

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

| | |
|---|---|
| Título | : Tipos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en el personal del Hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD – La Oroya, 2018 |
| Para Optar | : Título Profesional en Psicología |
| Autor | : Bach. Moreno Damián, Jordy Luis Bach. Padilla Campos, Yuri |
| Asesor | : Dra. Leda Javier Alva Mg. Julia Esther Ríos Pinto |
| Área de investigación | : Psicología Organizacional |
| Líneas de investigación | : Salud y Gestión de la salud |
| Fecha de inicio y culminación de la investigación | : Junio del 2018 – Mayo del 2019 |

Huancayo, Perú – 2018

DEDICATORIA

A nuestros Padres Gloria, Norma, Luis y Florencio por ser nuestro soporte en el trascurso de nuestras vivencias y por demostrarnos su amor y apoyo incondicional, lo cual nos ha ayudado a salir adelante en diferentes circunstancias.

A mi hijo Matheo por enseñarme que todo esfuerzo es recompensado con su sonrisa y su felicidad.

A Wendy mi pareja, mi compañera que en todo momento me dio su apoyo para mi crecimiento profesional y personal.

Y finalmente a nuestros amigos y familiares que nos regalaron palabras de motivación para la culminación de esta meta.

AGRADECIMIENTOS

A nuestro Padre Celestial, que nos ha dado fortaleza en todo momento.

A la Dra. Leda Javier Alva y a la Mg. Julia Esther Ríos Pinto, Asesoras de Tesis por su valiosa guía y asesoramiento a la realización de este trabajo.

Durante toda nuestra formación universitaria que nos ha conllevado a la culminación de nuestra carrera profesional, es necesario hacer mención en agradecimiento a todos los docentes que nos educaron en las aulas de la Universidad Peruana Los Andes, así mismo cabe hacer referencia sobre a todos los docentes que permitieron la culminación de esta tesis, que sin su ayuda no sería posible.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de esta investigación.

PRESENTACIÓN

En la actualidad en toda organización, la satisfacción laboral de los trabajadores influye de gran manera para el desarrollo y funcionamiento de la empresa o institución, porque cuando un colaborador se siente satisfecho con su labor, en el ambiente de trabajo, con su salario y con su jefe; este individuo puede desempeñarse de manera íntegra en su trabajo.

En esta situación el que interviene en la satisfacción laboral de los empleados es el jefe (líder), por lo tanto, existe una gran importancia del líder en la organización de una empresa, y que si el líder es autoritario o permisivo influye de manera negativa en su grupo.

El liderazgo es importante para el crecimiento y desarrollo de la organización entonces la influencia del líder se da en el desarrollo de sus colaboradores puede influir positivamente o negativamente dependiendo al tipo de liderazgo del jefe.

Esta investigación desea demostrar la relación los tipos de liderazgo y la satisfacción laboral de los trabajadores en un hospital, dado que en el sector salud existe muchas falencias en el cuidado de los usuarios porque se ha dado casos de negligencias médicas, mala atención y poca empatía con las personas que asisten a los diferentes centros de salud, y esto puede darse por un nivel bajo de satisfacción laboral ya que no se sienten a gusto con el sueldo, con el ambiente donde laboran, con la función que desempeñan; con el trato y manejo de jefe del establecimiento de salud.

CONTENIDO

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA | II |
| AGRADECIMIENTOS | III |
| PRESENTACIÓN | IV |
| RESUMEN | VIII |
| ABSTRACT | IX |
| CAPÍTULO I | 11 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 11 |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA | 11 |
| 1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA | 14 |
| 1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 14 |
| 1.3.1.Problema general | 14 |
| 1.3.2.Problemas específicos | 14 |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN | 15 |
| 1.4.1.Social | 15 |
| 1.4.2.Teórica | 15 |
| 1.4.3.Metodológica | 15 |
| 1.5. OBJETIVOS | 16 |
| 1.5.1.Objetivo General | 16 |
| 1.5.2.Objetivos Específicos | 16 |
| II. CAPÍTULO II | 17 |
| MARCO TEÓRICO | 17 |
| 2.1. ANTECEDENTES | 17 |
| 2.1.1.Antecedentes internacionales | 17 |
| 2.1.2.Antecedentes nacionales | 19 |
| 2.1.3.Antecedentes Locales | 22 |
| 2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS | 23 |
| 2.2.1.Liderazgo | 23 |
| 2.2.2.Teorías de liderazgo | 26 |
| 2.2.3.Características del liderazgo | 32 |
| 2.2.4.Satisfacción Laboral | 36 |
| 2.2.5.Teorías de la satisfacción laboral | 38 |
| 2.2.6.Determinantes de la satisfacción laboral | 39 |
| 2.2.7.Mejoría de la satisfacción laboral | 41 |
| 2.2.8.Manifestación de insatisfacción de los empleados | 43 |

| | |
|--|----|
| 2.2.9. Recursos para enfrentar la insatisfacción | 44 |
| 2.2.10. Satisfacción laboral y características del puesto..... | 45 |
| 2.3. MARCO CONCEPTUAL (DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES) | 46 |
| 2.3.1. Liderazgo: | 46 |
| 2.3.2. Generativo Punitivo: | 47 |
| 2.3.3. Generativo Nutritivo: | 47 |
| 2.3.4. Racional: | 47 |
| 2.3.5. Emotivo Libre: | 47 |
| 2.3.6. Emotivo Dócil | 47 |
| 2.3.7. Emotivo Indócil: | 48 |
| 2.3.8. Satisfacción Laboral: | 48 |
| 2.3.9. Significación de tarea: | 48 |
| 2.3.10. Condiciones de trabajo: | 48 |
| 2.3.11. Reconocimiento personal y social | 48 |
| 2.3.12. Beneficios económicos: | 49 |
| CAPÍTULO III | 50 |
| HIPÓTESIS | 50 |
| 3.1. Hipótesis General..... | 50 |
| 3.2. Hipótesis Específicas | 50 |
| 3.3. Variables | 50 |
| 3.3.1. Variable (X): Tipos de liderazgo | 50 |
| 3.3.2. Variable (Y): Satisfacción laboral | 50 |
| 3.3.3. Variables de control..... | 50 |
| CAPÍTULO IV | 50 |
| METODOLOGÍA | 50 |
| 4.1. Método de investigación | 51 |
| 4.2. Tipo de investigación | 51 |
| 4.3. Nivel de investigación | 51 |
| 4.4. Diseño de la investigación | 52 |
| 4.5. Población y muestra..... | 52 |
| 4.5.1. Población | 52 |
| 4.5.2. Muestra (n) y tipo de muestreo..... | 52 |
| 4.5.3. Criterios de inclusión..... | 52 |
| 4.5.4. Criterios de exclusión | 53 |
| 4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 53 |

| | |
|--|----|
| 4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos | 55 |
| 4.7.1. Procesamiento de información..... | 55 |
| 4.7.2. Análisis de datos | 55 |
| CAPÍTULO V | 57 |
| RESULTADOS | 57 |
| 5.1. Resultados descriptivos: | 57 |
| 5.2. Resultados Inferenciales / Contrastación de hipótesis | 59 |
| CAPÍTULO VI | 63 |
| ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 63 |
| CONCLUSIONES..... | 68 |
| RECOMENDACIONES | 70 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 71 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los tipos de liderazgo y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD - La Oroya, 2018. El método que se utilizó fue el descriptivo, el tipo sustantivo descriptivo, el nivel descriptivo, el diseño fue descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 202 trabajadores del hospital mencionado, la recolección de datos se realizó con la “Escala de Liderazgo Organizacional - ELO” y la “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)”. Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS versión 24, donde se realizaron la comprobación de hipótesis utilizando el coeficiente de Chi-cuadrado de Pearson se encontró que existe relación significativa entre las variables medidas, cuyo valor de significancia fue de $0,000 < 0,05$. Se concluye entonces que los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral se relacionan y se desarrollan simultáneamente, sin embargo, dependerá del tipo de liderazgo y las actitudes y decisiones que tome para generar la satisfacción de sus subordinados y la de ellos mismos.

Palabras Claves: Tipos de liderazgo y Satisfacción Laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the types of leadership and job satisfaction of the staff of the Alberto Hurtado Abadia ESSALUD - La Oroya hospital. The method used was the descriptive, the descriptive noun type, the descriptive level, the design was descriptive correlational. The sample was constituted by 202 workers of the aforementioned hospital, the data collection was carried out with the "Organizational Leadership Scale - ELO" and the "Labor Satisfaction Scale (SL-SPC)". The SPSS version 24 program was used for data processing, where hypothesis testing was carried out using the Pearson Chi-square coefficient where it was found that there is a significant relationship between the measured variables, whose significance value was $0.000 < 0,05$ It is concluded that leadership styles and job satisfaction are related and developed simultaneously, however it will depend on the type of leadership and the attitudes and decisions that are taken to generate the satisfaction of their subordinates and theirs.

Key Words: Types of leadership and Labor Satisfaction.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el Perú, las denuncias por el mal servicio que reciben los usuarios de salud son pan de cada día, en las emergencias de los hospitales ya no sorprende encontrar personas internadas en sillas de ruedas, gente hacinada esperando atención en las salas de espera, pasillos cerrados como si fueran salas de atención y hasta baños y laboratorios convertidos en salas de recuperación (Perú 21, 2017).

Tanto que se dan casos como cuando los pacientes pueden estar graves y a punto de morir en la puerta de un hospital, pero no son atendidos por diversas trabas burocráticas. Le puede pasar a cualquiera y el año pasado le tocó a la ex ministra Ana Jara, quien denunció que su madre falleció en el hospital Edgardo Rebagliati, de Essalud, por la falta de atención oportuna, pues no tenía su DNI. Mario Ríos Barrientos coordinador de Derecho y Justicia en Salud, de la Red Peruana de Pacientes y Usuarios, refirió que este es un drama cotidiano al que están sometidos miles de pacientes que se atienden en los diversos servicios del seguro social, el Ministerio de Salud, establecimientos de la Sanidad y clínicas privadas (Perú 21, 2017)

El diario Correo (2014) menciona que según cifras del Colegio Médico del Perú, de cada 100 intervenciones quirúrgicas realizadas en nuestro país, 19 corren el riesgo de complicarse por adversidades ocurridas en plena sala de operaciones. La cifra es alarmante pues a nivel mundial lo razonable es que apenas 2 o 3 pacientes corran ese riesgo. Este alto índice de complicaciones clínicas

(19%) explican los últimos casos de negligencias médicas denunciadas en diferentes hospitales. Lo que es peor, revelan que, aunque existe una norma creada justamente para su reducción (de hasta el 50%, según la Organización Mundial de la Salud), su cumplimiento en el país es hasta la fecha letra muerta. Se trata de la "Lista de Chequeo de Cirugía Segura", establecido hace dos años a través de la Resolución Ministerial N° 533-2008/Minsa, la cual exige a los profesionales de la salud cumplir obligatoriamente con un protocolo previo al ingreso al quirófano y así evitar errores.

