carla María Ordinola Ramírez

**Presidente de Jurado de Tesis**



Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar

**Secretario de Jurado de Tesis**



Dr. Edwin Gonzáles Paco

**Vocal de Jurado de Tesis**



**ANEXO 6-K**

**DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (X) / DOCTOR ( )**

Yo Elito Mendoza Quijano ..... identificado con DNI N° 48382880 ..... estudiante ( ) / egresado (X) de Maestría (X) / Doctorado ( ) en Gerencia y Gestión en Servicios de Salud .....

de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas:

**DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:**

1. Soy autor de la Tesis titulada: "Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas - 2019" .....

que presento para obtener el Grado Académico de Maestro (X) / Doctor ( ) en: Gerencia y Gestión en Servicios de Salud .....

2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, y para su realización se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La Tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La Tesis presentada no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. La información presentada es real y no ha sido falsificada, ni duplicada, ni copiada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo toda responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro (X) / Doctor ( ), así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para la UNTRM en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la Tesis.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que la Tesis haya sido publicada anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones civiles y penales que de mi acción se deriven.

Chachapoyas, 18 de Junio de 2019 .....

  
.....  
Firma del(a) Tesista







**ANEXO 6-N**

**ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (X) / DOCTOR ( )**

En la ciudad de Chachapoyas, el día 06 de diciembre del año 2019, siendo las 3:00 horas, el aspirante Elito Mendoza Quijano defiende en sesión pública la Tesis titulada: Estilos de Liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería Hospital Regional Virgen de Fatima, Chachapoyas 2019.

para obtener el Grado Académico de Maestro () Doctor ( ) en Carencia y Gestión en Servicios de Salud a ser otorgado por la

Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Hg. Carlo María Orduño Ramírez

Secretario: Dr. Carlos Alberto Mungosa Salazar

Vocal: Dr. Edwin González Páez



Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto, a fin de que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la Tesis de Maestría () Doctorado ( ), en términos de:

Aprobado () Desaprobado ( )

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 4:00 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis de Maestría ( )/Doctorado ( ).

SECRETARIO

VOCAL

PRESIDENTE

OBSERVACIONES: .....

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Autoridades universitarias .....	v
Visto bueno del asesor de la tesis .....	vi
Jurado evaluador .....	vii
Declaración jurada de no plagio .....	viii
Acta de evaluación de sustentación de tesis .....	ix
Índice .....	x
Índice de tablas .....	xi
Índice de figuras .....	xii
Índice de anexos .....	xiii
Resumen .....	xiv
Abstrac .....	xv
I. INTRODUCCIÓN .....	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS .....	21
III. RESULTADOS .....	28
IV. DISCUSIÓN .....	32
V. CONCLUSIONES .....	39
VI. RECOMENDACIONES .....	40
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	41
VIII. ANEXOS .....	44

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 01:</b> Estilos de Liderazgo de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2019	28
<b>Tabla 02:</b> Nivel de Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2019	29
<b>Tabla 03:</b> Estado Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas, 2019	30
<b>Tabla 04:</b> Estilos de Liderazgo en la dimensión Condiciones Físicas y/o Confort de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2019	57
<b>Tabla 05:</b> Estado Estilos de Liderazgo en la dimensión Beneficios laborales y/o remunerativos de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2019	58
<b>Tabla 06:</b> Hábitos Estilos de Liderazgo en la dimensión políticas administrativas de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas, 2019	59
<b>Tabla 07:</b> Estilos de Liderazgo en la dimensión relaciones sociales de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas, 2019	60
<b>Tabla 08:</b> Estilos de Liderazgo en la dimensión desarrollo personal de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2019	61
<b>Tabla 09:</b> Estilos de Liderazgo en la dimensión desempeño de tareas de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas, 2019	62
<b>Tabla 10:</b> Estilos de Liderazgo en la dimensión relación con la autoridad de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas, 2019	63

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
<b>Figura 01:</b> Estilos de Liderazgo de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2019	28
<b>Figura 02:</b> Nivel de Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2019	29
<b>Figura 03:</b> Estado Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas, 2019	31
<b>Figura 04:</b> Estilos de Liderazgo en la dimensión Condiciones Físicas y/o Confort de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2019	57
<b>Figura 05:</b> Estado Estilos de Liderazgo en la dimensión Beneficios laborales y/o remunerativos de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2019	58
<b>Figura 06:</b> Hábitos Estilos de Liderazgo en la dimensión políticas administrativas de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas, 2019	59
<b>Figura 07:</b> Estilos de Liderazgo en la dimensión relaciones sociales de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas, 2019	60
<b>Figura 08:</b> Estilos de Liderazgo en la dimensión desarrollo personal de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2019	61
<b>Figura 09:</b> Estilos de Liderazgo en la dimensión desempeño de tareas de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas, 2019	62
<b>Figura 10:</b> Estilos de Liderazgo en la dimensión relación con la autoridad de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas, 2019	63

## ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
<b>Anexo 01:</b> Operacionalización de variables.....	45
<b>Anexo 02:</b> Consentimiento informado.....	49
<b>Anexo 03:</b> Matriz de consistencia.....	50
<b>Anexo 04:</b> Cuestionario de Estilos de liderazgo CELID-S.....	51
<b>Anexo 05:</b> Cuestionario de satisfacción laboral SL –SPC.....	49
<b>Anexo 06:</b> Tablas y gráficos.....	54

## RESUMEN

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel relacional, de tipo observacional, prospectivo, longitudinal y analítico, cuyo objetivo fue: Determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas 2019. La muestra estuvo conformada por el 100% de la Población 72 Profesionales de Enfermería. Para recolectar la información se utilizó el Cuestionario de Estilos de liderazgo CELID-S Cuestionario de satisfacción laboral SL –SPC. El análisis de datos se realizó mediante la prueba estadística no paramétrica del Ji -cuadrado. Los resultados fueron: el 50% afirmaron que es predominante un estilo de liderazgo Transaccional, el 41.7% el estilo Transformacional y por ultimo estilo Laissez Faire con 8.3%, el 44.4% se encuentran poco satisfecho, el 38.9 % se encuentran satisfechos y el 16.7% se encuentran insatisfechos, finalmente el 25% están satisfechos con un estilo de liderazgo transaccional, el 22.2 % están poco satisfecho con un liderazgo transformacional , el 16.7% están poco satisfecho con un liderazgo transaccional, el 12.5% están satisfechos con un liderazgo transformacional, el 8.3% están insatisfecho con un liderazgo transaccional, el 6.9% están insatisfecho con un liderazgo transformacional, el 6.9% están poco satisfecho con un liderazgo Laissez Faire, el 1.4% están insatisfecho con el liderazgo Laissez Faire, y no se encontró satisfechos con el estilo de liderazgo Laissez Faire. Concluyéndose: Existe relación significativa entre Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, porque se contrastó la hipótesis alterna, cuyo valor fue de:  $X^2 = 11.271$ ,  $GL = 4$ ,  $P = 0.024 < 0.05$

Palabras clave: Estilos de liderazgo, satisfacción laboral, enfermería

## ABSTRACT

The present research was quantitative, relational, observational, prospective, longitudinal and analytical, whose objective was: To determine the relationship between leadership styles and job satisfaction of nursing professionals Regional Hospital Virgen de Fátima Chachapoyas 2019. The sample was made up of 100% of the Population 72 Nursing Professionals. In order to collect the information, the CELID-S Leadership Styles Questionnaire SL -SPC Job Satisfaction Questionnaire was used. The data analysis was performed using the non-parametric statistical test of the Ji-square. The results were: 50% stated that a Transactional leadership style is predominant, 41.7% the Transformational style and finally Laissez Faire with 8.3%, 44.4% are not very satisfied, 38.9% are satisfied and 16.7 % are dissatisfied, finally 25% are satisfied with a transactional leadership style, 22.2% are dissatisfied with a transformational leadership, 16.7% are dissatisfied with a transactional leadership, 12.5% are satisfied with a transformational leadership, 8.3% are dissatisfied with a transactional leadership, 6.9% are dissatisfied with a transformational leadership, 6.9% are dissatisfied with a Laissez Faire leadership, 1.4% are dissatisfied with the Laissez Faire leadership, and were not satisfied with the leadership style Laissez Faire. Concluding: There is a significant relationship between Leadership Styles and Job Satisfaction of Nursing Professionals working in the Regional Hospital Virgen de Fátima Chachapoyas, because the alternative hypothesis was contrasted, whose value was:  $\chi^2 = 11.271$ ,  $GL = 4$ ,  $P = 0.024 < 0.05$

Keywords: Leadership styles, job satisfaction, nursing

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial el personal de enfermería conforma más del 60% de la fuerza de trabajo en salud y cubre el 80% de las necesidades de atención (OMS, 2015, p. 8) Así mismo también afirma que en España hay 50,8 enfermeros por cada 10.000 habitantes, otros países –como Australia, Finlandia, Alemania o Japón- tienen el doble (OMS, 2015, p. 10)

En las Américas, el número de enfermeros por cada 10.000 habitantes varía entre aquellos países en el extremo inferior, como Chile que tiene una ratio de 1,4 enfermeras por cada 10.000 habitantes, y aquellos con las ratios más elevadas como Canadá con 92,9 enfermeras por cada 10.000 habitantes (OMS, 2015, p. 86)

En el Perú existe un batallón de 80.600 enfermeros, hay una densidad 12.8 enfermeros por 10,000 habitantes (RNPS, 2015, p. 10)

El profesional de enfermería tiene un pensamiento crítico y reflexivo, tiene la capacidad de incursionar en diversos ámbitos y ejercer un estilo de liderazgo con una visión amplia de certidumbre hacia el futuro, que favorece el clima organizacional y la satisfacción laboral, (Quispe, 2015, p 30).

Respecto a los estilos de liderazgo, se ha constatado que la mayor proporción de enfermeros que desempeñan labor administrativa en centros hospitalarios, ejercen el estilo de liderazgo transaccional en un 68%, en menor proporción el estilo transformacional en un 32%, no encontrándose el estilo laissez faire. (Rivera, 2012, p. 35)

La promoción de un sentido de la comunicación y el liderazgo en el entorno laboral produce un sentimiento positivo hacia el lugar de trabajo y mejora la satisfacción del personal, Los enfermeros líderes y quienes formulan las políticas se encuentran frente al reto de proporcionar entonos positivos para la práctica como medio para mejorar el desempeño de la fuerza laboral y la calidad de los cuidados mediante una combinación de incentivos tanto financieros como de otra índole con capacidad de dar respuesta y ser eficaces en el cumplimiento de los objetivos políticos en relación con la contratación y la retención (CIE, 2006, p. 78)



Es crucial que los enfermeros comprendan adecuadamente la financiación, los presupuestos, la asignación de recursos y la planificación estratégica de la atención de salud puesto que estas competencias facilitarán su participación en la formulación de políticas y la asignación de recursos para ser líderes desde la primera línea como fuerza para el cambio y como profesionales eficaces en los costos y eficaces en los cuidados (CIE, 2015, p. 65)

En un estudio realizado sobre el profesional de enfermería en 12 países europeos mostraron estar insatisfechos, manifestaron su intención de abandonar sus puestos de trabajo. La insatisfacción del profesional de enfermería estaba relacionada con los sueldos, las oportunidades de formación y la falta de progreso profesional (Aiken, 2013, p. 69)

Estados Unidos, Inglaterra, Escocia y Alemania reportaron un 60% de enfermeros que no había el suficiente personal de enfermería. La asociación de enfermeros de Massachusetts reportó que el 87% de sus colegas informaron que había demasiados pacientes que necesitaban atención lo cual ocasionaba retrasos en la administración de medicamentos para el dolor, aumento de los eventos adversos en los pacientes y falta de tiempo para proporcionar la educación necesaria en salud para los pacientes. La carga de trabajo en enfermería se ha asociado además de los resultados adversos en los pacientes, en resultados adversos para los propios enfermeros como lo son la insatisfacción laboral (OMS, 2014, p. 43)

Gonzales, L. (2013). Chile. En su trabajo de investigación cuyo objetivo fue: Determinar si la Satisfacción Laboral percibida por los profesionales de Enfermería de los Centros de Responsabilidad (CR) o Servicios de 5 Hospitales del sector “Gran Santiago”, de la Región Metropolitana, está relacionada a los Estilos de Liderazgo del Modelo de Hersey y Blanchard. Los Resultados evidenciaron al estilo entrenador 37,9%, Delegador 23,4%, Participativo 20,6% y el Director con 18.1%, por otro lado el 58,3% % están satisfechos y el 41,7% están insatisfechos, la mayoría de los profesionales de Enfermería de los Servicios de medicina y cirugía, se encuentran satisfechos laboralmente, y los del Servicio de urgencia, se encuentran insatisfechos; se destaca que el 27,6% de los enfermeros que declararon sentirse satisfechos laboralmente se relacionan con el estilo entrenador de su superior jerárquico. Se concluyó que: hay una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción

laboral con los estilos de liderazgo, se contrasto la hipótesis mediante Chi cuadrado  $X^2= 26,293$  GL=3 ( $p<0.05$ )  $p<0,001$

Es importante mencionar que en la actualidad, según estudios realizados en Lima sobre la satisfacción laboral que experimenta el enfermero durante el ejercicio de su profesión; un 60% de enfermeros 10 experimentaron insatisfacción laboral, frente al 40% que sí mostraron satisfacción laboral, no encontrando porcentajes de enfermeros muy satisfechas; tomando como determinantes de insatisfacción laboral a los factores extrínsecos como: organización, salario y ambiente físico (Chávez, D. y Col. 2001, p. 45).