En Huancayo, se dio lo siguiente: los familiares de una gestante denunciaron un presunto caso de negligencia médica ocurrida en el centro de salud del distrito de Huancán, provincia de Huancayo (región Junín). Jaime Gonzáles Mendoza (36) narró que su esposa Soledad Cortez acudió al centro de salud con el cuerpo hinchado y cuando fue atendida por la obstetra quien le indicó que la hinchazón era parte de la imaginación de la mujer. Sin embargo, en una segunda visita fue atendida por el médico del centro de salud que le recetó metildopa, para los síntomas de preclamsia que tenía. Pese a lo recetado, la mujer continuó con su malestar y fue trasladada de emergencia al Hospital El Carmen de Huancayo, donde quedó internada en la Unidad de Cuidados Intensivos. Asimismo, los médicos tuvieron que interrumpir la gestación y extraer al bebe en forma prematura, por lo que estuvo en una incubadora. “Los médicos nos dijeron que mi esposa se está recuperando, pero no nos dan muchas esperanzas del bebe, por ello queremos todo el peso de la ley” indicó Gonzáles Mendoza. Al cierre de la nota, la subdirectora de la red de salud Valle del Mantaro realizó una inspección al centro de salud y anunció una auditoría a los procedimientos médicos realizados a la mujer (RPP Noticias, 2017)

Esto podría ser originado por el nivel de satisfacción laboral del personal de instituciones de salud desde una perspectiva psicológica, la satisfacción laboral está directamente asociada a la salud laboral cuyo planteamiento desde la OMS (1999) promueve el bienestar del trabajador en todos los niveles ocupacionales; y es fundamento para una legítima aspiración de trabajo decente, concepto que desde la OIT (2001) propugna el trabajo con dignidad, protección y seguridad

social. Todos estos aspectos son consistentes con el desarrollo de actitudes y comportamientos sanos (Palma, 2004, p. 14)

Schein (1994) planteó la satisfacción laboral como producto de comparar las expectativas del individuo y su rendimiento laboral; es decir de la evaluación integral del rendimiento ideal y real (Palma, 2004, p. 15)

Palma (2004) como se puede apreciar, satisfacción laboral se plantea a través de la literatura especializada como la respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo, la actitud generalizada ante el trabajo, los factores de éste y la evaluación del mismo; por lo que el concepto mejor estructurado apunta a definirlo como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basado en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Otro punto que puede influir en la satisfacción laboral es el líder que esta en la organización entonces nos cuestionariamos ¿Qué es líder? La palabra líder tiene más de mil años de existencia y su raíz anglosajona "leadare" significa en inglés antiguo: conducir a los viajeros por el camino. En las culturas más antiguas frecuentemente se encuentran relatos de hazañas heroicas de líderes o héroes legendarios fundadores de una nueva época, de una nueva ciudad de una nueva forma de vida o, que tuvieron a su cargo la salvación de los pueblos y un número variado de proezas que perfilaron un arquetipo de héroe mítico y legendario cuya vida se ha producido a través de la historia. Unos de los primeros libros escritos referentes al liderazgo lo escribió Xenofonte 400 años antes de Cristo también fue un líder al conducir de vuelta a Grecia a diez mil griegos que fueron prisioneros persas (Universidad de la Integración de las Ámericas, 2008)

Entendemos que el líder influye en su grupo a través de los estilos de liderazgo, cuando el líder presenta conductas negativas podría influir en la satisfacción laboral del trabajador, cuando hablamos de un estilo de liderazgo autoritario. Pero, cuando hay un estilo de liderazgo democrático se influye de manera positiva en la satisfacción laboral de los trabajadores.

En español, la consulta de la palabra liderazgo en el Diccionario de la Real Academia Española (2011) nos remite a la palabra liderato, que significa

condición de líder; por lo que es necesario ir a la palabra líder, misma de la que se indica que proviene del inglés leader, guía y que define como. Persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefe u orientadora.

Sánchez, Vázquez, J.F (2010) lo define como: “aquella influencia que es positiva para todo el grupo, es decir, que ayuda al grupo a llevar a término su propósito, a conseguir objetivos, a mantener un buen funcionamiento, y a adaptarse a su entorno”. En esta investigación, queremos encontrar la relación que puede existir entre satisfacción laboral y el liderazgo en el sector de salud en los trabajadores de salud y cómo influiría en su rendimiento en el trabajo.

1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Esta investigación se realizó en el hospital Alberto Hurtado Abadía – La Oroya que tiene 202 trabajadores (personal de salud, administrativo, seguridad y limpieza) y se aplicará 2 cuestionarios, la escala de liderazgo organizacional y escala de satisfacción laboral.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre los tipos de liderazgo y satisfacción del personal del hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD-La Oroya, 2018?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo generativo punitivo con la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD-La Oroya, 2018?
- b) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo generativo nutritivo y la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD-La Oroya, 2018?
- c) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo racional y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD-La Oroya, 2018?

- d) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo emotivo libre y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD-La Oroya, 2018?
- e) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo emotivo dócil y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD-La Oroya, 2018?
- f) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo indócil y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD-La Oroya, 2018?

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. Social

Es importante, porque permitirá a los jefes generar un liderazgo adecuado de acuerdo al grupo que está su cargo, en el cual los integrantes se puedan sentir a gusto y por ende desempeñen eficientemente sus labores y funciones, pues indudablemente el ambiente de trabajo que se genere en su área de trabajo influirá en el desempeño y satisfacción de los colaboradores.

1.4.2. Teórica

Ampliar conocimientos sobre los tipos de liderazgo con la Escala de Liderazgo Organizacional (ELO) por el equipo de asesoría y consultoría de personal que son los generativo punitivo, generativo nutritivo, racional, emotivo libre, emotivo dócil y emotivo indócil ya que cada uno tiene fortalezas y debilidades en sus características y esto puede influenciar en la satisfacción laboral en los empleados de la organización en el sector salud y esto repercutiría en el servicio hacia los usuarios.

1.4.3. Metodológica

En esta investigación se seguirá dando validez a las pruebas psicológicas, ya que el propósito es determinar la relación entre las dos variables que son tipos de liderazgo y satisfacción laboral, los instrumentos utilizados fueron; la escala de liderazgo organizacional por el grupo ACP (ELO) y escala de satisfacción laboral de Sonia Palma (SL-SPC).

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación entre los tipos de liderazgo y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD-La Oroya, 2018.

1.5.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar la relación entre el liderazgo generativo punitivo con la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD-La Oroya, 2018.
- b) Determinar la relación entre el liderazgo generativo nutritivo y la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD-La Oroya, 2018.
- c) Determinar la relación entre el liderazgo racional y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD-La Oroya, 2018.
- d) Determinar la relación entre el liderazgo emotivo libre y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD-La Oroya, 2018.
- e) Determinar la relación entre el liderazgo emotivo dócil y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD-La Oroya, 2018.
- f) Determinar la relación entre el liderazgo indócil y satisfacción laboral del personal del hospital regional Daniel Alberto Hurtado Abadía ESSALUD-La Oroya, 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes internacionales

Rivera (2002), en la investigación de Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral en Enfermería de San Luis Potosí, 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", con una muestra no probabilística por conveniencia. Los resultados arrojaron que la mayor proporción de las enfermeras ejerce el estilo de liderazgo democrático en un 68%; el 74.0% de las enfermeras se sienten satisfechas. Las conclusiones fueron que los Estilos de liderazgo que consideran las enfermeras que tienen preponderancia en el nivel operativo son el democrático en el 68.0% y el laissez faire se presenta en una menor proporción, con ausencia del estilo autocrático. Al analizar en las cinco categorías de satisfacción del personal de enfermería, la mayor proporción (67.3%) está satisfecha y muy satisfecho con el 17.1 %; le sigue el 23.5% de las que son indiferentes, y solo una mínima proporción presenta insatisfacción en el grado extremo, en la categoría de muy insatisfechos en el 2%. Al agrupar el 74% de las enfermeras se considera estar satisfecho, y solo el 2% insatisfecho. Por lo que se acepta la hipótesis nula. No hay relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral.

Contreras, Espinal, Pachón, & González (2013) Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá. Se seleccionaron 309 participantes, para ello, se utilizó el MBI, el TAP y el Test de Satisfacción Laboral S20/23, respectivamente. De acuerdo con los resultados, se encontró baja presencia de Burnout y altos niveles de realización personal, a pesar de las condiciones laborales adversas precursoras del síndrome. No se encontró relación directa entre liderazgo y Burnout, pero el liderazgo sí se relaciona con la satisfacción laboral a través de la motivación intrínseca.

González, Guevara, Morales, Segura, & Luengo (2013), en la investigación: relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago de Chile. De los 214 enfermeros de ambos sexos estudiados. Se destaca que el 2,3% de la muestra no se encuentra satisfecho en su trabajo, mientras que el 39,8% es catalogado como poco satisfecho, por otro lado, un 55,6% está bastante satisfecho y un porcentaje no mayor al 3% es agrupado dentro de la categoría de muy satisfecho (2,8%). Respecto de los estilos de liderazgo de los profesionales de Enfermería, se observa que la mayoría de los profesionales de Enfermería perciben el estilo de liderazgo “Entrenador” (37,9%), seguido por el estilo “Delegador” (23,4%), “Participativo” (20,6%) y en menor cuantía se percibe el estilo “Director”. Al estudiar la correlación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los enfermeros estudiados, se evidencia que aquellos funcionarios con niveles de satisfacción positivo (muy y bastante satisfecho) son los que laboran en servicios clínicos ligados a cirugía y medicina, mientras que los niveles de baja satisfacción están relacionados con personal de Enfermería que trabaja en Urgencias.

Cunha & Balsanelli (2015) En el estudio: “Liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno laboral”. La población estudiada estuvo compuesta de 66 parejas (enfermos y técnicos de enfermería) seleccionadas por sorteo. Los técnicos en enfermería respondieron a 1) caracterización y 2) una versión certificada en portugués del Nursing Work Index Revised (B-NWI-R); Grid y Liderazgo en enfermería: comportamiento real, relativo al correspondiente enfermero escogido al azar. Los datos fueron analizados usando pruebas de ANOVA con un valor $p \leq 0,05$. Resultados: el

entorno laboral no se asoció con el liderazgo en enfermería real ($p = 0,852$). El carácter público o privado de los institutos donde se encontraban las UCI investigadas no tuvo efecto significativo sobre el liderazgo ($p = 0,437$). El único dominio que sobresalió fue la relación entre el enfermero y doctor ($p = 0.001$). Conclusión: la selección de estilo de liderazgo por los enfermeros debería encajar con las propiedades de la UCI. Las aptitudes de liderazgo se podrían desarrollar y el entorno laboral no influyó sobre la población estudiada.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Monzón & Ortiz (2007) “Capacidad de liderazgo de enfermería y satisfacción laboral en enfermeras de hospitalización: Hospital Regional Docente de Trujillo”, el presente estudio de investigación es de tipo descriptivo – correlacional. La población de estudio estuvo constituida por 70 enfermeras. En los resultados se encontró que no existe relación estadística significativa de la Capacidad de Liderazgo en la Satisfacción Laboral de las enfermeras de hospitalización. Por otro lado, la Satisfacción Laboral es de nivel “Medio” en la mayoría de enfermeras que “Sí tienen Capacidad de liderazgo”, y están aptas para reconocer los problemas, definirlos y buscar soluciones y lograr las metas propuestas en cada servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo. Conclusiones: El 91.4% del total de enfermeras de hospitalización se encontró que “Si tienen Capacidad de Liderazgo” a diferencia que un 8.6% “No tienen Capacidad de Liderazgo”. El 11.4% de las enfermeras de hospitalización se encontró en “Nivel Alto de Satisfacción Laboral”, un 84.3% en “Nivel Medio”, y un 4.3% corresponde a un “Nivel Bajo de Satisfacción Laboral” y la Capacidad de Liderazgo de Enfermería, no tienen relación significativa con la Satisfacción Laboral de las enfermeras de Hospitalización.

Molina (2015) En la investigación: estilo de liderazgo gerencial y desempeño, laboral en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica; el tipo de investigación es básica, su nivel de la investigación es correlacional, la muestra fueron 95 trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica; los que fueron encuestados, además estos resultados son corroborados por las relaciones parciales obtenidas para las dimensiones; la relación para la dimensión autocrático

es del 60.6%, para la dimensión democrático, es del 47,6% y para la dimensión permisivo es del 45,5%. Los resultados de la prueba de la hipótesis general y específicas nos indican que la relación entre las variables de estudio es significativa, pues sus probabilidades asociadas son todas igual a cero; los resultados nos garantizan que efectivamente se ha identificado una relación positiva y significativa entre las variables. Lo que nos permite llegar a la conclusión final que hay una relación directa y significativa entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica.

Quenta & Silva (2016) En la investigación: “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras Del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa”, con un total de 253 enfermeras distribuidas en los distintos servicios del nosocomio. Los resultados de la población de estudio quedaron constituidos en su mayoría por mujeres en un 99.35%, con edad entre los 56 a 65 años, el 56.86% son casadas, con segunda especialidad un 71.90%, en cuanto a la condición laboral 72.55% son nombradas y finalmente 41.18 % de enfermeras presentan de 1 a 10 años como tiempo de labor en el servicio. De 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%. En cuanto a la relación entre Estilos de Liderazgo y la Satisfacción Laboral, se encontró mediante la aplicación de la prueba estadística Chi cuadrado al 99% de confiabilidad y un nivel de error al 1%, que existe relación estadísticamente significativa entre las variables, por lo que se infiere que los Estilos de Liderazgo están relacionados con la Satisfacción Laboral.

Chacón (2016) En la investigación: “Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral”. Los participantes del presente estudio están conformados por 65 trabajadores dependientes de una organización privada del rubro de Logística y Courier de Lima Metropolitana. Esta investigación demuestra que el liderazgo transformacional tiene efecto directo en el nivel de la satisfacción laboral, es esencial proveer de programas de capacitación para mejorar el conocimiento y las habilidades de los líderes, ya que los resultados demuestran

que la satisfacción laboral de los empleados se puede aumentar y ser trabajada mediante la mejora del entorno de trabajo y las prácticas de mejora en el liderazgo de los jefes de las diferentes organizaciones. Por consiguiente, la investigación aporta a la organización las herramientas para identificar las áreas en las que deben mejorar los líderes de la organización, esto con el fin de ser trabajadas y mejorar el equipo.

Ortega (2016) En la investigación: Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II Essalud Huánuco. Realizó un estudio de tipo descriptivo-observacional, transversal y prospectivo; el muestreo fue no probabilístico; se utilizó como instrumentos, el Cuestionario de Liderazgo para identificar el liderazgo predominante de los directivos, el democrático, autoritario, centrado en las tareas o centrado en las relaciones; asimismo se utilizó el cuestionario de desempeño laboral, para evaluar a los profesionales de enfermería. En los resultados se comprobó relación significativa entre el liderazgo autoritario, el liderazgo centrado en las tareas y el desempeño laboral. Además, se encontró relación significativa entre el liderazgo autoritario con el desempeño administrativo y el desempeño en docencia. Se comprobó también una relación significativa entre el liderazgo centrado en las tareas con el desempeño administrativo y el desempeño en docencia. Conclusión es que existe predominancia del liderazgo autoritario y el liderazgo centrado en las tareas.

Chipa & Choque (2017) En la investigación: “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca” la investigación corresponde al tipo no experimental de corte transversal descriptivo correlacional, la población fue conformada por 43 profesionales de enfermería. Los resultados de la investigación demuestran el estilo de liderazgo más predominante en el personal de enfermería de Micro Red Santa Adriana. El 53.5% que representa 23 enfermeras presentan estilo liderazgo transformacional y satisfacción laboral de nivel medio, seguido de 37.2% que representa 16 enfermeras presentan liderazgo transformacional con satisfacción laboral de nivel alto. El 4.7% que representa 2 enfermeras presentan liderazgo transaccional y satisfacción laboral de nivel medio; por ultimo 4.7% presentan liderazgo

transaccional con satisfacción laboral alto. No habiendo el estilo de liderazgo evitador. El estilo de liderazgo pasivo-evitador se encontró correlación negativa con las variables de resultado de liderazgo de efectividad y satisfacción laboral, comprobándose según la prueba estadística de Pearson $r = -0.21$. El liderazgo hoy en día ha cobrado mucha importancia porque genera cambios radicales en las relaciones y condiciones de trabajo.

2.1.3. Antecedentes Locales

Castro & Espinoza (2015) En la investigación: Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud la Libertad- Huancayo Su objetivo fue determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud La Libertad – Huancayo; el estudio es de tipo descriptivo de relación, se trabajó con una muestra de 25 profesionales de enfermería, utilizando el método inductivo-deductivo y método estadístico, se aplicó una encuesta de 5 ítems para los datos generales de las enfermeras, una escala dicotómica de 21 ítems para evaluar el Clima organizacional y una escala de Likert de 33 ítems para evaluar la Satisfacción laboral de las enfermeras. La relación se evaluó mediante el análisis de correlación de R de Pearson y la T de Student. Los resultados son que existe una relación significativa positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud La Libertad – Huancayo. El clima organizacional en las enfermeras del Centro de Salud La Libertad, es inadecuado en un 72%. El nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud La Libertad, es insatisfecho en un 80%.

Zevallos (2017) En la investigación: Los estilos de liderazgo y estrés laboral en el personal de ventas de la empresa Corporation Trade del Perú – 2017, la población de estudio fue de 30 trabajadores, se trata de un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal correlacional, se obtuvo los siguientes resultados el tipo de liderazgo más representativo fue el liderazgo generativo punitivo (56.7%) y en el estrés laboral se obtuvieron el resultado (63.3%) en estrés laboral altos y la conclusión fue que el estilo de liderazgo generativo punitivo influye a un estrés laboral alto en los trabajadores de la empresa Corporation Trade, se encontró como

predominante el estilo de liderazgo generativo punitivo con 56.7% y el predominante en estrés laboral fue el nivel alto (63.3%).

2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

2.2.1. Liderazgo

Desde los inicios el liderazgo se ha evidenciado en las sociedades humanas a través de los grandes emperadores, reyes, guerreros, etc., los cuales, gracias a sus logros, estamparon sus nombres en la historia de la humanidad, siendo en muchos casos los sujetos de estudio para diferentes temas; en este caso especial, el liderazgo.

Esta característica se ha presentado desde que el ser humano dejó de ser nómada y se empezó a organizar en civilizaciones, las cuales fue creando una estructura jerárquica para poder gobernarse a sí mismo y a su pueblo. Una primera evidencia de esto, se puede evidenciar en la civilización Sumeria, en la cual los sacerdotes debían administrar los bienes del pueblo, o en las gigantescas obras arquitectónicas de las pirámides de Egipto, que gracias al conocimiento de la geometría y liderazgo por parte de los capataces fueron posibles de construir infraestructuras arquitectónicas (Estrada, 2007).

A medida que los reinos se expandían y fortalecían, el liderazgo también lo hacía, y con esto los líderes evolucionaban y mejoraban sus formas de administrar a la sociedad. A raíz de esto, el liderazgo se fue convirtiendo en un tema de estudio de muchos filósofos y sabios de todas las épocas, los cuales empezaron a escribir manuales y libros sobre el tema, analizando desde el ámbito administrativo y organizacional hasta el ámbito militar.