En Perú, los estudios dicen que los enfermeros asistenciales del hospital Guillermo Almenara tienen insatisfacción laboral en 42.02% del personal de enfermería. En lo referente a la remuneración, ésta es desmotivante para 70%. Para 32 74% no satisface sus necesidades con la remuneración actual. El trabajo que realiza implica responsabilidad 95%. Los ascensos por tiempo de servicio 72% afirma que no existe, los ascensos por habilidad 74% considera que no existe dichos ascensos (Flores, 2010, p. 87)

Quenta, R. (2016). Perú. En su trabajo de investigación cuyo objetivo fue: Establecer la relación entre los Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral en enfermeros del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa-2016. Los resultados evidenciaron referente a la variable Estilos de Liderazgo, la mayoría de enfermeras identifican en las enfermeras jefes de servicio un liderazgo transaccional con un 74.51%, seguido del liderazgo transformacional con 19.61% y en menor porcentaje identifican un liderazgo Laissez faire con un 5.88%. De la variable Satisfacción Laboral, la mayoría de enfermeras presentan una moderada satisfacción laboral con un 52.94%, seguido de las enfermeras que se encontraron ni satisfechas ni insatisfechas con 32.03%, mientras que en menor porcentaje con un 3.27% se presentó enfermeras moderadamente insatisfechas. En conclusión, con la aplicación de prueba estadística Chi cuadrado, con un nivel de confianza al 99% y un nivel de error del 1%, se encontró un alto nivel de significancia  $X^2= 25.63 > X2 (99\%) =20.09$  ( $P<0.01$ )  $p=0.0012$  entre ambas variables por lo que se acepta la hipótesis que señala que existe relación entre los Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los enfermeros del hospital Regional Honorio Delgado.

En la región Amazonas especialmente en el distrito de Chachapoyas en un estudio realizado en el Hospital Regional Virgen de Fátima se encontraron resultados contundentes acerca de la satisfacción laboral del profesional de enfermería del 100 % de las los enfermeros encuestados correspondientes a 100, el 62.5% se encuentra regularmente satisfechos, 31.2% y se encuentran satisfechos, el 2.1% y manifiestan estar muy satisfechos y 4.2% manifiestan estar insatisfechos, respecto a las dimensiones presión en el trabajo y relación interpersonal con los superiores y/o jefes se encuentran satisfechos 37.5% según la dimensión satisfacción se encuentran satisfechos 62.5% respecto a la dimensión competencia profesional se encuentran regularmente satisfechos 72.9%, asimismo en la dimensión relación interpersonal con los compañeros se encuentran regularmente satisfechos 70.8%, y por último, en la dimensión monotonía laboral se encuentran satisfechos 41.7% (Bacalla, 2012, p.15)

La realidad sobre satisfacción laboral de los Profesionales de Enfermería a nivel Mundial, Nacional y Local muestran cifras inclinándose más hacia una insatisfacción condicionado por diferentes aspectos, el liderazgo como fuente principal de toda institución u organización está predispuesto a mediar teniendo en cuenta que el potencial humano es lo más importante con la que cuenta una organización es así que se planteó el siguiente problema de investigación ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los Profesionales de Enfermería Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas-2019?, Cuya hipótesis fue: **Ha.** Existe una relación estadísticamente significativa entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los Profesionales de Enfermería Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas 2019, **Ho.** No existe una relación estadística entre estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas 2019. El Objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas 2019. y los Objetivos Específicos: Identificar los estilos de Liderazgo de los profesionales de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas 2019. Determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas 2019.

Este trabajo de investigación se realizó porque es indispensable conocer la relación que existe entre estilo de Liderazgo y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería y a partir de ello generar un nuevo conocimiento capaz de transformar y empezar a proyectarse en la mejora continua buscando enfermeros influyentes con una mentalidad diferente en donde su entorno sea asequible, seguro, y humano que contribuya al bienestar laboral como ente primordial de la organización. Así mismo brindan conocimientos que a la larga será un referente para próximas investigaciones de interés social tanto para el aspecto local, nacional, internacional, en donde los enfermeros independientemente del estilo de liderazgo que adopten mantengan la visión estructurada de ser y hacer de la profesión.

A partir de los resultados ayudara a plantear estrategias de desarrollo respecto a gestión del talento humano del profesional de salud y de una manera particular del Profesional de Enfermería teniendo en cuenta que el potencial humano es el recurso más importante con la que cuenta una organización, dichas estrategias ayudaran al fortalecimiento social, cultural, ético del capital humano de la institución de salud públicos y privadas siendo el principal beneficiario la población.

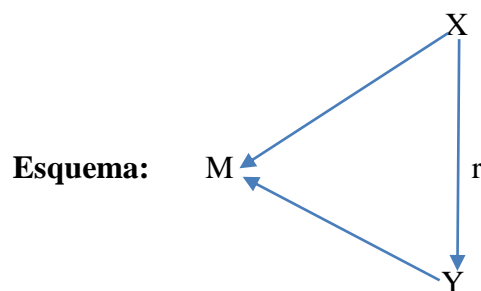
## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1. Enfoque, Nivel, Tipo y Diseño de investigación

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel relacional, de tipo: según la intervención del investigador observacional, según la planificación de la toma de datos para la primera y la segunda variable prospectivo, según el número de ocasiones en que se medirá la variable de estudio transversal, según el número de variables de interés analítico (Supo, 2016, p. 2 - 21)

De enfoque cuantitativo porque permitió cuantificar los datos mediante el uso de las estadísticas, de nivel relacional porque permitió relacionar las dos variables. Tipo de investigación: observacional porque no se manipularon las variables ya que los datos reflejaron la evolución natural de los eventos; Prospectivo porque los datos se recolectaron de fuentes primarias directamente de la muestra objeto de estudio, Transversal por que las variables se midieron en una sola ocasión. Analítico porque se planteó y se puso prueba la hipótesis. (Supo, 2016, p. 2 - 21)

#### Diseño de la investigación:



#### Dónde:

M= Profesionales de enfermería.

X= Estilos de liderazgo

Y= Satisfacción laboral

r= Relación

### 2.2. Universo, Población, Muestra y Muestreo

**2.2.1. Población general:** Estuvo conformado por 89 profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima que laboran en los diferentes servicios tal como lo muestra el siguiente cuadro.

<b>Servicio</b>	<b>Total de enfermeros y jefes.</b>
Jefatura del departamento de enfermería	1
Consultorio externo y programas estratégicos	5
Central de esterilización	1
Cirugía	7
Emergencias	11
Unidad de cuidados intensivos adultos y UCIN	7
Pediatría	6
Medicina	7
Centro Quirúrgico y unidad de cuidados post anestésico.	13
Neonatología cuidados intermedios	7
Neonatología- atención inmediata al recién nacido	5
Neonatología UCIN	5
Gineco Obstetricia	5
CRED- ESNI	5
Sala endoscópica - gastroenterología	1
Salud mental	2
Electrocardiografía	1
<b>Total</b>	<b>89</b>

Fuente. Rol del departamento de enfermería

### **Criterios de inclusión**

- ✓ Profesionales de Enfermería con función asistencial nombrados y contratados que laboran en los diferentes servicios del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas.
- ✓ Profesionales de enfermería que acepten participar voluntariamente previo consentimiento informado en la investigación.
- ✓ Profesionales de Enfermería de ambos sexos.

### **Criterio de exclusión**

- ✓ Profesionales de Enfermería que se encuentren de permiso, licencia o vacaciones
- ✓ Profesionales de Enfermería jefe de departamento y responsables de cada servicio del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas.

**2.2.2. Población de estudio:** En función a los criterios de selección la población estuvo conformada por 72 profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima que cumplieron con los requisitos estipulados.

<b>Servicio</b>	<b>Total de enfermeros</b>
Consultorio externo y programas estratégicos	4
Cirugía	6
Emergencias	10
Unidad de cuidados intensivos adultos y UCIN	6
Pediatría	5
Medicina	6
Centro Quirúrgico y unidad de cuidados post anestésico.	12
Neonatología cuidados intermedios	6

Neonatología- atención inmediata al recién nacido	4
Neonatología UCIN	4
Gineco - obstetricia	4
CRED- ESNI	4
Salud mental	1
<b>Total</b>	<b>72</b>

Fuente. Rol del departamento de enfermería

**2.2.3. Muestra:** La muestra estuvo conformada por el 100% de la Población 72 Profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima por lo tanto según lo descrito se trabajó con la población de estudio.

### 2.3. Métodos de investigación

En la presente investigación se utilizó el método hipotético – deductivo (Supo, 2016, p. 2 - 21) lo cual permitió contrastar la hipótesis, se observó el fenómeno estudiado, se creó una hipótesis para explicar dicho fenómeno, se dedujo las consecuencias y se verificó la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

### 2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta para las dos variables de estudio, lo cual permitió conocer la reacción o la respuesta de los Profesionales de Enfermería, En esta investigación se trabajó con la población de estudio 72 profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima, así mismo también fue el propio investigador quien administro el instrumento de medición (Supo, 2016, p. 2 - 21)

**Para medir la variable estilos de liderazgo se utilizó el “Cuestionario de Estilos de liderazgo CELID-S** elaborado por **Castro, Nader y Casullo, (2004)**. Consta de 34 ítems que considera la teoría del liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire de Bass (1990). Fue adaptada al español del MLQ (Multifactor Leadership Question) realizada por Morales y Molero (1995), este cuestionario utilizado en la investigación nos proyecta a los diferentes estilos de



liderazgo, transformacional, transaccional, y el laissez faire, dicho instrumento se basa en la percepción que tienen los sujetos en relación a sus superiores.

El cuestionario tuvo una confiabilidad mediana (Alpha de Cronbach = 0.75). A su vez fue sometido a un análisis factorial confirmatorio que indican un buen ajuste del modelo original propuesto por Bass (1985) confirmando un modelo de liderazgo de tres factores (Transformacional, Transaccional y Laissez Faire), La prueba posee validez de criterio al comparar la medición del instrumento con criterios externos.

En esta investigación se utilizó para identificar la percepción de los profesionales de enfermería asistenciales hacia los enfermeros jefe de departamento y los diferentes servicios. El instrumento estuvo constituido por una escala de 1 a 5 donde el sujeto respondió cuán frecuentemente su jefe presenta la conducta o actitud señalada en el ítem (1= nunca, 2 = rara vez, 3 = a veces, 4 = a menudo y 5 = siempre).

### **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Está constituida por 4 indicadores.

**Carisma o Influencia idealizada:** Considera los ítems 1, 8, 16, 17, para su evaluación. **Motivación Inspiracional:** Considera los ítems 7, 9, 11, para su evaluación. **Estimulación intelectual:** Considera los ítems 2, 5, 10, 12, 13, 14, 15, para su evaluación. **Consideración individualizada:** Considera los ítems 3, 4, 6, para su evaluación.

### **LIDERAZGO TRANSACCIONAL**

Esta está constituida por dos indicadores:

**Recompensa contingente:** Considera los ítems 21, 23, 24, 25, 26 para su evaluación. **Dirección por excepción:** Considera los ítems 18, 19, 20, 22, 27, 28, para su evaluación.

### **LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE**

Considera los ítems 29, 30, 31, 32, 33, 34, para su evaluación.

Variable de naturaleza categórica medida en la escala ordinal teniendo como valor final un liderazgo transformacional como más favorable en una organización y menos favorable el transaccional y mucho menos favorable el laissez faire.

**Liderazgo transformacional** de 125 - 170 puntos.

**Liderazgo transaccional** de 79 - 124 puntos

**Liderazgo laissez faire** de 34 - 78 puntos

**Para medir la variable satisfacción laboral se utilizó la “El cuestionario de satisfacción laboral SL –SPC”** elaborado por **Sonia Palma Carrillo (1999)**, para medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores: condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. La escala tuvo una fiabilidad de 0.79 lo cual fue realizada con el coeficiente Alfa de Cronbach.

La escala SL-SPC consta de 36 proposiciones asociadas a 7 factores distribuidos de la siguiente manera:

**Condiciones físicas y/o confort:** Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. Los ítems correspondientes son: 1, 13, 21, 28, 32.

**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. Los ítems correspondientes son: 2, 7, 14, 22.

**Políticas Administrativas:** El grado frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. Los ítems correspondientes son: 8, 15, 17, 23, 33.