Según estos antecedentes, en un principio el estudio del liderazgo se basó en definir estructuras sobre cómo se podría dirigir a la sociedad y en el análisis de los grandes líderes de la historia del mundo, identificando cuales eran esas características que los diferenciaban de los demás, llegando a la gran conclusión que los líderes nacían, no se hacían. Es entonces, cuando en la actualidad que esta hipótesis comienza a ser refutada por los nuevos especialistas en el tema, ya que todos los tipos de liderazgo que se presentan hoy en día,

pueden ser aprendidos. Se trata de habilidades de dirección, de influir sobre las personas para conducirlos al logro de metas y objetivos compartidos (Daft, 2006).

Tipos de liderazgo:

Según Rider (1998) clasifica a los líderes en 6 tipos: Generativo Punitivo (G P), Generativo Nutritivo (G N), Racional (R), Emotivo Libre (EL), Emotivo Dócil (ED) y Emotivo Indócil (EI). (ACP, 1998, p. 12)

Precisamente, de estos tipos trata nuestra Escala de Liderazgo Organizacional.

CARACTERISTICAS DE LOS TIPOS DE LIDERAZGO

I GENERATIVO PUNITIVO (G P)

A este tipo de líder

- 1.- Le preocupa la producción.
- 2.- Es Posesivo e Inflexible.
- 3.- Es exigente y conservador.
- 4.- Es “Desagradecido”
- 5.- No delega la autoridad.
- 6.- Solo elogia el comportamiento excepcional.
- 7.- Fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado.
- 8.- El Grupo funciona por su presión y solo cuando está presente el líder.
- 9.- Toma una decisión y lo anuncia.

II GENERATIVO NUTRITIVO (G N)

A este tipo de Líder:

- 1.- Hace el bien al grupo. Lo nutre.
- 2.- Da libertad y es generoso.
- 3.- Se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo.
- 4.- Convince a su grupo a que acepten su decisión.
- 5.- Protege, Apoya, Orienta.
- 6.- Se orienta con el estilo sobre protector.

III RACIONAL (R)

A este tipo de líder:

- 1.- El grupo marcha en su ausencia del líder.
- 2.- Capta las necesidades del grupo.
- 3.- Recibe ideas y sugerencias.
- 4.- Respeta y confía en el grupo.
- 5.- Es considerado, servicial y amistoso
- 6.- Es competente.

IV EMOTIVO LIBRE (E L)

Este tipo de Líder:

- 1.- Hace lo que siente.
- 2.- Es natural, espontaneo.
- 3.- Expresa emociones auténticas.
- 4.- Aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito.
- 5.- Desea que su grupo es como una gran familia feliz.

V EMOTIVO DOCIL (E D)

Este tipo de Líder:

- 1.- Hace lo que le dicen.
- 2.- Presenta un alto grado de sumisión.
- 3.- Tiene “vergüenza”.
- 4.- Tiene sentimientos de culpa.
- 5.- Cae en estados de depresión.
- 6.- Cede su responsabilidad al grupo.
- 7.- No asume autoridad sobre el grupo.

VI EMOTIVO INDOCIL (E I)

Este tipo de Líder:

- 1.- Hace lo contrario de lo que le dicen

- 2.- Presenta cargas de “resentimiento”, celos, rencor y grados de rebeldía.
- 3.- Es dominante (Tipo caprichoso, da la contra)
- 4.- Adopta cualquier medida que cree lo ayudara a alcanzar sus fines.
- 5.- Ve sus propios intereses. Impulso por alcanzar la meta.
- 6.- Permite que el grupo actúe dentro de normas definidas la Alta Dirección.
- 7.- Fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado.
- 8.- El grupo funciona por su presión y solo cuando esta presenta el líder.

2.2.2. Teorías de liderazgo

a) Teorías de los rasgos:

Pasando ahora a la década de 1920, se puede encontrar la teoría de los rasgos, en la cual gracias a esas primeras hipótesis del gran hombre se realizan estudios sobre cuales eran esas características que distinguían a los líderes de las demás personas (Daft, 2006).

Esta teoría deriva a partir de la teoría del gran hombre, la cual sugiere que existen ciertas características llamadas rasgos, los cuales pueden diferenciar quién puede ser líder y quién no. Esta teoría está fundamentada en que la personalidad de las personas puede identificar las diferencias individuales de las personas. Los rasgos que caracterizan a los líderes son: altos niveles de energía, la inteligencia, la intuición y tener la capacidad para prever y persuadir (Lupano & Castro, 2008).

A partir de investigaciones dadas hacia la década de 1920 se trató de profundizar sobre el comportamiento de los líderes, sus rasgos y características particulares, los elementos evaluados fundamentalmente fueron algunos como la inteligencia, la estatura y la energía que estos transmitían. Esto con el fin de identificar quienes realmente eran líderes y quienes podían ser formados para ello (Daft, 2006).

Posteriormente, Stodgill llevó a cabo una investigación en la cual demostraba que no hay un grupo específico de características que definieran al liderazgo, debido a esto, Stodgill concluyó que las características y habilidades que conforman el liderazgo vienen determinadas por situaciones específicas (AECOP, 2012-2013).

Años más tarde como consecuencia de todo este estudio, se crea la Universidad Estatal de Ohio en la cual continúa el análisis de los factores de éxito o fracaso del liderazgo y se llega a la conclusión que los líderes tienen tendencias hacia los procesos y hacia las relaciones (AECOP, 2012-2013).

Daft (2006) define estas tendencias analizadas en la Universidad Estatal de Ohio como:

- Consideración: Grado de sensibilidad del líder que respeta las ideas y los sentimientos de sus subordinados y crea una confianza recíproca.
- Estructura de Inicio: Medida en que un líder se orienta hacia las tareas y dirige las actividades laborales de sus subordinados con miras a alcanzar las metas.

Según Daft (2006), en la Universidad de Michigan también se dieron estudios similares a los de la Universidad Estatal de Ohio los cuales definen dos tipos de comportamiento:

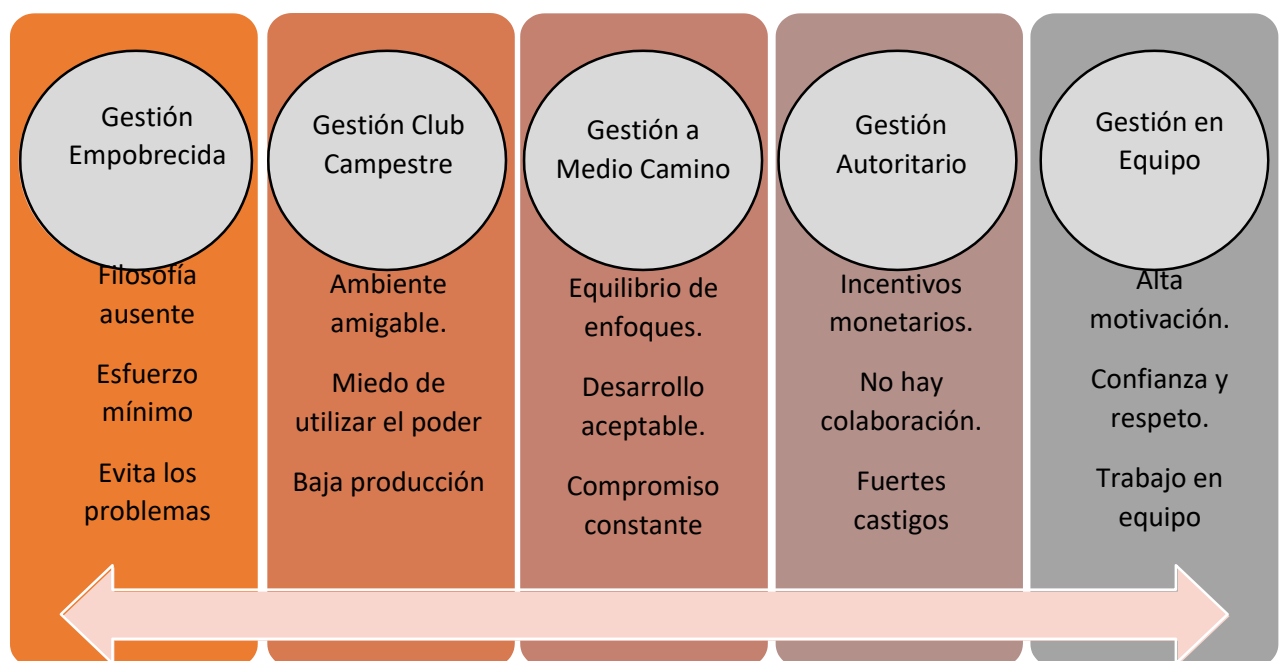
- Centrado en los empleados: Se enfocan hacia las necesidades humanas de los subordinados. El apoyo del líder y el facilitar la interacción son las dos dimensiones básicas del comportamiento centrado en los empleados.
- Centrado en el trabajo: Dirige sus actividades hacia la eficacia, la reducción de costos y la programación. El énfasis en las metas y en facilitar el trabajo son dos dimensiones de este comportamiento.

Por todos estos estudios, surge con Robert R. Blake y Jane Mouton el primer modelo de liderazgo denominado La Malla Gerencial

(o rejilla gerencial), la cual combina en una matriz el enfoque en los procesos y el enfoque en las relaciones, a partir del cual se evidencian cinco estilos de liderazgo, los cuales son: Gestión empobrecida, gestión club campestre, gestión a medio camino, gestión autoritaria y gestión de equipo (Daft, 2006).

Esta malla gerencial o rejilla del liderazgo es un “modelo bidimensional del liderazgo que describe los principales estilos de los líderes con base en su grado de interés por las personas o por la producción” (Daft, 2006). Con base en todo esto, a continuación, podemos encontrar un resumen de los cinco estilos descritos por Blake & Mouton.