**Relaciones Sociales:** Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas. Los Ítems correspondientes son: 3, 9, 16, 24.

**Desarrollo Personal:** Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización. Los ítems correspondientes son: 4, 10, 18, 25, 29, 34.

**Desarrollo de tareas:** La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora. Los ítems correspondientes son: 5, 11, 19, 26, 30, 35.

**Relación con la autoridad:** La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas. Los ítems correspondientes son: 6, 12, 20, 27, 31, 36.

Variable de naturaleza categoría medida en la escala ordinal obteniendo como resultado final el nivel de satisfacción laboral

**Satisfecho** =133 – 180 Puntos

**Poco Satisfecho** =84 – 132 Puntos

**Insatisfecho** =36 – 83 Puntos

## 2.5. Procedimiento de datos

Para la recolección de datos se tomaron en cuenta las siguientes etapas:

- ✓ Se seleccionó el instrumento de medición (tiene validez y confiabilidad)
- ✓ Se envió un oficio dirigido al director de la escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas solicitando permiso para la ejecución del proyecto de investigación.
- ✓ Se envió un oficio dirigido al director del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas con atención al jefe de los enfermeros solicitando la lista de todos los profesionales de enfermería que laboran en dicho establecimiento.
- ✓ Se aplicó el instrumento previo consentimiento informado a los enfermeros involucrados en la investigación.
- ✓ Se aplicó el instrumento y fue desarrollado de manera individual por cada uno de los participantes.
- ✓ Como última etapa del proceso de recolección de datos se elaboró la tabulación de las mediciones obtenidas para su respectivo análisis estadístico.

## 2.6. Análisis de datos

La información final fue procesada en el software SPSS versión 23, Microsoft Word y Excel, para contrastar la hipótesis se sometió a la prueba estadística no paramétrica de ji-cuadrado con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$  (95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error). La presentación de datos se realizó mediante el uso de tablas y figuras.

### III. RESULTADOS

**Tabla 01: Estilos de Liderazgo de los profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2019**

Estilos de Liderazgo	fi	%
Transformacional	30	41.7
Transaccional	36	50
Laisszes Faire	6	8.3
Total	72	100

Fuente: Cuestionario de Estilos de liderazgo CELID-S

**Figura 01: Estilos de Liderazgo de los profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2019**

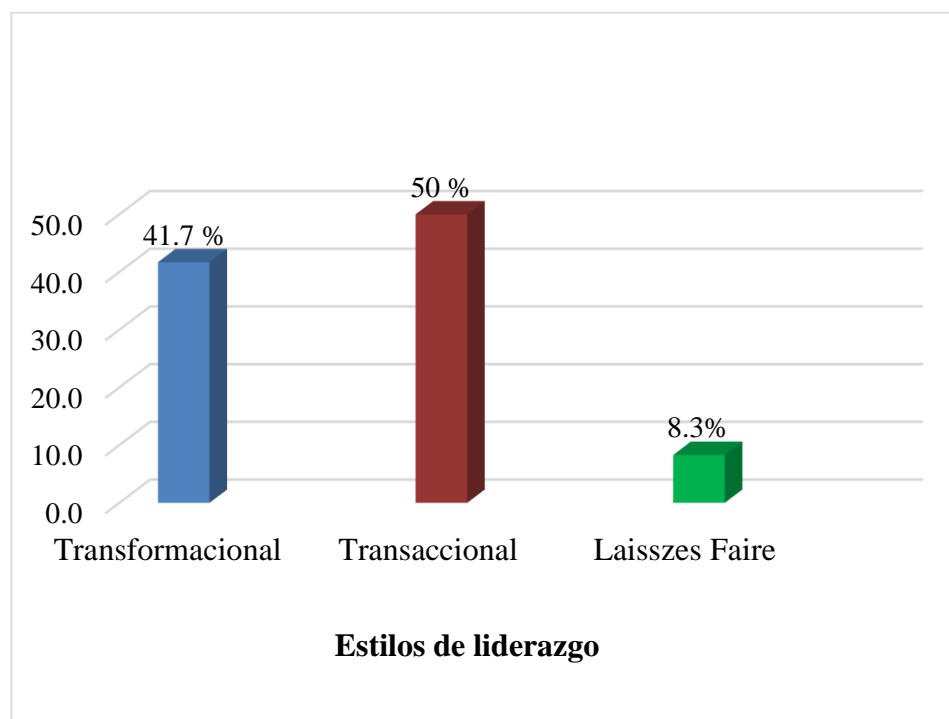


Tabla 01

En la tabla y figura 01 con respecto a la variable Estilos de Liderazgo de los Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas del total 100% (72), el 50% (36) afirmaron que es predominante un Estilo de Liderazgo Transaccional siendo este el de mayor porcentaje, seguido del estilo Transformacional con el 41.7% (30) y por ultimo estilo Laisszes Faire con 8.3% (6) respectivamente.

**Tabla 02: Nivel de Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2019**

Satisfacción laboral	fi	%
Satisfecho	28	38.9
Poco Satisfecho	32	44.4
Insatisfecho	12	16.7
Total	72	100

Cuestionario de satisfacción laboral SL –SPC

**Figura 02: Nivel de Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2019**

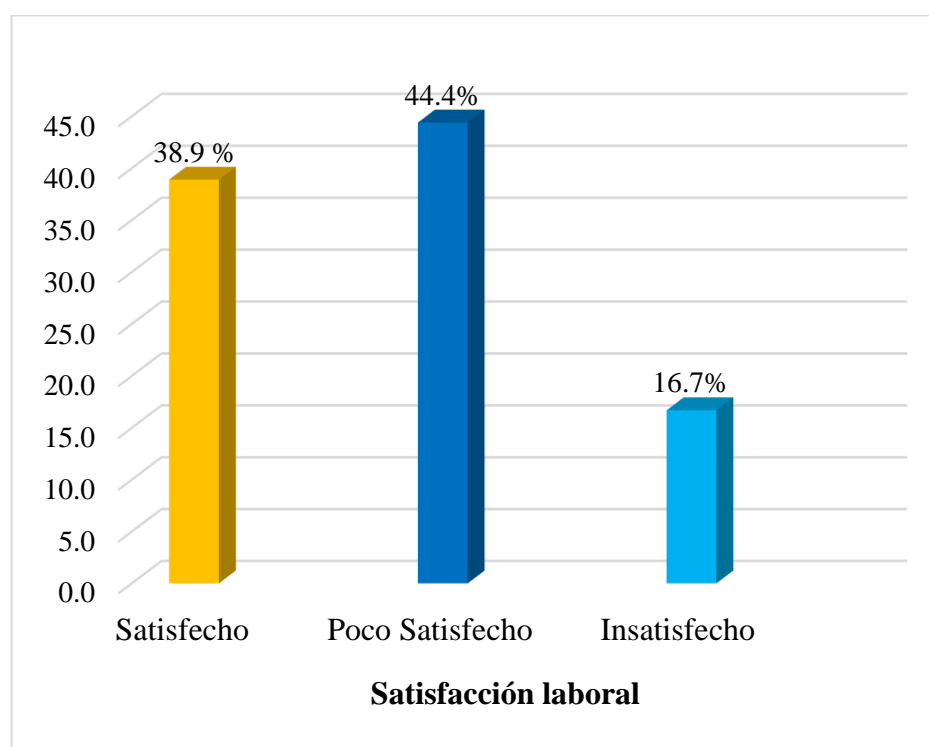


Tabla 01

En la tabla y figura 02 se observa con respecto a la variable Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, del total 72 (100%), el 32 (44.4%) se encuentran poco satisfecho siendo este el mayor porcentaje, mientras que el 28 (38.9. %) se encuentran satisfechos y el 12(16.7%) se encuentran insatisfechos siendo este de menor porcentaje.

**Tabla 03: Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2019**

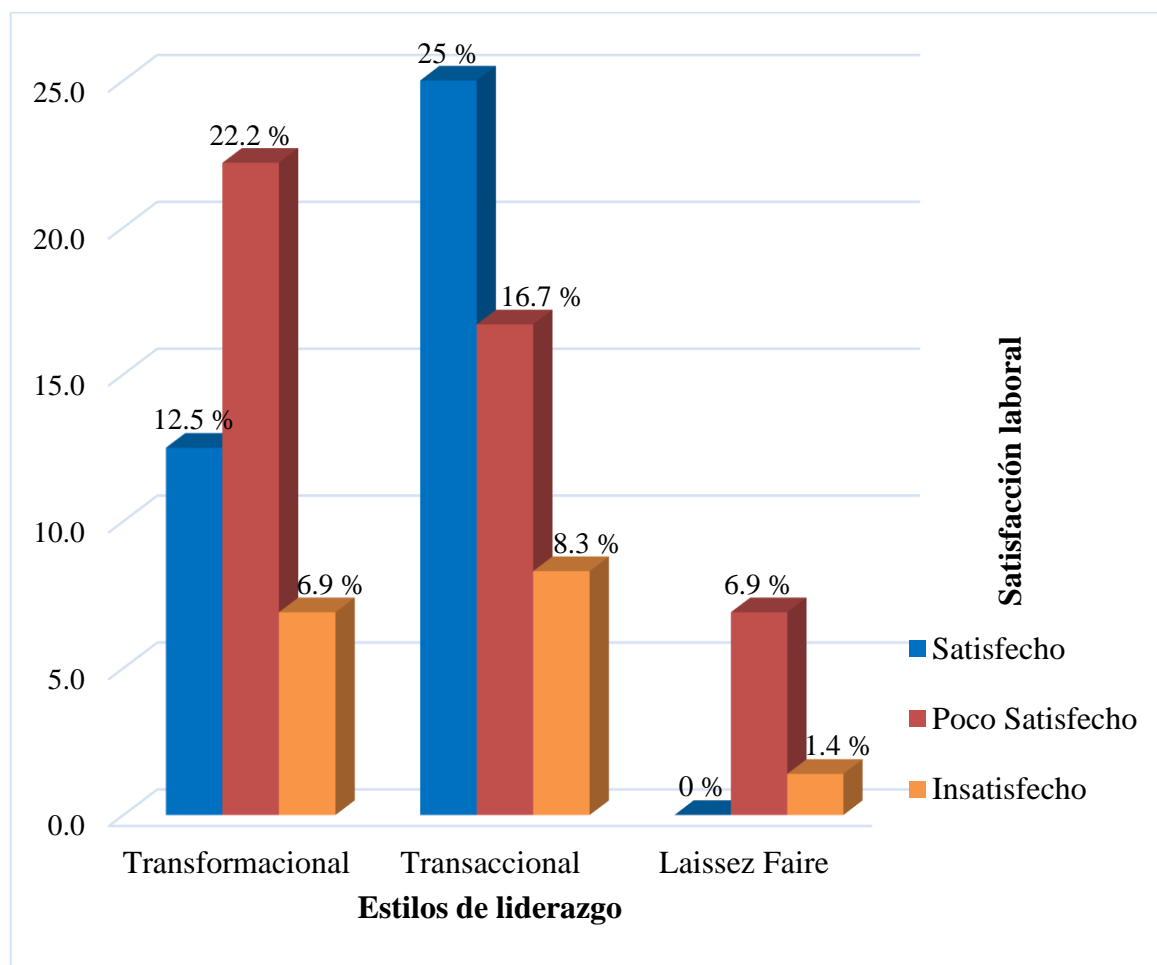
Satisfacción Laboral	Estilos de liderazgo							
	Transformacional		Transaccional		Laissez Faire		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Satisfecho	9	12.5	18	25.0	0	0.0	27	37.5
Poco Satisfecho	16	22.2	12	16.7	5	6.9	33	45.8
Insatisfecho	5	6.9	6	8.3	1	1.4	12	16.7
Total	30	41.7	36	50.0	6	8.3	72	100.0

Fuente: Cuestionario de Estilos de liderazgo y Cuestionario de satisfacción laboral

$$X^2 = 11.271, GL = 4, P = 0.024 < 0.05$$

En la tabla 03 con respecto a la relación que existe entre Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica de la Ji cuadrado donde se obtuvo  $X^2 = 11.271$ ,  $GL = 4$ ,  $P = 0.024 < 0.05$ ; lo cual indica la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

**Figura 03: Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2019**



Fuente: Tabla 03

En la figura 03 se observa con respecto a la relación que existe entre Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, los datos evidenciaron que el 25% presentan estar satisfechos con un estilo de liderazgo transaccional, el 22.2 % presentan estar poco satisfecho con un estilo de liderazgo transformacional , el 16.7% presentan estar poco satisfecho con un estilo de liderazgo transaccional, el 12.5 % presentan estar satisfechos con un liderazgo transformacional, el 8.3% se encuentran insatisfecho con un estilo de liderazgo transaccional, el 6.9 % se encuentran insatisfecho con un estilo de liderazgo transformacional, el 6.9% se encuentran poco satisfecho con un estilo de liderazgo Laissez Faire, el 1.4% se encuentran insatisfecho con el liderazgo Laissez Faire, y no se encontró satisfechos con el estilo de liderazgo Laissez Faire.

#### IV. DISCUSIÓN

En el presente estudio de investigación se puede identificar que el 50% de los Profesionales de Enfermería que trabajan en el Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas manifiestan que en dicha institución los jefes y responsables del departamento de la Enfermería realizan un estilo de Liderazgo Transaccional, siendo este el de mayor porcentaje, seguido del estilo Transformacional con el 41.7% y por ultimo estilo Laissez Faire con 8.3% respectivamente.

Esta investigación converge con los resultados de Quenta, R. (2016). Perú. Investigación que fue realizada con Enfermeros del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa en donde encontraron como resultados que la mayoría de Enfermeros identifican un liderazgo transaccional con un 74.5%, seguido del liderazgo transformacional con 19.6% y en menor porcentaje identifican un liderazgo Laissez faire con un 5.8%.

Tal como se describe, el estilo de liderazgo transaccional es lo que predomina por parte de los Enfermeros que trabajan en el Hospital Regional Virgen de Fátima lo cual se refiere a que los jefes y líderes optan por hacer una transacción con el personal trabajador para realizar las metas y objetivos planeados tal como se evidencia en la siguiente afirmación:

En el liderazgo Transaccional el líder y seguidor aceptan roles y responsabilidades interconectados para alcanzar las metas designadas y acuerdan qué es lo que el subordinado debe hacer para obtener la recompensa (material o no material), o evitar la sanción estipulada en el contrato. Los seguidores esperan que el líder los habilite para lograr un resultado favorable y sienten que el intercambio es transparente y justo si las recompensas son distribuidas equitativamente (Bass y Avolio 1990, p. 56)

Por otra parte, diverge con los resultados de Calderón, S. (2016). Colombia. En su trabajo de investigación cuyo objetivo fue: Identificar los estilos de liderazgo de los Enfermeros supervisores y coordinadores de una Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPS) del tercer nivel de la ciudad de Bogotá. Los resultados evidenciaron: que el liderazgo que predomina en los Enfermeros coordinadores y supervisores desde su percepción de los colaboradores es el liderazgo Transformacional con un 39 %, en segundo lugar, el liderazgo Transaccional con 38% y en tercer lugar, el



liderazgo correctivo evitador con 23%. Por lo tanto, concluyeron que el estilo de liderazgo que predomina en los enfermeros coordinadores y supervisores es el Liderazgo Transformacional, de igual forma se evidencia que aún se presentan en gran medida actitudes de Liderazgo Transaccional y Correctivo Evitador.

Con respecto a la variable Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, el 44.4% se encuentran poco satisfecho siendo este el mayor porcentaje, mientras que el 38.9 % se encuentran satisfechos y el 16.7% se encuentran insatisfechos siendo este de menor porcentaje.

Esta investigación converge con los resultados de Bacalla, Ch. (2012). Perú. En su trabajo cuyo objetivo fue: Determinar la satisfacción laboral de los Profesionales de Enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima -Chachapoyas y II-2 Tarapoto. Los resultados evidenciaron que del 100%, de los profesionales de enfermería de los Hospitales Virgen de Fátima -Chachapoyas y II-2 Tarapoto el 62.5% y 61.6% se encuentra regularmente satisfechos, 31.2% y 26.9% se encuentran satisfechos, el 2.1% y 7.7% manifiestan estar muy satisfechos y 4.2% y 3.8% manifiestan estar insatisfechos respectivamente.

También otras investigaciones evidencian los mismos resultados tales como la de Monzón (2007). Perú. Investigación que fue realizada con Profesionales de Enfermería que trabajan en el Hospital Regional Docente de Trujillo, respecto a la satisfacción laboral se evidencio que el 84.3% se encontraban poco satisfecho, siendo esta el mayor porcentaje mientras que el 11.4% manifestaron estar satisfechos y por ultimo solo el 4.3% estuvieron insatisfechos. Así mismo también los resultados de la investigación de Mamani (2013) realizada con Profesionales de Enfermería que trabajan en la Micro red José Antonio Encinas de Puno, referente a la variable satisfacción laboral se evidencio que el 41.9% presentan estar poco satisfechos, mientras que el 32.3% están satisfechos y 25.8% están insatisfechos.

Esta investigación en la misma unidad de estudio realizada por Canta, L. (2016). Trabajo que se tuvo como población a Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas tuvo como resultado: respecto a la variable satisfacción laboral que el 54.5% evidencia un nivel de satisfacción

laboral medio u poco satisfecho, seguido de un 23.6% con un nivel de satisfacción laboral alto y/o satisfecho y un 21.8% con un nivel de satisfacción laboral bajo y/o insatisfecho.

Estar satisfecho en el lugar de trabajo es importante en las diferentes áreas ya sea en el contexto físicas y/o confort, Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal, Desempeño de Tareas, Relación con la Autoridad, pero también el estilo de liderazgo por parte de los jefes transita como fuente principal para el desempeño de los trabajadores. El profesional de enfermería debería de optar por un liderazgo transformacional que ponga en práctica y concientice a todos los enfermeros de una organización, este estilo de liderazgo basado en valores principios, en motivación ispiracional carisma o influencia idealizada, estimulación intelectual y consideración individualizada tal como se muestra en la siguiente definición:

En la actualidad se ha demostrado que el liderazgo transformacional tiene grandes beneficios si se aplica de manera constante, desarrollando al máximo las capacidades de los miembros que conforman el equipo de salud, logrando así el empoderamiento de la profesión de Enfermería en los diversos ámbitos establecidos (Quispe, 2015, p. 23)

El presente estudio demostró que si existe relación entre Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica de la Ji-cuadrado donde se obtuvo  $X^2 = 11.271$ ,  $GL= 4$ ,  $P = 0.024 < 0.05$ ; lo cual indica la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Los datos evidenciaron que el 25% presentan estar satisfechos con un estilo de liderazgo transaccional, el 22.2 % presentan estar poco satisfecho con un estilo de liderazgo transformacional , el 16.7% presentan estar poco satisfecho con un estilo de liderazgo transaccional, el 12.5 % presentan estar satisfechos con un liderazgo transformacional, el 8.3% se encuentran insatisfecho con un estilo de liderazgo transaccional, el 6.9 % se encuentran insatisfecho con un estilo de liderazgo transformacional, el 6.9% se encuentran poco satisfecho con un estilo de liderazgo

Laissez Faire, el 1.4% se encuentran insatisfecho con el liderazgo Laissez Faire, y no se encontró satisfechos con el estilo de liderazgo Laissez Faire. Existe otras investigaciones que demuestran la relación que existe entre estas dos variables por lo que se menciona a continuación:

Gonzales, L. (2013). Chile. En su trabajo de investigación cuyo objetivo fue: Determinar si la Satisfacción Laboral percibida por los profesionales de Enfermería de los Centros de Responsabilidad (CR) o Servicios de 5 Hospitales del sector “Gran Santiago”, de la Región Metropolitana, está relacionada a los Estilos de Liderazgo del Modelo de Hersey y Blanchard. Se concluyó que: hay una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral con los estilos de liderazgo, se contrastó la hipótesis mediante ji-cuadrado  $X^2= 26,293$  GL=3 ( $p<0.05$ )  $p<0,001$  motivo por el cual es importante profundizar en estos temas para obtener conocimientos que permitan formar profesionales líderes, capaces de mantener satisfecho a su equipo de trabajo.

Quenta, R. (2016). Perú. En su trabajo de investigación cuyo objetivo fue: Establecer la relación entre los Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral en enfermeras del hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa-2016. Concluyeron que, con la aplicación de prueba estadística Chi cuadrado, con un nivel de confianza al 99% y un nivel de error del 1%, se encontró un alto nivel de significancia  $X^2= 25.63 > X2$  (99%) =20.09 ( $P<0.01$ )  $p=0.0012$  entre ambas variables por lo que se acepta la hipótesis que señala que existe relación entre los Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los enfermeros del hospital Regional Honorio Delgado.

Carrera, F. (2014). Perú. En su estudio cuyo objetivo fue: Determinar qué relación existe entre la capacidad de Liderazgo y el nivel de Satisfacción Laboral en los Profesionales de Enfermería de la Red Pacasmayo 2014. Lo cual concluyeron que: La Capacidad de Liderazgo tiene relación significativa con el Nivel de Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería, siendo comprobado por la prueba de Chi cuadrado.  $X^2 = 8.499$  ( $p<0.05$ )  $p =0.014$  Significativo.

Estas investigaciones demuestran la relación que existe entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral, ambos repercuten en el desarrollo y mejora de tareas por parte del potencial humano profesionales de enfermería, el liderazgo transformacional

como fuente de mejora y cambio basado en valores y concientización es una manera de poder lograr la satisfacción en el trabajo en los diferentes aspectos o condicionantes.

Por otra parte, en esta investigación es importante señalar que los Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas En la dimensión condiciones físicas y/o confort el 76.4% se encuentran satisfechos, el 26.4% se encuentran poco satisfechos y el 11.1% se encuentran insatisfechos, en la dimensión beneficios laborales el 44.4% se encuentran satisfechos, el 34.7% se encuentran poco satisfechos y el 20.8% se encuentran insatisfechos, en la dimensión políticas administrativas el 58.3% se encuentran poco satisfechos, el 27.8% se encuentran satisfechos y el 13.9% se encuentran insatisfechos, en la dimensión relaciones sociales el 44.4% están satisfechos, el 40.3% se encuentran poco satisfecho y el 15.3% se encuentran insatisfechos, en la dimensión desarrollo personal el 59.7% están satisfechos, el 33.3% se encuentran poco satisfecho y el 6.9% se encuentran insatisfechos, en la dimensión desempeño de tareas el 51.4% están satisfechos, el 31.9% se encuentran poco satisfecho y el 16.7% se encuentran insatisfechos, en la dimensión relación con la autoridad el 40.3% se encuentran satisfechos, el 38.9% se encuentran poco satisfechos y el 20.8% están insatisfechos, estos resultados tiene similitud con la siguiente investigación: (Ver anexo 06: Tablas: 4 -10 )

Matamet. (2015). Perú. En su trabajo de investigación cuyo objetivo fue: Determinar la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca. Tuvieron como resultado: Destacando los factores de condiciones físicas 65% y relaciones interpersonales 66.2% muestran niveles de poca satisfacción, las dimensiones de remuneración 28%, desarrollo personal, 22.5% y desempeño de tareas 25% presentan satisfacción y los factores políticas administrativas 27.5% y con relación con la autoridad 18.75% presentar insatisfacción, por lo tanto concluyeron que: El personal de enfermería del (HCMM) de Juliaca, se encuentran medianamente satisfechos con tendencia a la insatisfacción, en aspectos como las condiciones físicas, las políticas administrativas, las relaciones interpersonales, relaciones con la autoridad y satisfechos respecto a la remuneración, desarrollo personal y el desempeño de tareas

Cabe resaltar que en las dimensiones condiciones Físicas y/o Confort, desempeño de tareas y relación con la autoridad se evidencia que existe relación con los estilos de liderazgo, para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica de la Ji-cuadrado donde se obtuvo  $X^2 = 9.649$ ,  $GL= 4$ ,  $P = 0.047 < 0.05$ ;  $X^2 = 9.784$ ,  $GL= 4$ ,  $P = 0.044 < 0.05$ ;  $X^2 = 9.902$ ,  $GL= 4$ ,  $P = 0.042 < 0.05$  respectivamente, lo cual indica la existencia de una relación estadísticamente significativa de cada uno de estas dimensiones y los estilos de liderazgo. (Ver anexo 06: Tablas: 04, 09, 10)

Evidenciando así en la dimensión condiciones físicas y/o confort que los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas el 33% se encuentran satisfechos con un liderazgo transformacional siendo esta el mayor porcentaje, el 25% se encuentran satisfechos con un liderazgo transaccional, el 15.3% se encuentran poco satisfecho con un liderazgo y transaccional, el 9.7% se encuentra insatisfecho con un liderazgo transaccional, el 6.9 % poco satisfecho con un liderazgo transformacional, el 4.2% satisfecho con un liderazgo Laissez Faire, el 4.2% poco satisfecho con un liderazgo Laissez Faire, el 1.4% insatisfecho con un liderazgo transformacional, no encontrando ningún insatisfecho con el liderazgo Laissez Faire.

En la dimensión desempeño de tareas se puede evidenciar que el 22.2% de los profesionales de enfermería se encuentran satisfechos con un estilo de liderazgo transformacional y también el 22.2% se encuentran poco satisfechos con un liderazgo transaccional, el 20.8% se encuentran satisfechos con un liderazgo transaccional, el 9.7% se encuentran poco satisfecho e insatisfecho con un estilo transformacional, el 8.3% se encuentran satisfecho con un estilo de liderazgo Laissez Faire, el 6.9% insatisfecho con un estilo de liderazgo transaccional, no encontrando poco satisfecho e insatisfecho con un liderazgo Laissez Faire.