Figura N° 1: Resumen sobre la Malla Gerencial



Fuente: Elaboración propia con base en: (Zeidan, 2009); (Daft, 2006)

Según Rodríguez (2011), se han tomado los diferentes estilos de liderazgo empresarial en el ámbito educativo, el cual tiene un impacto real y efectivo en todo el contexto, los profesores, alumnos y alumnas, en el que el liderazgo se describe como liderazgo pedagógico, ya que recoge las bases del liderazgo empresarial para aplicarlo en la educación. Dice también, que estas teorías (en el ámbito escolar) se enfocan en los rasgos,

conductas y acciones del líder; este factor es uno de los más importantes en el aprendizaje de los estudiantes.

Macias, Enríquez y Zepeda (2012), exponen que el tipo de liderazgo que una persona ejerce, depende del nivel educativo que este haya tenido, el cual es directamente proporcional a la mezcla de estilos de liderazgo, es decir, a mayor nivel educativo mayor mezcla de estilos de liderazgo y viceversa. Debido a esto, se debe promover la educación, sobre todo en los líderes, ya que esto garantizaría una mayor productividad y competitividad.

b) Teorías de las relaciones

Finalizando con la teoría de las relaciones, se pueden encontrar dos tendencias principales dentro de esta teoría, el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional. Los estudios de estas dos tendencias se empiezan a dar desde la década de mil novecientos ochenta (1980).

Este primer tipo de liderazgo, el liderazgo transaccional, como su nombre lo indica, es una transacción o intercambio que se realiza entre el líder y los seguidores. Esta transacción se realiza cuando el líder conoce las necesidades de los seguidores, por lo cual se ofrecen recompensas para poder satisfacer dichas necesidades a cambio de cumplir con las metas y objetivos de la organización (Daft, 2006).

Gómez (2008) concuerda en que el liderazgo transaccional se basa en dos características fundamentales:

- **Recompensa contingente:** se otorgan recompensas a los seguidores dependiendo del cumplimiento de las metas y consecución de objetivos.
- **Dirección por excepción:** se realizan retroalimentaciones negativas, sanciones y correcciones por no cumplir los objetivos y las metas.

Cuando se es un líder transaccional, la motivación impartida a los seguidores se da por la posición jerárquica que existe, es decir, la relación entre líder y seguidores es más de jefe a subordinados, ya que el

reconocimiento de las personas se premia o se castiga en relación al grado de cumplimiento de las metas (Contreras & Barbosa, 2013).

A continuación, se puede evidenciar la evolución de las teorías de liderazgo, desde la teoría de los rasgos hasta la teoría de las relaciones, en la cual cada nivel superior significa la inclusión de un nuevo elemento dentro del estudio de las teorías.

Figura N° 2: Evolución de las teorías de liderazgo 1920-1990



Elaboración propia con base en: (Daft, 2006)

Continuando ahora con el liderazgo transformacional, este se puede definir como, el tipo de liderazgo ideal, ya que estimula e inspira a los seguidores para la consecución de metas y objetivos, logrando que estos mismos desarrollen la habilidad de dirección; esto se logra alineando los objetivos y metas de la organización con los seguidores, el líder y el grupo de trabajo (Bass & Riggio, 2006)

Este tipo de liderazgo según Bass & Riggio (2006); Lupano & Castro(2008) se nutre de cuatro componentes:

- **Influencia:** los líderes son carismáticos, razón por la cual son respetados, admirados e imitados por parte de los seguidores.
- **Inspiración:** el trabajo en equipo es fundamental; entusiasmo y optimismo se presentan al implicar a los seguidores en la visión del futuro.

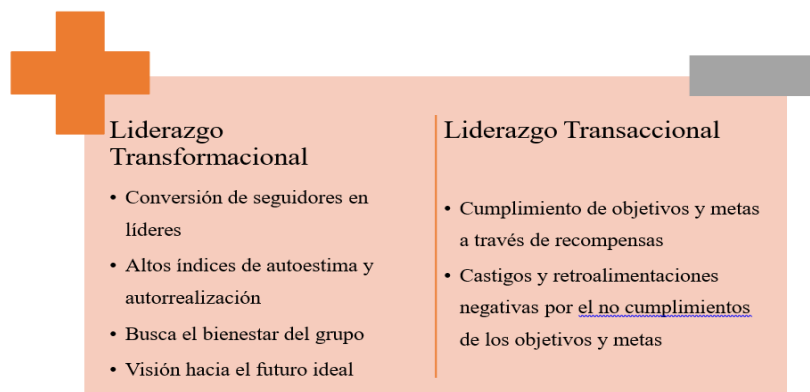
- Estimulación intelectual: se estimula a los seguidores a ser innovadores y creativos; no se realizan críticas por errores individuales o por ideas diferentes a las del líder.
- Consideración individualizada: el líder actúa como un entrenador o mentor; las tareas son monitoreadas con el fin de evaluar si los seguidores necesitan más apoyo para el cumplimiento de metas.

Un líder transformacional es capaz de crear fuertes compromisos y lealtad por parte de los seguidores, además de esto, al brindarle confianza y apoyo, se incrementará el autoestima, la dirección impartida por parte del seguidor y su satisfacción para poder cumplir con las metas y objetivos que se propone la organización (Bass & Riggio, 2006)

El liderazgo transformacional, a diferencia del liderazgo transaccional, busca desde un principio el cumplimiento de objetivos a través de la inspiración impartida a los seguidores y no por recompensas o castigos, además de esto, el líder transformacional ayuda e impulsa el desarrollo de los seguidores con el fin de que estos aporten más al grupo, sean innovadores, más creativos, más resistentes al estrés y más flexibles al cambio para que en el futuro puedan convertirse en los próximos líderes transformacionales (Bass & Riggio, 2006)

Según todo lo anterior, en la siguiente figura se pueden evidenciar las principales diferencias entre el liderazgo transformacional y liderazgo transaccional.

Figura N° 3: Liderazgo Transformacional vs. Liderazgo Transaccional



Salazar (2006); Gómez (2008); Daft (2006)

Arredondo (2010) resalta que el liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo más integral que el liderazgo transaccional. Para explicar esto se basa en las definiciones de los dos tipos de liderazgo en los que, el liderazgo transaccional está enfocado en la reciprocidad y la consecución de objetivos y el transformacional en la persona y el trabajo conjunto para elevar la moral.

Por otro lado, el liderazgo se ha relacionado también con el emprendimiento, recientemente, Zarate & Matviuk (2012) señalan que liderazgo y emprendimiento, pueden combinarse. La razón es que para ser un líder emprendedor, éste debe tener la suficiente capacidad de acompañamiento a sus seguidores y así lograr descubrir las capacidades de los colaboradores, para que estos hagan uso de ellas en el momento justo en que lo requiera la organización; además de esto, el líder emprendedor exitoso sabe cuáles son sus fortalezas, a través de las cuales facilita la identificación y selección de oportunidades para la creación de nuevos negocios.

2.2.3. Características del liderazgo

Antes de pasar a analizar y diferenciar cada una de las teorías expuestas anteriormente, es necesario hacer una breve introducción sobre lo que puede significar el liderazgo (exponiendo algunos ejemplos de esta definición para otros autores), que significa ser un líder, cuál puede ser la definición para el término seguidores y cuál es la diferencia entre dirección y gestión.

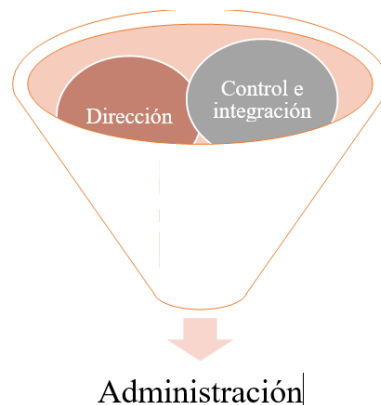
Primero que todo, en temas relacionados con la administración (bien sea de una empresa, una ciudad, un ejército, etc.), siempre se habla de dos temas en los cuales mucha gente tiende a confundirse y/o pensar que significan lo mismo, estos dos temas son la gestión y la dirección.

La gestión la podemos definir como, la acción de administrar un conjunto de elementos que hacen que las organizaciones sean eficientes, eficaces y productivas, o por el contrario, puedan llegar a la quiebra. Algunos de estos elementos pueden ser, el clima

organizacional, la organización, el control y la planeación, ahora bien, si a todo este conjunto de elementos le sumamos la dirección obtendríamos como resultado la administración; sin embargo, el único tema que se discutirá es la dirección, ya que los demás elementos no son el objeto de estudio de este trabajo.

Según esto, podemos ver a continuación en la figura 2, cuales son los componentes de la administración.

Figura 4: Componentes de la Administración



Elaboración propia con base en: (Daft, 2006)

Por lo anterior, se puede evidenciar entonces, que la gestión es el elemento global de la administración dentro del cual existen unos subelementos, los cuales sirven para poder estructurar las diferentes tareas que se puedan presentar en una organización.

Continuando ahora con la definición de dirección, se puede decir que esta es la actividad por la cual un individuo (no siempre un líder) trata de administrar un grupo de personas, a través de los cuales se espera poder cumplir con las tareas que van surgiendo en la organización. Es aquí donde el liderazgo tiene un papel sumamente importante en la dirección, ya que al ser una cualidad de esta, la podemos definir como: “relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten” (Daft, 2006).

Sin embargo, esta no es la única definición que se puede encontrar sobre el liderazgo, si bien la gran mayoría (por no decir todos) de los estudiosos del tema lo definen como, una interacción entre el líder y sus seguidores para lograr cumplir los logros, objetivos y metas propuestos, cada uno de ellos le agrega o le modifica algo específico a esta definición. A continuación, algunos ejemplos:

“Conseguir de las personas una capacidad de empuje y una actitud proactiva que permita canalizar todas las energías creativas de la organización hacia la consecución de un proyecto común” (Gómez R. , 2008) “El liderazgo se define como la capacidad de influir sobre otros, pero es posible identificar grandes diferencias en la manera en que se ejerce el liderazgo, pues algunos líderes pueden influir sobre otros según sus cargos, y otros en cambio pueden influir de acuerdo con sus características y actitudes, las cuales generan identificación o entusiasmo en los seguidores” (García, 2011). “El liderazgo es fundamentalmente un proceso atributivo resultado de un proceso de percepción social, siendo la esencia del mismo el ser percibido como líder por los otros” (Lupano & Castro, 2008).

En la siguiente figura se pueden encontrar algunos elementos que se pueden considerar abarca el liderazgo.