En la dimensión relación con la autoridad el 26.4% se encuentran poco satisfecho con un liderazgo transaccional, el 23.6% satisfechos con un estilo de liderazgo transformacional, el 13.9% satisfecho con un estilo de liderazgo transaccional, el 11.1% poco satisfecho con un estilo de liderazgo transformacional, el 9.7% insatisfecho con un estilo de liderazgo transaccional, el 6.9% insatisfecho con un

estilo de liderazgo transformacional, el 4.2% insatisfecho con un estilo de liderazgo Laissez Faire, el 2.8% satisfecho con un estilo de liderazgo Laissez Faire, el 1.4% poco satisfecho con un estilo de liderazgo Laissez Faire.

En cambio, en esta investigación en las dimensiones Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales y desarrollo personal no existe relación con los estilos de liderazgo, para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica de la Ji-cuadrado donde se obtuvo  $X^2 = 1.863$ ,  $GL = 4$ ,  $P = 0.761 > 0.05$ ;  $X^2 = 6.108$ ,  $GL = 4$ ,  $P = 0.191 > 0.05$ ;  $X^2 = 2.104$ ,  $GL = 4$ ,  $P = 0.717 > 0.05$ ;  $X^2 = 3.880$ ,  $GL = 4$ ,  $P = 0.422 > 0.05$  respectivamente, lo cual indica que no existe una relación estadísticamente de cada uno de estas dimensiones y los estilos de liderazgo. (Ver anexo 06: Tablas: 02 - 08)

Los estilos de liderazgo y satisfacción laboral repercuten y se relacionan es por ello que los profesionales de enfermería que desempeñan cargos como direcciones: jefaturas de departamento, jefes y/o responsables de cada servicio deben de formarse y practicar un estilo de liderazgo que sea acorde con la satisfacción de todo el personal enfermero de la institución, como se detalló en el presente estudio el estilo de liderazgo predominante es el transaccional pero sería indispensable fortalecer el liderazgo transformacional con planes de mejora continua y bienestar de toda la colectividad.

## V. CONCLUSIONES

- ✓ Existe relación significativa entre Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, porque se contrastó la hipótesis alterna, cuyo valor fue de:  $X^2 = 11.271$ ,  $GL = 4$ ,  $P = 0.024 < 0.05$
- ✓ Los Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, el 50% afirmaron que es predominante un Estilo de Liderazgo Transaccional siendo este el de mayor porcentaje, seguido del estilo Transformacional con el 41.7% y por ultimo estilo Laisszes Faire con 8.3%.
- ✓ Los Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 44.4% se encuentran poco satisfecho siendo este el mayor porcentaje, mientras que el 38.9 % se encuentran satisfechos y el 16.7% se encuentran insatisfechos siendo este de menor porcentaje.
- ✓ Las dimensiones condiciones Físicas y/o Confort, desempeño de tareas y relación con la autoridad tienen relación significativa con los estilos de liderazgo, para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica de la Ji-cuadrado donde se obtuvo  $X^2 = 9.649$ ,  $GL = 4$ ,  $P = 0.047 < 0.05$ ;  $X^2 = 9.784$ ,  $GL = 4$ ,  $P = 0.044 < 0.05$ ;  $X^2 = 9.902$ ,  $GL = 4$ ,  $P = 0.042 < 0.05$  respectivamente.
- ✓ Las dimensiones Beneficios laborales y/o remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Sociales y desarrollo personal no existe relación significativa con los estilos de liderazgo, para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica de la Ji-cuadrado donde se obtuvo  $X^2 = 1.863$ ,  $GL = 4$ ,  $P = 0.761 > 0.05$ ;  $X^2 = 6.108$ ,  $GL = 4$ ,  $P = 0.191 > 0.05$ ;  $X^2 = 2.104$ ,  $GL = 4$ ,  $P = 0.717 > 0.05$ ;  $X^2 = 3.880$ ,  $GL = 4$ ,  $P = 0.422 > 0.05$  respectivamente.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Al Ministerio de Salud**

- ✓ Crear políticas públicas para mejorar las condiciones del trabajador enfermero que alberguen mejores puestos de trabajo, remuneración adecuada, equipamiento en las diferentes instituciones que laboran.

### **Al colegio de enfermeros del Perú**

- ✓ Implementar congresos nacionales enfatizando temas de liderazgo y satisfacción laboral fomentando la socialización entre los diferentes profesionales de enfermería, estimulando un estilo de liderazgo transformacional e incentivando la práctica diaria en el que hacer enfermero.
- ✓ Fomentar facilidades para el desarrollo de investigaciones en el área de gerencia y gestión del potencial humano, para el fortalecimiento de enfermeros expertos en temas de liderazgo y satisfacción laboral optando así una línea de investigación para el desarrollo.

### **Al Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas**

- ✓ Al director (a), juntamente con el jefe de departamento de enfermería coordinar y elaboración de un plan de mejora continua sobre liderazgo, trabajo en equipo, fortalecimiento y gestión del capital humano.
- ✓ Al jefe de Departamento fortalecer la calidad de la atención mediante el fortalecimiento de capacidades y actualización permanente de los profesionales de enfermería y estimular los logros de metas.

### **A la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas**

- ✓ A la escuela de post grado continuar realizando investigaciones en esta línea en las cuales se haga énfasis el liderazgo y satisfacción laboral en las Ciencias de la Salud, así mismo involucrar en la malla curricular de la Maestría en Gerencia y Gestión en los Servicios de Salud el curso de liderazgo.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aiken (2013) Satisfacción Laboral e intención de abandonar la organización en personal de enfermería recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAT1201.pdf>
- Bass, B. (1990). Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo recuperado de: [http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega\\_c/sources/vega\\_c.pdf](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega_c/sources/vega_c.pdf)
- Bacalla (2012). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Hospitales Virgen de Fátima - Chachapoyas y II-2 Tarapoto – 2012 (tesis de Licenciatura), Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas Perú. Recuperado de: <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/209>
- Carrera, F. (2014). Capacidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la red de salud Pacasmayo – 2014 (Tesis de licenciamiento) Universidad nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/854>
- Calderón (2016). Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de una ips de tercer nivel de Bogotá (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Colombia. Colombia. Recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/56025/1/1022363661.2016.pdf>
- Canta (2016). Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima –Chachapoyas, 2016 (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1319/Luzlita%20Canta%20%20Zumaeta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- CIE (2015) Las enfermeras, una fuerza para el cambio recuperado de: <http://www.codem.es/reportajes/-enfermeras-una-fuerza-para-cambio>
- CIE (2006) Gestión de recursos humanos para lograr la calidad del servicio de ginecología de un hospital nacional recuperado de:

<http://www.monografias.com/trabajos81/gestion-recursos-humanos-y-mejora-del-servicio/gestion-recursos-humanos-y-mejora-del-servicio2.shtml#ixzz4wBPmmQal>

Chávez y Col (2001) Motivación, Satisfacción, Enfermera Asistencial recuperado de <http://gesdoc.isciii.es/gesdoccontroller?action=download&id=21/05/2014-e7053fe25f>

Flores, (2010) Indicadores de satisfacción laboral en lima Perú Recuperado de: <http://gesdoc.isciii.es/gesdoccontroller?action=download&id=21/05/2014-e7053fe25f>

Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. Córdoba. Argentina. Brujas.

Gonzales, L. (2013). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, (Tesis de maestría), Universidad de Chile. Santiago, Chile. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3704/370441812002.pdf>

Lupano, M. (2007). Teorías implícitas del liderazgo, calidad de la relación entre líder y seguidor (LMX–intercambio líder/seguidor) y satisfacción recuperada de: <http://www.redalyc.org/pdf/970/97021031003.pdf>

Monzón, D. & Ortiz, R. (2007). Capacidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral Trujillo, (Tesis de licenciamento) Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://www.nutricionhospitalaria.com/pdf/4688.pdf>

Matamet, T (2015). Satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Carlos Monge Medrano de Juliaca, 2015 (Tesis de licenciamento) Universidad Nacional del Altiplano, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2252/Matamet\\_Montuffar\\_Thalia\\_Yandira.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2252/Matamet_Montuffar_Thalia_Yandira.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

OMS (2015) Las enfermeras, una fuerza para el cambio: eficaces en cuidados, eficientes en costos recuperado de: [http://files.sld.cu/socuenf/files/2015/04/carpeta-del-die\\_2015\\_sp1.pdf](http://files.sld.cu/socuenf/files/2015/04/carpeta-del-die_2015_sp1.pdf)

- OMS (2014) Reposte a nivel mundial sobre el entorno laboral del profesional de enfermería: eficaces en cuidados, eficientes en costos recuperado de: [http://files.sld.cu/socuenf/files/2014/04/carpeta-del-die\\_2014\\_sp1.pdf](http://files.sld.cu/socuenf/files/2014/04/carpeta-del-die_2014_sp1.pdf)
- Quenta, R. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional Honorio delgado Arequipa – 2016, (tesis de Licenciatura), Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa Arequipa, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1805/ENquvara.pdf?sequence=1>
- Quispe, J. (2015). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de enfermeros del hospital regional Honorio Delgado recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1805/ENquvara.pdf?sequence=1>
- Quispe, J. (2015). Opinión del enfermero sobre los estilos de liderazgo del enfermero jefe en el servicio de medicina, 2014 recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/handle/cybertesis/4107>
- Robbins, S. (2009). Satisfacción laboral : [http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma\\_Quispe\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/244/Norma_Quispe_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rivera, M. (2012). Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de enfermería (Tesis de maestría) Universidad san Luis de Potosí, México. Recuperado de: <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3065/4/MAE1ELS00201.pdf>
- RNPS (2015) Número de profesionales de salud creció en más de 27,000 en último quinquenio recuperado de: <http://www.upch.edu.pe/faest/images/stories/egresados/pdf/1612-1.pdf>
- Supo, J. (2016). Seminarios de investigación científica” recuperado de: <file:///C:/Users/PC/Downloads/107-josc3a9-supoc3b3mo-empezar-una-tesis.pdf>

# **ANEXOS**

### Anexo 01: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Ítem	Categorías	Escala	Tipo de variable
Estilo de Liderazgo	Modo o forma en el que lleva a cabo el proceso de persuasión o de ejemplo por medio del que un individuo (o equipo de liderazgo) induce a un grupo a alcanzar objetivos planteados por el líder o compartidos por el líder y sus seguidores.	Porte de influenciar y dirigir que aplica el profesional de enfermería para el logro de objetivos, consiguiendo resultados exitosos y positivos en los servicios hospitalarios; y que los enfermeros con función asistencial identifican, variable de naturaleza cualitativa, medida en la escala nominal. Considerando los siguientes valores finales liderazgo transformacional, transaccional, Laissez Faire, medido por el cuestionario estilos de liderazgo.	-Carisma o influencia idealizada	17	1. Liderazgo transformacional = 125 - 170 puntos.	Ordinal  <b>Ítems</b> Politómica 1= Nunca 2= Rara vez 3= A veces 4= A menudo 5= Siempre	Categórica
			-Motivación Inspiracional				
			-Estimulación intelectual				
			-Consideración individualizada	11	2. Liderazgo transaccional = 79 - 124 puntos.		
			-Recompensa o contingente				
			-Dirección por excepción.				
			- Conceder completa libertad a los subordinados	6	3. Liderazgo laissez faire = 34 - 78 puntos		

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Categoría		Escala	Tipo de variable
						dimensión	variable		
Satisfacción laboral	Sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos	Es el grado de bienestar que experimenta el profesional de enfermería condicionado por su puesto de trabajo en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas para poder medirlo se utilizara la escala de satisfacción laboral como instrumento.	<b>Condiciones físicas y/o confort</b>	<p>*La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.</p> <p>*El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.).</p> <p>*La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.</p> <p>*En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.</p> <p>*Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles).</p>	5	Satisfecho =19 - 25	Satisfecho =133 - 180	<b>Ordinal Ítems</b> Escala Politomica Totalmente en acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Indeciso = 3 En desacuerdo = 2 Totalmente en desacuerdo = 1	Categorica
					4	Poco Satisfecho =12 - 18	Poco Satisfecho =84 - 132		
					5	Insatisfecho = 5 - 11	Insatisfecho =36 - 83		
			<b>Beneficios laborales y/o remunerativos</b>	<p>*Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.</p> <p>*Me siento mal con lo que gano.</p> <p>*Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.</p> <p>*Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.</p>	4	Satisfecho =16 - 20	Poco satisfecho =10 - 15		
			<b>Políticas Administrativas</b>	<p>*Siento que doy más de lo que recibo de la institución.</p> <p>*La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.</p> <p>*Me disgusta mi horario.</p> <p>*El horario de trabajo me resulta incómodo.</p>	5	Satisfecho =19 - 25	Poco Satisfecho =12 - 18		
						Insatisfecho = 4 - 9	Insatisfecho =5 - 11		