Figura N° 5: Componentes del Liderazgo



Elaboración propia con base en: (Gómez, s.f.); (Gómez R., 2008) & (Lupano & Castro, 2008)

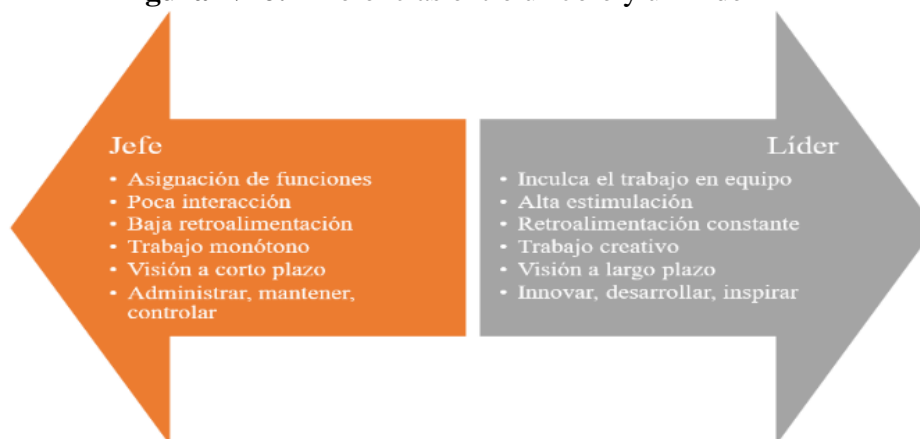
Con base en el cuadro anterior, podemos construir una definición para el líder la cuál sería: un líder es toda aquella persona que por medio de su interacción e influencia sobre un grupo de personas (seguidores), y gracias a cualidades como la comunicación asertiva, la creatividad, la proactividad y el trabajo en equipo, es capaz de lograr las metas y objetivos que comparte con sus seguidores (Gómez R. , 2008).

Antes de exponer una definición tentativa de lo que puede ser un seguidor, cabe hacer una aclaración y exponer la diferencia entre jefe y líder, ya que muchas veces se puede llegar a pensar que al estar en una organización con una estructura jerárquica bien definida el líder única y exclusivamente es la persona de rango superior.

Es aquí donde radica la diferencia jefe y líder; el jefe es toda aquella persona de rango superior que lo único que hace es asignar funciones para gestionar su organización, esperando que toda persona de rango inferior (subordinado) cumpla cabalmente con lo que se le ordena (Hernández et al., s.f). Por otro lado, si bien en la mayoría de casos el líder es una persona de rango superior no significa que siempre sea así, por el contrario un líder puede ser cualquier persona de cualquier rango que fomente el trabajo en equipo, interactuando, estimulando e influyendo a sus seguidores al cumplimiento de metas y objetivos que comparten (Gómez R. , 2008)

En la siguiente figura se puede evidenciar las características que ponen a un jefe y a un líder.

Figura N° 6: Diferencias entre un Jefe y un Líder



Elaboración propia con base en: (Hughes, Ginnet, & Curphy, 2007)

Continuando finalmente con una posible delimitación de lo que puede ser un seguidor, se puede decir que, es toda aquella persona que siente empatía con el líder, y gracias a las constantes situaciones de retroalimentación y estimulación hacia la consecución de metas y objetivos que estos comparten, desarrolla su trabajo de una manera creativa, proactiva y eficiente (seguidores ejemplares). Por el contrario y según esta definición (tentativa), el subordinado es toda persona de rango inferior al jefe (seguidores pasivos), al que se le asignan tareas por atender, que requieren de dirección constante, por lo cual los subordinados se pueden volver perezosos ya que deben tolerar un líder que espera que se comporten de esta forma (Hughes, Ginnet, & Curphy, 2007).

En la siguiente figura, podemos evidenciar cuales son las características que componen a un subordinado y a un seguidor.

Figura N° 7: Diferencias entre un Subordinado y un Seguido



Elaboración propia en base a: (Hughes, Ginnet, & Curphy, 2007)

2.2.4. Satisfacción Laboral

La comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes (Robbins, 1998)

A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral, debido a su estrecha relación. Lo mismo sucede entre la satisfacción con el trabajo y la moral del empleado; muchos autores emplean ambos términos como si fueran sinónimos. La satisfacción en el empleado designa básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Se puede describir como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y eso supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo depende de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc. (Robbins, 1998)

Hay otros factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo, la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económico, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc. Lo mismo sucede con la motivación y la aspiración personales, así como con su realización (Shultz, 1991).

Blum y Naylor (1988) La satisfacción laboral ha sido definida como resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Palma, 2004, p. 16)

De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quién está satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia este; quién está insatisfecho, muestra en cambio. Actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (Robbins, 1998)

Asimismo, las actitudes son afirmaciones de valores favorables o desfavorables acerca de objetos, gente o acontecimientos, muestran como nos sentimos acerca de algo. Cuando digo “me gusta mi empleo”, estoy expresando mi actitud hacia el trabajo. Cada individuo puede tener cientos de actitudes, pero

el comportamiento organizacional se concentra en el muy limitado número de las que se refieren al trabajo. La satisfacción laboral y el compromiso con el puesto (el grado en que uno se identifica con su trabajo y participa activamente en el) y con la organización (indicador de lealtad y la identificación con la empresa o institución). Con todo. El grueso de la atención se ha dirigido a la satisfacción laboral. (Robbins, 1998)

2.2.5. Teorías de la satisfacción laboral

a) Teoría de la Jerarquía de las Necesidades Básicas:

Abraham Maslow (1954), en donde formuló la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades: 1) Fisiológicas: incluye el hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades físicas. 2) Seguridad: incluye la seguridad y protección del daño físico y emocional. 3) Social: incluye el efecto, pertenencia, aceptación y amistad. 4) Estima: incluye los factores de estima interna como el respeto a uno mismo, la autonomía y el logro, así como también los factores externos de estima como son el estatus, el reconocimiento y la atención. 5) Autorrealización: el impulso de convertirse en lo que uno es capaz de volverse; incluye el crecimiento, el logro el lograr el potencial individual, el hacer eficaz la satisfacción plena con uno mismo.

b) Teoría bifactorial de Herzberg:

Frederick Herzberg (1977), identificó dos tipos de factores de gran influencia en la motivación y satisfacción de los trabajadores:

- **Factores higiénicos:** se trata de factores relacionados con el contexto laboral como las condiciones de trabajo, el trato de los superiores o el salario. Si son positivos, la persona no se sienta insatisfecha en su trabajo, lo cual no implica que generen la motivación necesaria para la consecución de los objetivos deseados por la empresa.

- **Factores motivacionales:** son las actividades desafiantes, estimulantes y realmente motivadoras del puesto laboral. Se describen como energía que ofrecen el impulso necesario para conducir a las personas a depositar sus fuerzas en la organización con el objeto de alcanzar los mejores resultados. Algunos ejemplos son: el grado de responsabilidad, el reconocimiento, los incentivos y las posibilidades de promoción.

c) Teoría de procesos:

El modelo de Vroom (1950) se basa en tres supuestos básicos:

- Las fuerzas existentes dentro de los individuos y aquellas otras presentes en su situación de trabajo se combinan para motivar y determina el comportamiento.
- Los individuos toman decisiones conscientes acerca de su conducta.
- La selección de un curso de acción determinado depende de la expectativa de que cierta conducta provoque resultados deseados en vez de consecuencias indeseables.

No se trata de un modelo que actúa en función de necesidades no satisfechas o de la aplicación de recompensas y castigos. Por el contrario, considera a las personas como seres pensantes cuyas percepciones y estimaciones de probabilidades de que las cosas ocurran influyen de manera importante en su comportamiento. Por ello, se considera que un incentivo sencillo es más motivante que un complejo, ya que la incertidumbre que pueda causar este último no permite a la persona relacionar el esfuerzo a realizar con la probabilidad de alcanzar el objetivo.

2.2.6. Determinantes de la satisfacción laboral

Las variables en el trabajo determinan la satisfacción laboral. Las evidencias indican que los principales factores con un trabajo intelectual son: recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores (Robbins, 1998)

Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden a oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre que tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales. Los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarán placer y satisfacción. (Robbins, 1998)

Los empleados quieren sistemas de pagos y políticas de ascensos que les parezcan justos, claros y congruentes con sus expectativas. (Palma, 2004)

Cuando el salario les parezca equitativo, fundado en las exigencias del puesto, las habilidades del individuo y el nivel de los sueldos del lugar, es muy probable que el resultado sea la satisfacción. De modo, quienes creen que las decisiones sobre los ascensos se hacen en forma honesta e imparcial, tienden a sentirse satisfechos con su trabajo (Palma, 2004)

Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. Por último, la gente obtiene del trabajo algo más que solo dinero o logros tangibles: para la mayoría, también satisface necesidades de trato personal. Por ende, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumente la satisfacción laboral (Robbins, 1998).

La índole del trabajo y del contexto o situación en que el empleado realiza sus tareas influye profundamente en la satisfacción personal. Si se rediseña el puesto y las condiciones del trabajo, es posible mejorar la satisfacción y productividad del empleado.

Así pues, los factores situacionales son importantes, pero también hay otros de gran trascendencia: sus características personales. En la satisfacción influye el sexo, la edad, el nivel de inteligencia, las habilidades y la antigüedad en el trabajo. Son factores que la empresa no puede modificar, pero si sirven para prever el grado relativo de satisfacción que se puede esperar en diferentes grupos de trabajadores (Shultz, 1990).