			<p><b>Relaciones Sociales</b></p> <p>*El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocida.</p> <p>*El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.</p> <p>* Me agrada trabajar con mis compañeros.</p> <p>*Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.</p> <p>*La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.</p>	4	<p>Satisfecho =16 - 20</p> <p>Poco satisfecho =10 - 15</p> <p>Insatisfecho = 4 - 9</p>		
			<p><b>Desarrollo Personal</b></p> <p>*Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.</p> <p>*Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.</p> <p>*Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.</p> <p>*Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo</p> <p>*Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.</p> <p>*Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.</p>	6	<p>Satisfecho =23 - 30</p> <p>Poco satisfecho =14 - 22</p> <p>Insatisfecho = 6 - 13</p>		
			<p><b>Desempeño de Tareas</b></p> <p>*La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.</p> <p>*Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.</p> <p>* Me siento realmente útil con la labor que realizo.</p> <p>*Mi trabajo me aburre.</p>	6	<p>Satisfecho = 23 - 30</p> <p>Poco satisfecho =14 - 22</p> <p>Insatisfecho = 6 - 13</p>		

			<p><b>Relación con la Autoridad</b></p>	<p>*Me siento complacido(a) con la actividad que realizo.          *Me gusta el trabajo que realizo.</p> <p>*Siento que mis jefes están dispuestos a instruirme.          *En mi trabajo me hacen recordar problemas pasados          *Llevarme bien con mi jefe es beneficioso          *La relación con mis superiores es cordial          *No me siento a gusto con mi jefe.          *Mi jefe valora el esfuerzo.</p>	6	<p>Satisfecho          =23 - 30          Poco satisfecho          =14 - 22          Insatisfecho          = 6 - 13</p>		
--	--	--	-----------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--





Anexo: 02

**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE  
AMAZONAS**



**ESCUELA DE POSTGRADO**

**GERENCIA Y GESTION EN LOS SERVICIOS DE SALUD**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo.....identificado con  
DNI:.....acepto participar en la investigación que lleva como título  
"ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS  
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE FATIMA  
CHACHAPOYAS -2019” Cuya investigación está siendo realizada por el Bach. Elito  
Mendoza Quijano para obtener el grado de Magister en Gestión y Gerencia en los Servicios  
de Salud en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, teniendo  
como objetivo determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y satisfacción  
laboral de los profesionales de enfermería Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas  
2019.

**PROCEDIMIENTO:**

En la presente investigación usted responderá a dos cuestionarios sobre estilos de liderazgo  
y satisfacción laboral, tomando aproximadamente de 15 a 20 minutos de su tiempo, la  
información que usted nos proporcione será estrictamente confidencial y se utilizará  
solamente para fines del presente trabajo. Por todo lo declarado, su participación es  
voluntaria, puede retirarse del estudio en cualquier momento que considere conveniente, sin  
que ello le afecte de alguna manera. Si tiene alguna duda puede hacer preguntas, se le  
brindará información necesaria para responder sus inquietudes y dudas.

Agradezco el tiempo dedicado y su colaboración y en la investigación y sobre todo por la  
sinceridad de sus respuestas.

Chachapoyas, .....de diciembre del 2019

.....

Firma

Anexo:03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** ESTILOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA, HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE FATIMA CHACHAPOYAS -2019

<b><u>FORMULACION DEL PROBLEMA</u></b>	<b><u>OBJETIVOS</u></b>	<b><u>VARIABLES</u></b>	<b><u>MARCO METODOLOGICO</u></b>
¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas-2019?	<p><b><u>General</u></b> Determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas 2019</p> <p><b><u>Específicos</u></b> Identificar los estilos de Liderazgo de los profesionales de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas 2019. Determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas 2019.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Estilos de liderazgo</p> <p><b>Variable 2:</b> Satisfacción laboral</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Nivel:</b> Relacional</p> <p><b>Tipo:</b> Observacional, Prospectivo, transversal y Analítico</p> <p><b>Método de investigación:</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Población General:</b> 89 enfermeros</p> <p><b>Población de estudio:</b> 72 enfermeros</p> <p><b>Muestra:</b> 100% de la población</p> <p><b>Técnicas e instrumentos:</b> <b>Técnica:</b> Encuesta para las dos variables <b>Instrumento:</b> <b>V1:</b> Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID-S). <b>V2:</b> Cuestionario de satisfacción laboral SL –SPC</p>



Anexo: 04

UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE  
AMAZONAS



ESCUELA DE POSTGRADO

GERENCIA Y GESTION EN LOS SERVICIOS DE SALUD

“CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID-S)”

Lea detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se le presentan y marque con un (x) la respuesta que estime correcta así mismo se presenta una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor, indique cuán frecuentemente su jefe de servicio muestra esta conducta o actitud en el trato con usted.

DATOS GENERALES

EDAD: .....

SEXO: Masculino ( ) Femenino ( )

ESTADO CIVIL: Soltero ( ) Casado ( ) Viudo ( ) Divorciado ( )

FORMACION PROFESIONAL: Licenciado ( ) Segunda especialidad ( ) Magister ( )

Doctorado ( ) Otros.....

SERVICIO DONDE LABORA: .....

CONDICION LABORAL: Nombrado ( ) Contratado ( )

TIEMPO DE LABOR EN EL SERVICIO:

- ✓ 3 meses - 10 años ( )
- ✓ 11 años - 20 años ( )
- ✓ 21 años - 30 años ( )
- ✓ 31 años a más ( )

ENUNCIADO	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
1. Me siento orgulloso (a) de trabajar con ella					
2. Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar					
3. Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					

4. Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
5. Me hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.					
6. Esta dispuesta a instruirme o enseñarme siempre que lo necesite.					
7. Nos da charlas para motivarnos					
8. Cuenta con mi respeto					
9. Potencia mi motivación del éxito					
10. Trata de que vea los problemas como una oportunidad para aprender.					
11. Trata de desarrollar nuevas formas para motivarme.					
12. Me hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva.					
13. Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.					
14. Me pide que fundamente mis opiniones con argumentos sólidos.					
15. Me da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes.					
16. Tengo plena confianza en él o ella.					
17. Confío en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					
18. No trata de cambiar lo que hago mientras las cosas salga bien					
19. Evita involucrarse en mi trabajo					
20. Demuestra que cree firmemente en el dicho “si funciona no lo arregles”					
21. Me da lo que quiero a cambio de recibir su apoyo.					
22. Evita intervenir excepto cuando no se consiguen los objetivos					
23. Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que haga y lo que puedo obtener con mi propio esfuerzo.					
24. Siempre que sea necesario puedo negociar con ella, lo que obtendré a cambio de mi trabajo.					
25. Me hace saber que puedo lograr lo que quiero, si trabajo conforme lo pactado con ella.					

26. Trata de que obtenga lo que deseo a cambio de mi cooperación.					
27. No trata de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.					
28. Deja que siga haciendo mi trabajo como siempre lo he hecho a menos que sea necesario introducir algún cambio.					
29. Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento					
30. No dice donde se encuentra en algunas ocasiones					
31. Evita tomar decisiones					
32. Es difícil de encontrarla cuando surge un problema.					
33. Evita decirme como se tienen que hacer las cosas.					
34. Es probable que esté ausente cuando se lo necesita.					

La puntuación total se obtiene de la suma de los posicionamientos del encuestado en cada uno de los treinta y cuatro ítems, asignando un valor de:

- ✓ Nunca: 1 punto.
- ✓ Rara vez: 2 puntos.
- ✓ A veces: 3 puntos.
- ✓ A menudo: 4 puntos.
- ✓ Siempre: 5 puntos.

Luego se procede a la suma de todos los ítems, obteniendo como resultado final:

- ✓ Liderazgo laissez faire de 34 - 78 puntos
- ✓ Liderazgo transaccional de 79 - 124 puntos
- ✓ Liderazgo transformacional de 125 - 170 puntos.



Anexo: 05

UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE  
AMAZONAS



ESCUELA DE POSTGRADO

GERENCIA Y GESTION EN LOS SERVICIOS DE SALUD

“CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL SL –SPC”

**DATOS GENERALES**

EDAD: .....

SEXO: Masculino ( ) Femenino ( )

ESTADO CIVIL: Soltero ( ) Casado ( ) Viudo ( ) Divorciado ( )

FORMACION PROFESIONAL: Licenciado ( ) Segunda especialidad ( ) Magister ( )

Doctorado ( ) Otros .....

SERVICIO DONDE LABORA: .....

CONDICION LABORAL: Nombrado ( ) Contratado ( )

TIEMPO DE LABOR EN EL SERVICIO:

- ✓ 3 meses - 10 años ( )
- ✓ 11 años - 20 años ( )
- ✓ 21 años - - 30 años ( )
- ✓ 31 años a más ( )

**INSTRUCCIONES**

Las siguientes preguntas son un intento para medir ciertos aspectos sobre la satisfacción en su trabajo. Cada ítem debe ser contestado en la forma en que Ud. Crea necesario. Hay cinco posibles respuestas para cada ítem, corresponde a:

- ✓ **TDA** : Totalmente en acuerdo
- ✓ **DA** : De Acuerdo.
- ✓ **I** : Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (indeciso)
- ✓ **ED** : En desacuerdo.
- ✓ **TED** : Totalmente en Desacuerdo.

<b>CUESTIONARIO DE SATISFACION LABORAL</b>					
<b>ENUNCIADO</b>	<b>TDA</b>	<b>DA</b>	<b>I</b>	<b>ED</b>	<b>TED</b>
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mi jefe es comprensivo (a)					
7. Me siento mal con lo que gano.					
8. Siento que doy más de lo 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. (ventilación, iluminación etc.)					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarme bien con mi 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 incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					

27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi jefe.					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)					
33. El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

### **Nivel Satisfacción Laboral**

Satisfecho = 133 - 180

Poco Satisfecho = 84 – 132

Insatisfecho =36 - 83



**Anexo: 06**

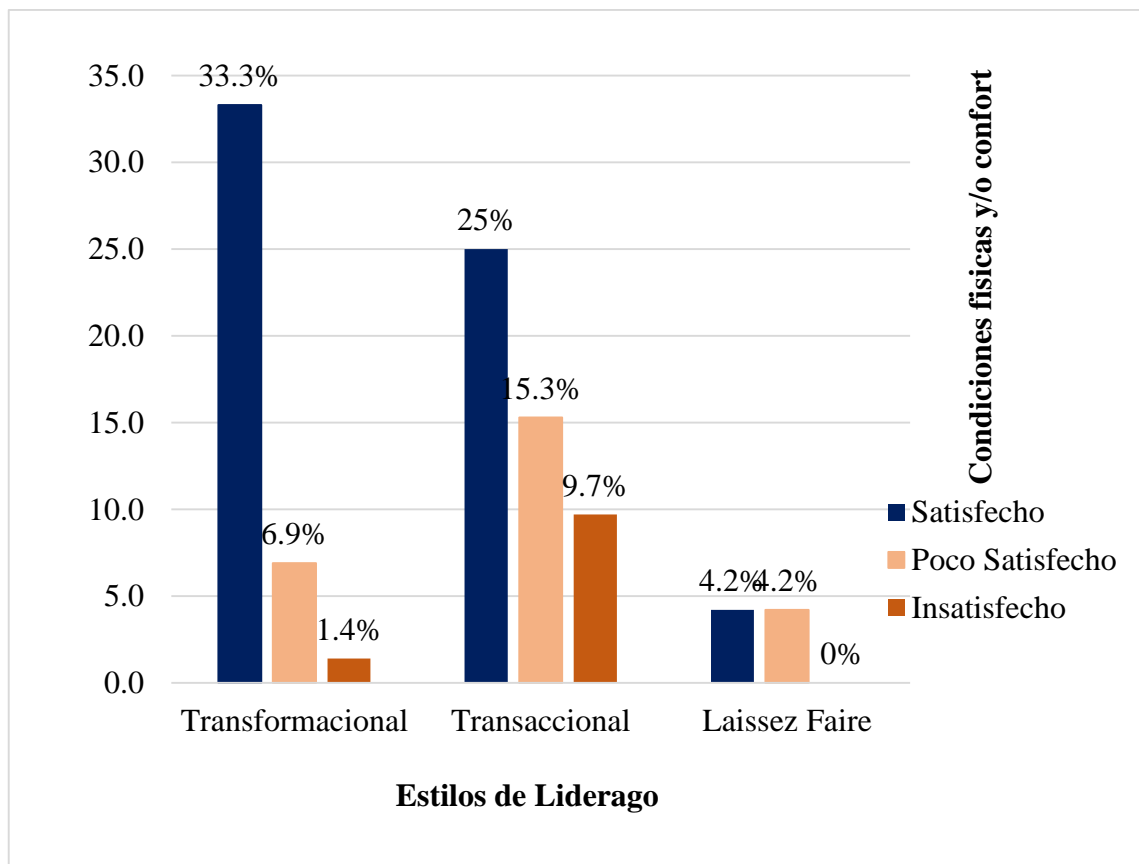
**Tabla 04: Estilos de Liderazgo en la dimensión Condiciones Físicas y/o Confort de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2019.**