2.2.7. Mejoría de la satisfacción laboral

Cuando un empleado o grupo de empleados se encuentra insatisfecho, el primer paso para mejorar la satisfacción debe ser determinar las razones. Puede haber una gran variedad de causas, tales como una pobre supervisión, malas condiciones de trabajo, falta de seguridad en el empleo, compensación inequitativa, falta de oportunidad de progreso, conflictos interpersonales entre los trabajadores, y falta de oportunidad para satisfacer necesidades de orden elevado. Para los empleados que desean desempeñarse bien en sus trabajos, la insatisfacción puede deberse a restricciones y demoras innecesarias, provisiones inadecuadas o equipo defectuoso. En el caso de los funcionarios. La insatisfacción puede resultar de una insuficiente autoridad para tratar sus problemas y llevar a cabo sus responsabilidades. (Palma, 2004)

No siempre es fácil descubrir la causa de la insatisfacción del empleado. Los empleados pueden quedarse o presentar sus agravios acerca de un aspecto del trabajo. Cuando en realidad es algo distinto lo que les molesta. Por ejemplo, pueden quejarse acerca de las condiciones de trabajo o la comida en la cafetería cuando el problema en realidad es de una supervisión desconsiderada. Los empleados pueden resistirse a revelar sus quejas reales si temen represalias por sus críticas. Cuando la insatisfacción se encuentra bien extendida entre los empleados, el uso de cuestionarios anónimos es un buen método para descubrir las razones, aunque aún este método puede fracasar si los empleados son muy suspicaces. (Robbins, 1998)

El método de la asesoría no directiva es efectivo algunas veces para el manejo de un empleado individual que se encuentra a disgusto respecto a alguna cosa. Aquí es importante descubrir si el empleado está insatisfecho con algún aspecto del trabajo o tiene algún problema personal no relacionado directamente con el empleado. El supervisor debe tratar inicialmente de conseguir que el empleado o empleada hablen acerca de lo que les está molestando. Debe ser cuidadoso para evitar un diagnóstico o sugerir soluciones en ese momento, puesto que el empleado puede percibir esto como una crítica. En lugar de ello, el supervisor debe animar al empleado para que diagnostique el problema y presente algunas soluciones, permute reducir su tensión dejándole hablar de sus problemas y aumenta su autoestima permitiéndole desarrollar sus propios remedios (Maier, 1975)

No obstante, si el problema comprende a otros empleados o la solución requiere de cambios significativos en el puesto, el supervisor puede tomar un papel más activo en planear como tratar con el problema después de que el empleado ha tenido una oportunidad de hacer el diagnóstico inicial. Finalmente, es importante recordar que existen ciertas clases de problemas psicológicos en los cuales los supervisores no están entrenados. Cuando sea este el caso, el empleado debe ser referido a un consejero profesional (Wexley y Yuki, 1990).

Al respecto, Pinilla (1982) opina que “es del capital importante y responsabilidad de la dirección de las industrias y de los supervisores a todo nivel, investigar el estado de satisfacción o insatisfacción que prevalece en un centro de trabajo. Para ello debe investigarse las actitudes de trabajadores y directivos. Del éxito que se tenga en la obtención de un conocimiento objeto del clima de actitudes determinantes de la satisfacción o insatisfacción del personal, dependerá que la eficiencia de la producción, objeto vital de toda empresa competitiva, obtenga el más decisivo, inmediato y directo estímulo”. “Dirigir empresas es fundamentalmente capacita y adiestrar personal, seleccionarlo y organizarlo, supervisarlos y motivarlos. Nada de esto se logra sin un conocimiento concreto del hombre

y su conducta, del trabajador y del medio ambiente social en que vive y en el que labora. Para conducir personal y administrar empresas es menester conocer con profundidad los aspectos más reveladores de la conducta humana, los motivos que la impulsan a actuar en un sentido o en otro, las actitudes que predeterminan estos motivos, las opiniones, las ideas e incluso prejuicios. Es importante obtener no solamente que las condiciones del personal, sino que el personal sienta, experimente o viva dicha satisfacción”.

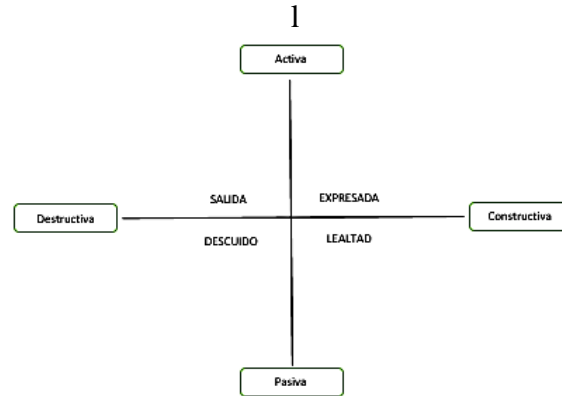
Como se aprecia, el enfoque humanista de Pinilla es interesante y plantea la posibilidad de ubicarse en la perspectiva de los trabajadores y experimentar lo que sienten ante determinadas condiciones de trabajo favorables o desfavorables, y el modo en que tales condiciones pueden favorecer u obstaculizar el rendimiento laboral. Sin embargo, la limitación de la propuesta del autor es que adolece de respaldo empírico que permita formular algunas generalizaciones. (Palma, 2004)

2.2.8. Manifestación de insatisfacción de los empleados

Los empleados expresan su insatisfacción de diferentes maneras. Por ejemplo, podrían quejarse, insubordinarse, tomar bienes de la empresa o evadir parte de sus responsabilidades. La Figura 1 presenta cuatro respuestas que difieren en dos dimensiones: afán constructivo/destructivo y actividades/pasividad, que se define así:

- Abandono: la insatisfacción expresada mediante la conducta orientada a irse, incluye la búsqueda de otro empleo y renuncia.
- Expresión: La insatisfacción expresada por intentos activos y constructivos por mejorar la situación. Implica sugerir mejoras, analizar los problemas con supervisores, etc.
- Lealtad: Expresada mediante una espera pasiva y optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la organización ante críticas externas y confiar en que la administración hará lo más conveniente.
- Negligencia: Implica actitudes pasivas que permiten que la situación empeore. Incluye ausentismo y retrasos crónicos, merma de esfuerzos, y aumento de errores.

Figura N° 8. Respuesta a la Insatisfacción Laboral



Fuente: Fundamentos del comportamiento organizacional (Robbins, 1993).

La conducta de abandono y negligencia abarca las variables rendimiento: productividad, ausentismo y rotación. Sin embargo, este modelo amplió la respuesta de los empleados e incluye expresión y lealtad: conductas constructivas que permiten a los individuos tolerar situaciones desagradables o revivir una situación laboral satisfactoria. Ayuda a comprender situaciones como las que se presentan, en ocasiones, en el caso de trabajadores sindicalizados, donde la escasa satisfacción laboral va unida a una baja rotación. Con frecuencia, tales trabajadores manifiestan su insatisfacción mediante quejas o negociaciones contractuales formales. Estos mecanismos de expresión permiten a los trabajadores seguir en su empleo, al tiempo que se convencen de que están actuando para mejorar la situación (Robbins, 1993).

2.2.9. Recursos para enfrentar la insatisfacción

Una vez que ha sido determinada la fuente de insatisfacción. Puede utilizarse una gran variedad de enfoques para enfrentar el problema. Uno de ellos es hacer cambios en las condiciones de trabajo, la supervisión, la compensación o el diseño del puesto, dependiendo del factor del empleo responsable de la insatisfacción del empleado (Robbins, 1998)

Un segundo enfoque es transferir al empleado a otros puestos para obtener una mayor armonía entre las características del trabajador y las del puesto. Puede también reasignar al personal para formar grupos de trabajo, as compatible. Obviamente, la transferencia de empleados solo es posible en casos limitados. Un tercer enfoque implica el tratar de cambiar la

percepción o expectativas del empleado insatisfecho, el cual es apropiado cuando estos tienen malas interpretaciones basadas en información incorrecta. Por ejemplo, si los empleados están preocupados debido a falsos rumores de reajustes de personal, puede asegurárseles que no hay tal peligro. por supuesto, no es probable que los empleados den crédito a estas afirmaciones a menos que confíen en la alta dirección (Wexley y Yuki, 1990). al final del artículo se plantean algunos lineamientos que integran las diferentes teorías de la productividad y que pueden servir de pauta para que los trabajadores mejoren su rendimiento.

2.2.10. Satisfacción laboral y características del puesto

La primera teoría de la satisfacción laboral es la de Frederick Herzberg, la “Teoría de los dos Factores”, que ha estimulado gran expectativa, por ello muchos autores han intentado comprobar, cómo rebatir su Validez (Dessler, 1987). Supone que la satisfacción o insatisfacción del individuo en el trabajo es producto de la relación con su empleo y sus actitudes frente al mismo. Herzberg desarrollo su teoría con base de una investigación realizada en 200 ingenieros y contadores quienes “relataron una experiencia de trabajo excepcionalmente buena, y otra, excepcionalmente mala” “incidentes críticos”.

Posteriormente los relatos se analizan y el contenido de las historias, revelo que los incidentes dónde la causa del estado psicológico del protagonista era la tarea en sí, la sensación de logro, el avance profesional, la responsabilidad y el reconocimiento, habían sido recordados principalmente como fuentes de experiencias positivas; mientras que aquellos donde el rol causal eran factores como el pago, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y políticas de la empresa, eran recordadas principalmente como fuentes de experiencias negativas (Leon y Supelveda, 1978).

En consecuencia, se propone la existencia de dos clases de factores:

- **Factores Intrínsecos o Motivadores**, incluye la relación empleado trabajo, realización, reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad
- **Factores Extrínsecos**. Las políticas y la administración de la empresa, relaciones interpersonales, sueldo, la supervisión y las condiciones de trabajo.

De modo que “satisfacción laboral” e “insatisfacción laboral” se explican por diferentes factores; la primera por Factores Intrínsecos, mientras que la segunda, por la carencia de Factores Extrínsecos, pero de ningún modo una es lo opuesto de la otra. Los factores intrínsecos tendrían el potencial de llevar a un estado de satisfacción con el puesto, porque pueden satisfacer las “necesidades de desarrollo psicológico”. De modo que el sujeto se interesa en ampliar sus conocimientos y desarrollar actividades creativas, afirmando su individualidad, logrando objetivos alcanzables sólo en puestos con dichas características, pero cuando no ofrece oportunidades de desarrollo, psicológico, experimentará sólo “ausencia de satisfacción” (Atalaya, 1995).