Condiciones Físicas y/o Confort	Estilos de liderazgo						Total	
	Transformacional		Transaccional		Laissez Faire			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Satisfecho	24	33.3	18	25	3	4.2	55	76.4
Poco Satisfecho	5	6.9	11	15.3	3	4.2	19	26.4
Insatisfecho	1	1.4	7	9.7	0	0.0	8	11.1
Total	30	41.7	36	50	6	8.3	72	100

Fuente: Cuestionario de Estilos de liderazgo y Cuestionario de satisfacción laboral

$X^2 = 9.649$ ,  $GL = 4$ ,  $P = 0.047 < 0.05$

**Figura 04: Estilos de Liderazgo en la dimensión Condiciones Físicas y/o Confort de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2019**



Fuente: Tabla 04

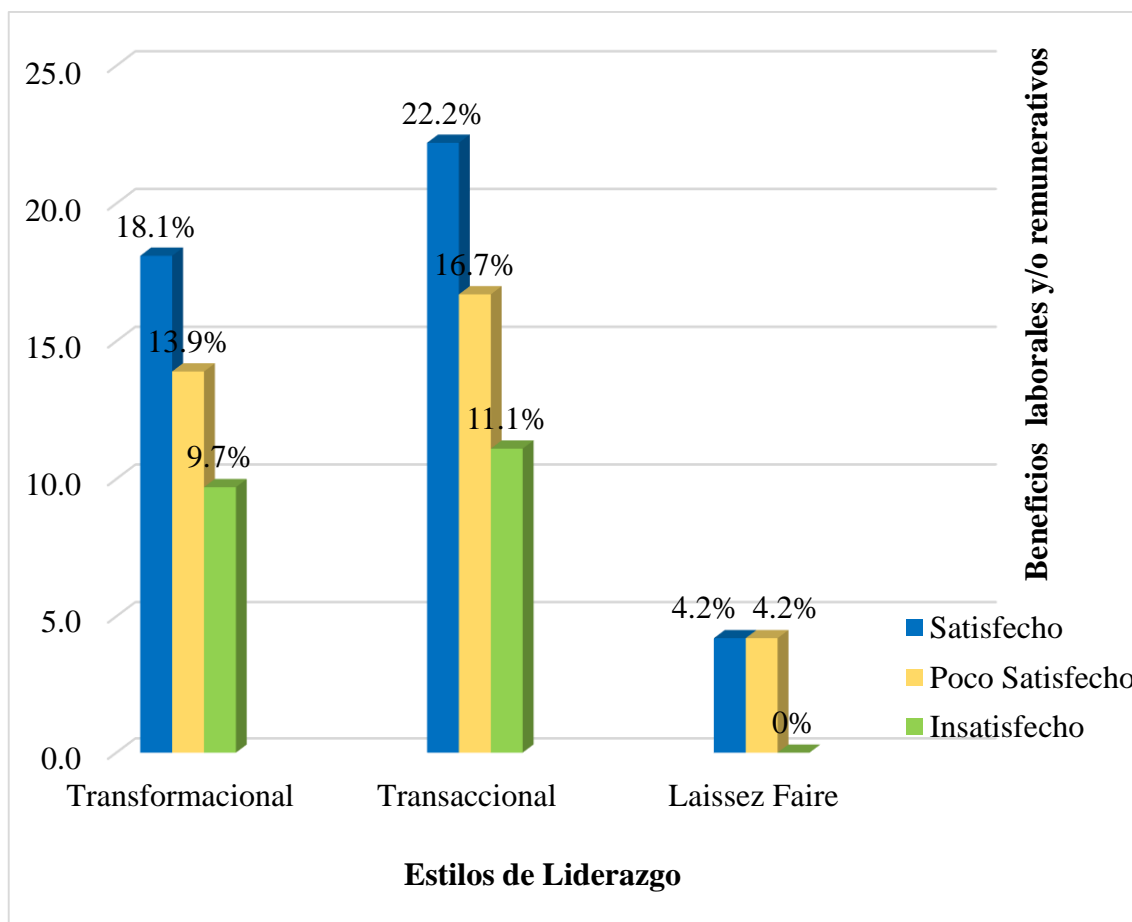
**Tabla 05: Estilos de Liderazgo en la dimensión Beneficios laborales y/o remunerativos de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2019**

Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Estilos de liderazgo							
	Transformacional		Transaccional		Laissez Faire		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Satisfecho	13	18.1	16	22.2	3	4.2	32	44.4
Poco Satisfecho	10	13.9	12	16.7	3	4.2	25	34.7
Insatisfecho	7	9.7	8	11.1	0	0.0	15	20.8
Total	30	41.7	36	50	6	8.3	72	100

Fuente: Cuestionario de Estilos de liderazgo y Cuestionario de satisfacción laboral

$X^2 = 1.863$ ,  $GL = 4$ ,  $P = 0.761 > 0.05$

**Figura 05: Estilos de Liderazgo en la dimensión Beneficios Laborales y/o Remunerativos de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2019**



Fuente: Tabla 05

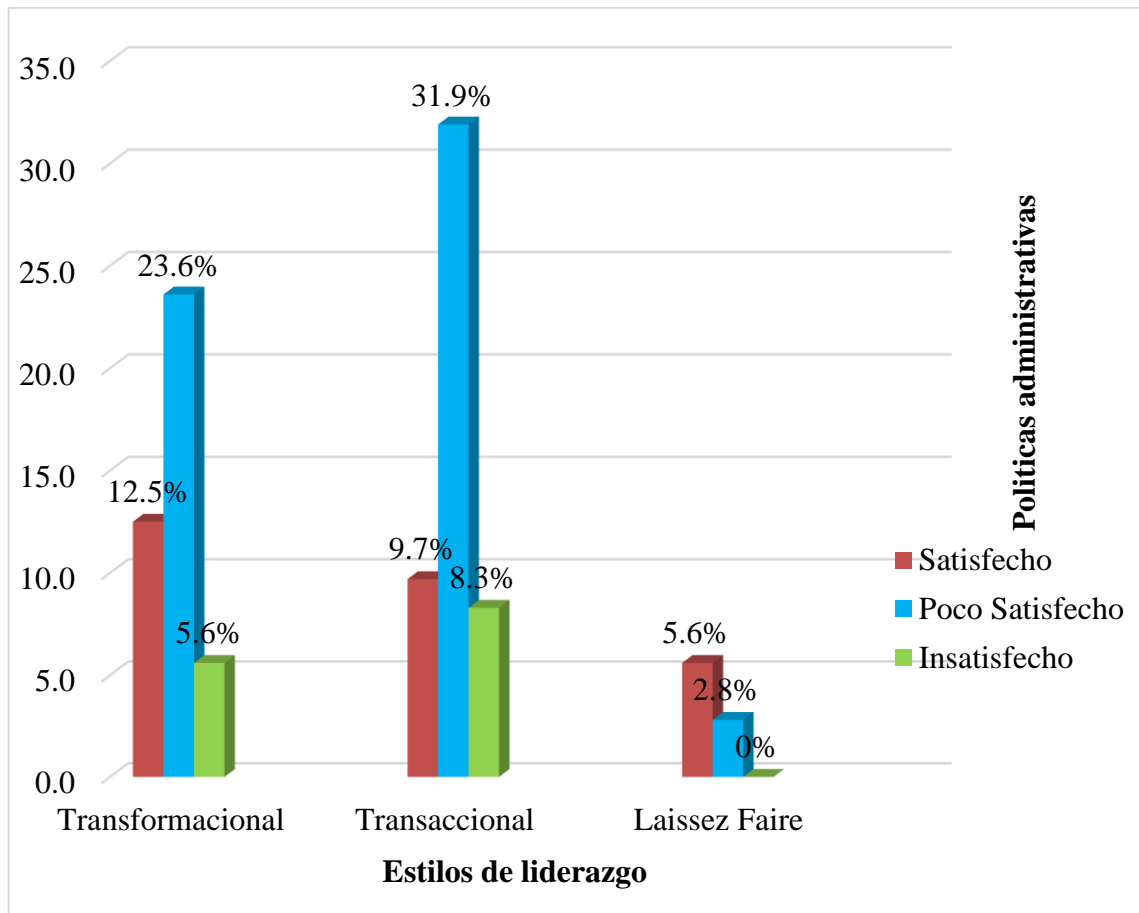
**Tabla 06: Estilos de Liderazgo en la dimensión políticas administrativas de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2019**

Políticas administrativas	Estilos de liderazgo							
	Transformacional		Transaccional		Laissez Faire		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Satisfecho	9	12.5	7	9.7	4	5.6	20	27.8
Poco Satisfecho	17	23.6	23	31.9	2	2.8	42	58.3
Insatisfecho	4	5.6	6	8.3	0	0.0	10	13.9
Total	30	41.7	36	50.0	6	8.3	72	100

Fuente: Cuestionario de Estilos de liderazgo y Cuestionario de satisfacción laboral

$$X^2 = 6.108, GL = 4, P = 0.191 > 0.05$$

**Figura 06: Estilos de Liderazgo en la dimensión políticas administrativas de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2019**



Fuente: Tabla 06

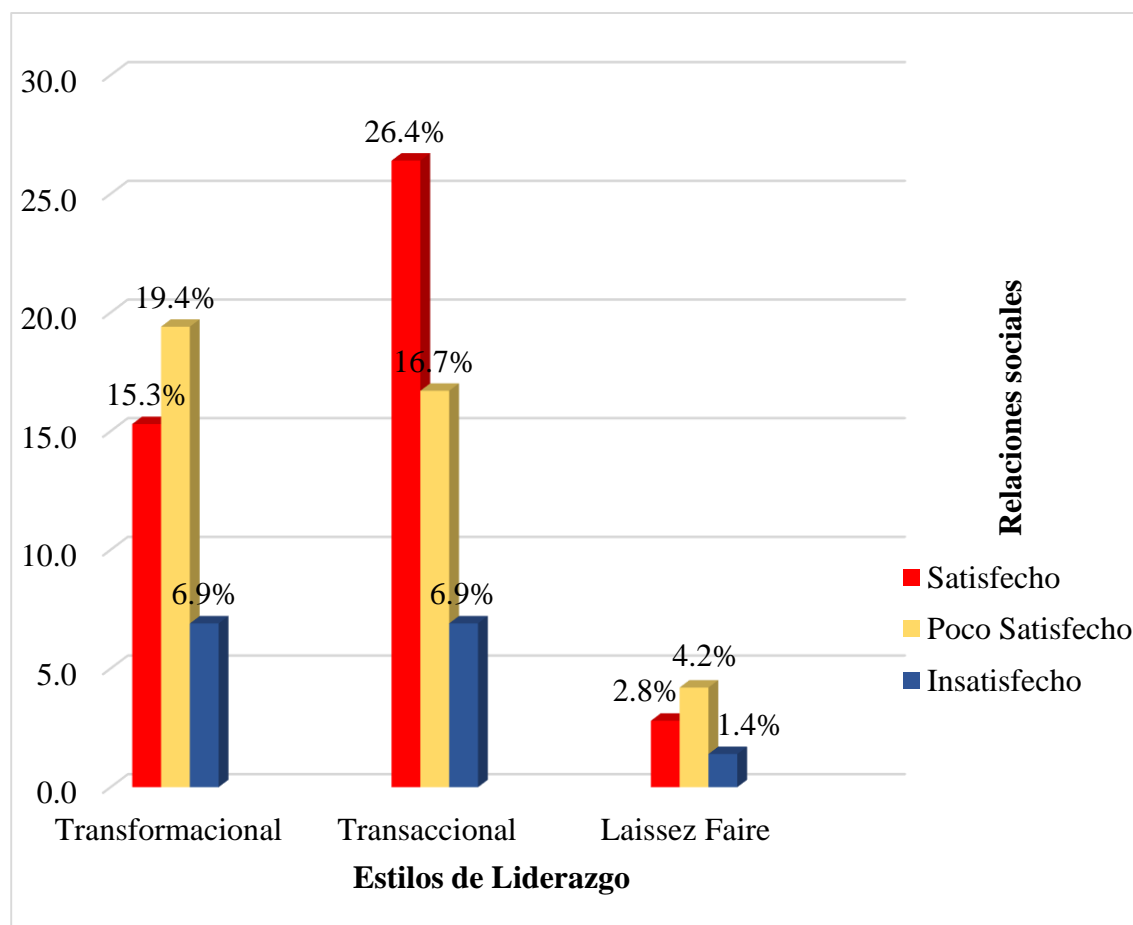
**Estilos de Liderazgo en la dimensión relaciones sociales de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2019**

Relaciones Sociales	Estilos de liderazgo						Total	
	Transformacional		Transaccional		Laissez Faire			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Satisfecho	11	15.3	19	26.4	2	2.8	32	44.4
Poco Satisfecho	14	19.4	12	16.7	3	4.2	29	40.3
Insatisfecho	5	6.9	5	6.9	1	1.4	11	15.3
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>41.7</b>	<b>36</b>	<b>50</b>	<b>6</b>	<b>8.3</b>	<b>72</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario de Estilos de liderazgo y Cuestionario de satisfacción laboral

$X^2 = 2.104$ , GL= 4, P = 0.717 > 0.05

**Figura 07: Estilos de Liderazgo en la dimensión relaciones sociales de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2019**



Fuente: Tabla 07

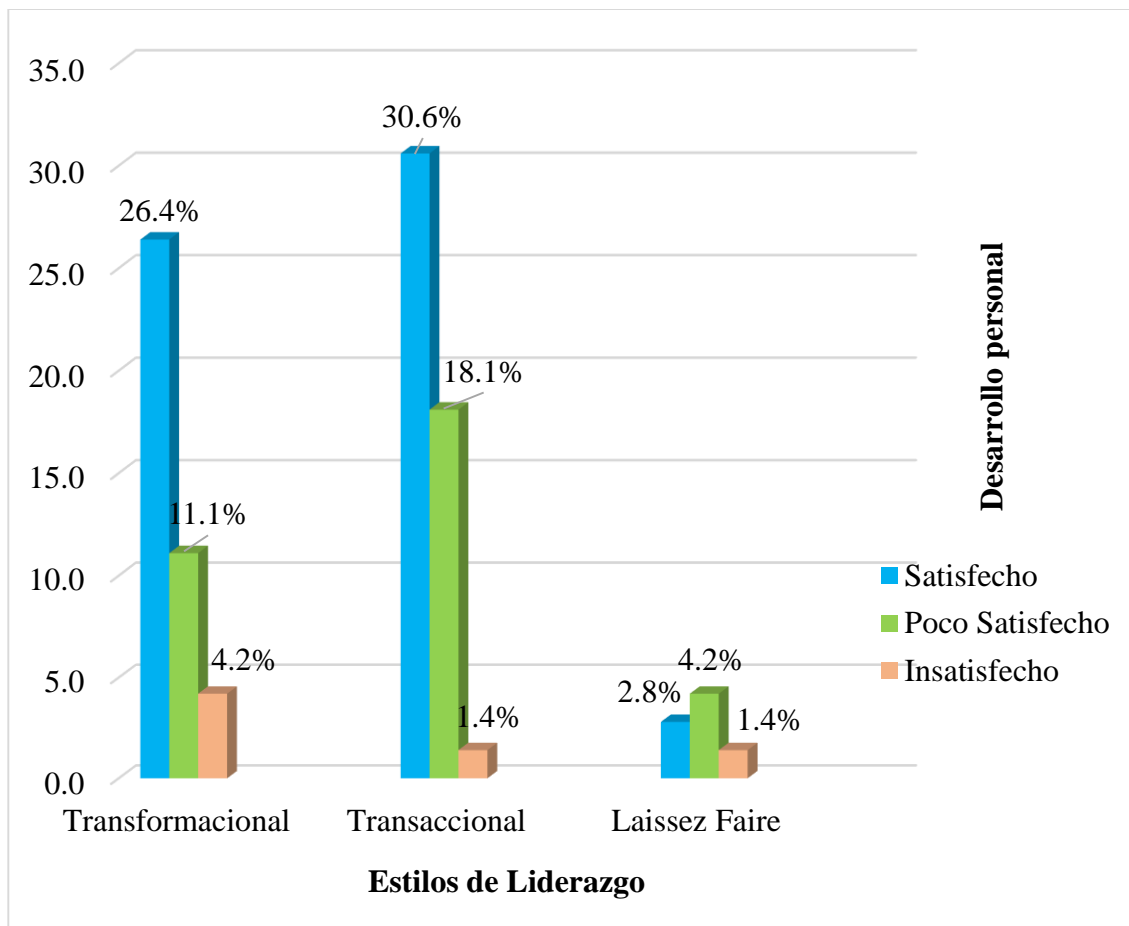
**Tabla 08: Estilos de Liderazgo en la dimensión desarrollo personal de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2019**

Desarrollo Personal	Estilos de liderazgo							
	Transformacional		Transaccional		Laissez Faire		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Satisfecho	19	26.4	22	30.6	2	2.8	43	59.7
Poco Satisfecho	8	11.1	13	18.1	3	4.2	24	33.3
Insatisfecho	3	4.2	1	1.4	1	1.4	5	6.9
Total	30	41.7	36	50	6	8.3	72	100

Fuente: Cuestionario de Estilos de liderazgo y Cuestionario de satisfacción laboral

$$X^2 = 3.880, GL = 4, P = 0.422 > 0.05$$

**Figura 08: Estilos de Liderazgo en la dimensión desarrollo personal de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2019**



Fuente: Tabla 08

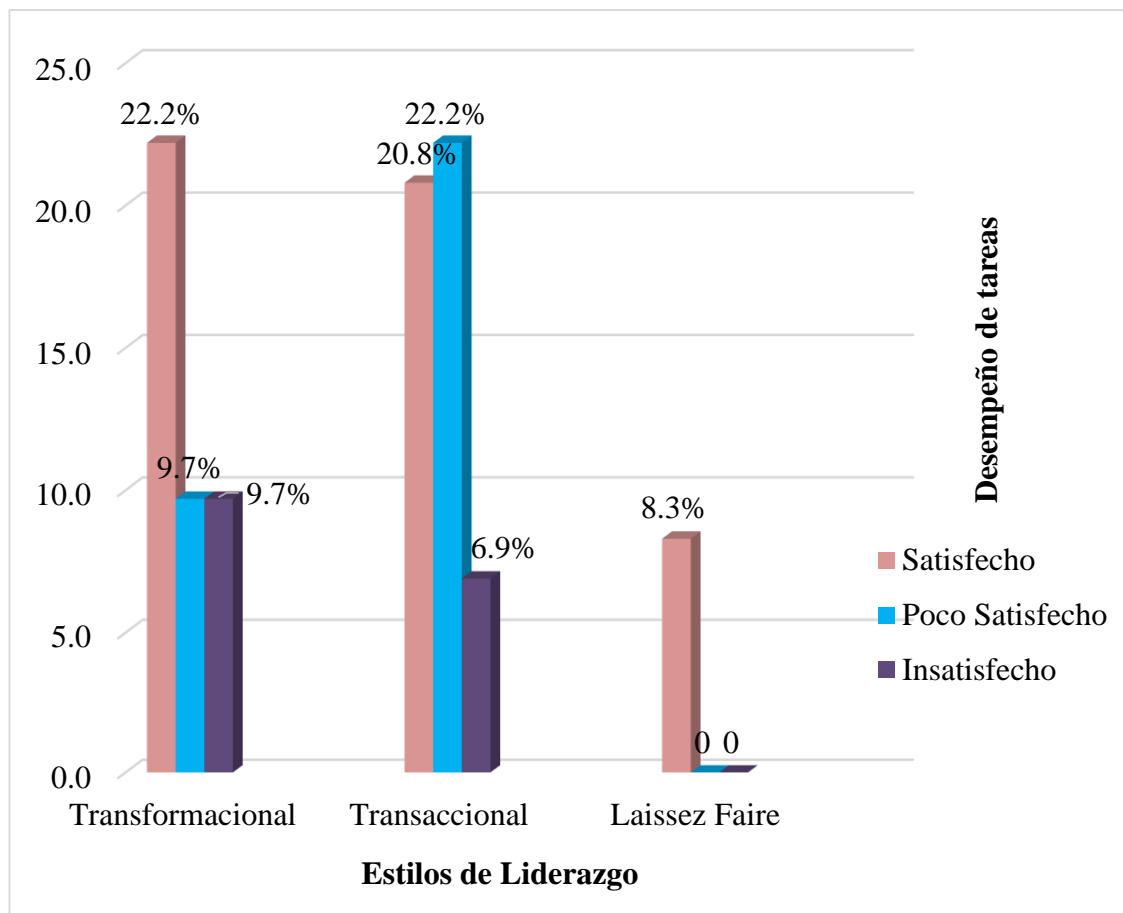
**Tabla 09: Estilos de Liderazgo en la dimensión desempeño de tareas de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2019**

Desempeño de tareas	Estilos de liderazgo							
	Transformacional		Transaccional		Laissez Faire		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Satisfecho	16	22.2	15	20.8	6	8.3	37	51.4
Poco Satisfecho	7	9.7	16	22.2	0	0.0	23	31.9
Insatisfecho	7	9.7	5	6.9	0	0.0	12	16.7
Total	30	41.7	36	50	6	8.3	72	100

Fuente: Cuestionario de Estilos de liderazgo y Cuestionario de satisfacción laboral

$X^2 = 9.784$ ,  $GL = 4$ ,  $P = 0.044 < 0.05$

**Figura 09: Estilos de Liderazgo en la dimensión desempeño de tareas de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2019**



Fuente: Tabla 09

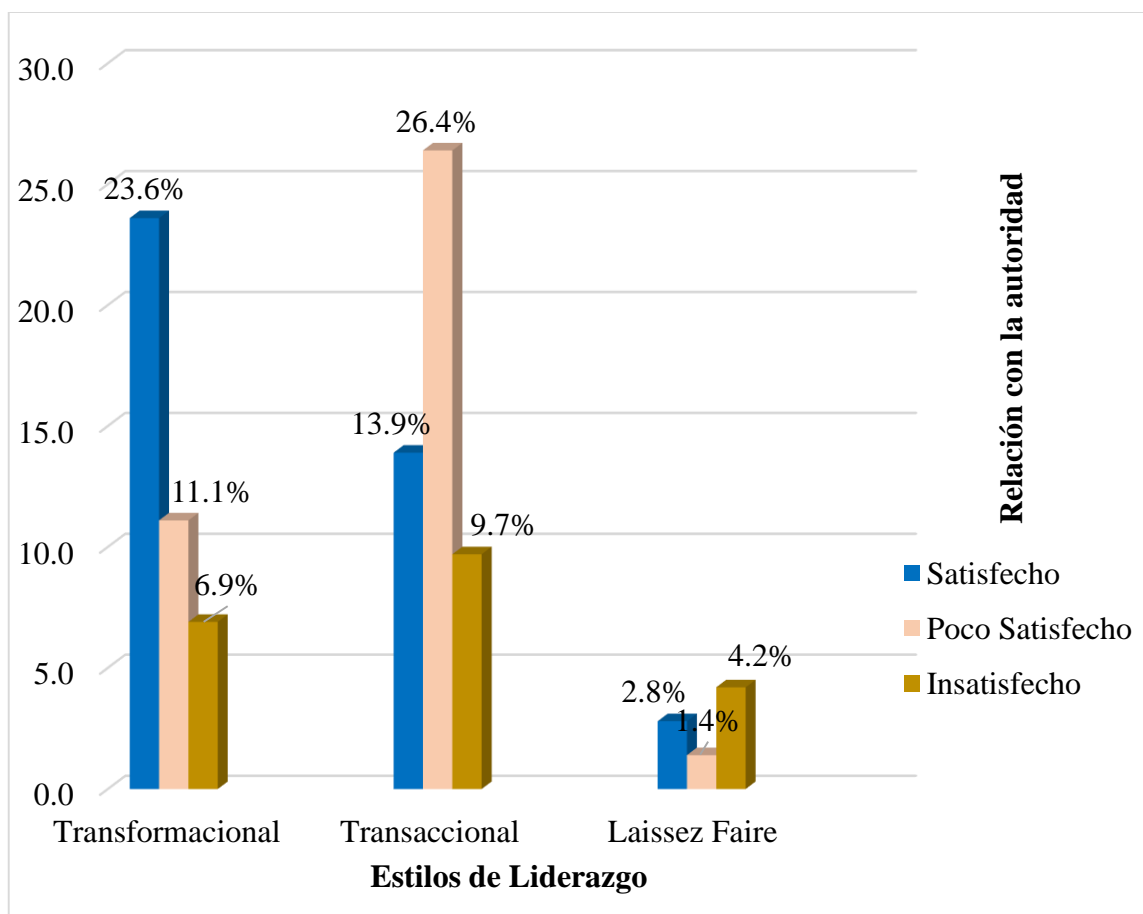
**Tabla 10: Estilos de Liderazgo en la dimensión relación con la autoridad de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2019**

Relacion con la autoridad	Estilos de liderazgo							
	Transformacional		Transaccional		Laissez Faire		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Satisfecho	17	23.6	10	13.9	2	2.8	29	40.3
Poco Satisfecho	8	11.1	19	26.4	1	1.4	28	38.9
Insatisfecho	5	6.9	7	9.7	3	4.2	15	20.8
Total	30	41.7	36	50	6	8.3	72	100

Fuente: Cuestionario de Estilos de liderazgo y Cuestionario de satisfacción laboral

$$X^2 = 9.902, GL= 4, P = 0.042 < 0.05$$

**Figura 10: Estilos de Liderazgo en la dimensión relación con la autoridad de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2019**



Fuente: Tabla 10