Por otro lado, la insatisfacción laboral estaría asociado a los factores extrínsecos del trabajo, el deterioro de estos factores por ejemplo el creer estar inequitativamente pagado causaría insatisfacción su mejoramiento aumento de sueldo eliminaría la insatisfacción, pero no causaría satisfacción laboral. De modo que estos funcionan como una vacuna que evita que la persona enferme, pero no mejora la salud. (Palma, 2004)

2.3. MARCO CONCEPTUAL (DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES)

2.3.1. Liderazgo:

Rider (1998) menciona que el liderazgo no se define solamente en función al tipo o interés del grupo, sino también en función a formas de conducción personal del grupo y como logra establecer un clima organizacional (ACP, 2007).

2.3.2. Generativo Punitivo:

- Le preocupa la producción.
- Exigente e inflexible.
- No delega la autoridad.
- El grupo funciona por su presión.
- Toma decisión y lo anuncia.

2.3.3. Generativo Nutritivo:

- Brinda consejos y orienta a los subordinados.
- Incentiva al trabajo a su grupo.
- Protector y guía.
- Convince a su grupo a que acepten su decisión.

2.3.4. Racional:

- El grupo marcha en ausencia del líder.
- Capta las necesidades del grupo.
- Recibe ideas y sugerencias.
- Respeta y confía en el grupo.
- Competente.

2.3.5. Emotivo Libre:

- Entusiasta y espontáneo.
- Aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito.
- Intuitivo y activo.
- Desea que su grupo sea como una familia feliz.

2.3.6. Emotivo Dócil

- Hace lo que le dicen.
- Grado de sumisión alto.
- Cede su responsabilidad al grupo.

- No asume la autoridad sobre el grupo.
- Sentimientos de vergüenza y culpa.

2.3.7. Emotivo Indócil:

- Hacen contrario de lo que le dicen
- Sentimientos de rechazo, resentimiento rencor
- Grado de rebeldía
- Ve sus propios intereses
- Permite que el grupo actúe dentro de normas definidas por la jefatura.

2.3.8. Satisfacción Laboral:

La satisfacción laboral, entendida como la actitud hacia el trabajo, es un campo de interés cada vez más creciente por quienes están vinculados a la actividad de gestión del potencial humano (Palma, 2004)

2.3.9. Significación de tarea:

La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora.

Importancia que se le da a la función que realizó en mi trabajo.

Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.

2.3.10. Condiciones de trabajo:

Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

El grado frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

2.3.11. Reconocimiento personal y social

La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.

2.3.12. **Beneficios económicos:**

El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

- Existe relación entre los tipos de liderazgo y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.

3.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación entre el liderazgo generativo punitivo con la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya
- Existe relación entre el liderazgo generativo nutritivo y la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.
- Existe relación entre el liderazgo racional y la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.
- Existe la relación entre el liderazgo emotivo libre y la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.
- Existe relación entre el liderazgo emotivo dócil y la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.
- Existe relación entre el liderazgo indócil y la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.

3.3. Variables

3.3.1. Variable (X): Tipos de liderazgo

3.3.2. Variable (Y): Satisfacción laboral

3.3.3. Variables de control

- Sexo
- Profesión

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

El método descriptivo consiste en especificar las características de uno o más sujetos o hechos sometidos a un análisis. Por otra parte, consiste en describir (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) corresponde al método descriptivo debido a que una vez obtenidos los resultados se describirán e interpretarán sistemáticamente, a la luz de las teorías existentes y se establecerán las relaciones entre las variables.

4.2. Tipo de investigación

Sustantiva descriptiva, porque trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos y está orientada a describir, al estudio de los fenómenos tal y como se presentan en la realidad, caracterizándolos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). Este trabajo es de tipo descriptivo porque trata de describir las variables en nuestra realidad.

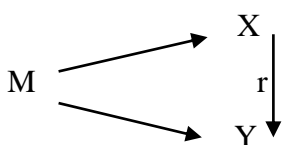
4.3. Nivel de investigación

Descriptivo porque, a través de los procedimientos sistematizados busca enunciar o describir las características externas o preceptuales de un determinado fenómeno tal como se presenta en la realidad (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). Este trabajo es de nivel de investigación porque trata en describir las características de las variables en la realidad.

4.4. Diseño de la investigación

El presente proyecto de investigación es descriptivo correlacional porque se establecerá una relación entre tipos de liderazgo y satisfacción laboral del personal del Hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.

El diseño del proyecto de investigación es correlacional y el esquema es el siguiente:



Dónde:

M : muestra

X : variable 1

r : relación

Y : variable 2

Donde M representa la muestra son 202 trabajadores de Hospital Alberto Hurtado Abadia, X: representa la variable tipos de liderazgo y Y: la variable satisfacción laboral. Finalmente, r: representa la relación entre ambas variables.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

La población del presente proyecto de investigación serán 202 trabajadores del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.

4.5.2. Muestra (n) y tipo de muestreo

La muestra estuvo conformada por 202 trabajadores del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya

Por tratarse de una población pequeña se determinará que el tipo de muestreo de la presente investigación sea no probabilístico poblacional (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

4.5.3. Criterios de inclusión

- Trabajadores de salud
- Personal administrativo
- Trabajadores de ambos sexos

4.5.4. Criterios de exclusión

- Internos y/o practicantes
- Trabajadores que no hayan rellenado correctamente los cuestionarios.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a. Técnicas

La recolección de datos se refiere al uso de una gran diversidad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas por el analista para desarrollar los sistemas de información, los cuales pueden ser las entrevistas, la encuesta, el cuestionario, la observación, el diagrama de flujo y el diccionario de datos.

La técnica a utilizar en la presente investigación, será la encuesta.

b. Instrumentos

En la presente investigación se utilizarán los siguientes instrumentos

1. Escala de Liderazgo Organizacional (ELO)

Ficha Técnica

Nombre: Escala de Liderazgo Organizacional

Autores: Equipo de Asesoría y Consultoría de Personal (ACP)

Lugar: Lima.

Año: 1998

Los tipos de liderazgo según el instrumento son:

- Generativo punitivo
- Generativo nutritivo
- Racional
- Emotivo libre
- Emotivo dócil
- Emotivo indócil

Validez y confiabilidad

Los criterios estadísticos de validez y confiabilidad estadística en grandes grupos, están por establecerse. Sin embargo, la validez de la Escala de

Liderazgo Organizacional – Potencial de Identidad está basado en el criterio de validez de Jueces, conformado por un equipo de 5 psicólogos organizacionales que laboran en Empresas privadas y estatales. Para tal efecto se sometió a la validez de Ayken, siendo sus puntajes los siguientes:

32 ítems formulados

24 ítems Válidos

8 ítems no válidos

El cuestionario se ha sometido a criterio de jueces, siendo los jueces los siguientes profesionales

Psic. 1. Sedapal con un coeficiente de 0.8239, Psic. 2. Sedapal con un coeficiente de 0.9505, Psic.3. Fabril con un coeficiente de 0.9270, Psic.4. Omega Sac. con un coeficiente de 0.9187 y Psic.5. Edelnor con un coeficiente de 0.8578.

La Escala de Liderazgo Organizacional (En el estudio se denominó Escala de Potencial de identidad) tiene validez de contenido en la medida en que: a) los reactivos han sido elaborados sobre la base de las categorías definidas más arriba. b) La selección, adaptación y modificación de los reactivos han sido realizadas a partir de las sugerencias de los jueces, estando los ítems construidos con rigurosidad tanto teórica, experimental como estadística.

Escala de Satisfacción Laboral (SL-CELID)

Ficha técnica

Datos Generales

Nombre: Satisfacción Laboral SL- SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo

Lugar: Lima – Perú

Forma de Aplicación: Individual o colectiva

Edades de Aplicación: Adultos de 18 a más años

Tiempo de Aplicación: 20 minutos

Ámbito de Aplicación: Sujetos adultos, varones o mujeres

Finalidad: Medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas.

Componentes de la Prueba: La escala SL-SPC consta de 36 ítems asociadas a 7 factores alta satisfacción laboral, nivel medio de satisfacción, nivel bajo de insatisfacción laboral.

Validez y confiabilidad

- Validez: Se estimó la validez del constructor y la validez concurrente de la prueba; con el test de esfericidad de Barlett, la validez es de 10161,49 (Casana, 2015).
- Confiabilidad: El coeficiente Alfa de Cronbach ítem puntaje total permitió estimar la confiabilidad. La confiabilidad obtenida es de 0.908 (Casana, 2015).

La recolección de datos se realizará a través de la Escala de Liderazgo Organizacional (ELO) autoría de Equipo de Asesoría y Consultoría de Personal (ACP). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) autoría de Sonia Palma Carrillo.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

4.7.1. Procesamiento de información

Los datos que se obtendrán durante el proyecto de investigación serán procesados utilizando el análisis descriptivo, se utilizará el paquete estadístico SPSS versión 24 en español, aplicándose la correlación de Rho Spearman. Por tratarse de datos cualitativos, con la finalidad de determinar la correlación entre las variables señaladas.

4.7.2. Análisis de datos

El análisis de datos se efectuó mediante:

- Distribución de frecuencia y sus correspondientes gráficos, por cada variable en estudio y materia de análisis.
- Pruebas de hipótesis estadístico.

Para la prueba de hipótesis se utilizará la correlación de Chi Cuadrado. Por tratarse de datos cualitativos

Una vez procesado los datos por medio de las técnicas e instrumentos explicados anteriormente, se obtuvieron los resultados que deben ser analizados, interpretados y discutidos. En esta parte se interpretó los hallazgos relacionados con el problema de investigación, los antecedentes y teorías planteados en el marco teórico con el fin de evaluar si se confirma las teorías o no.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

Por Código de Núremberg

a) Consentimiento informado:

Las personas que participaron de la investigación serán informadas sobre lo que se está tratando de investigar, y de lo que se les está evaluando.

Se informó a los participantes de la investigación, sobre las ventajas y desventajas de ésta, para que los participantes nos den su consentimiento.

Se utilizó un lenguaje no técnico al momento de informales sobre la investigación con la finalidad de ser entendidos por los participantes.

b) Confidencialidad

Los datos proporcionados por los participantes fueron confidenciales, por ello las pruebas serán anónimas, privadas y de uso confidencial en el grupo de investigación.

c) Derecho de autonomía

Las necesidades y el bienestar de los participantes estarán en todo momento por encima de cualquier requerimiento de la investigación.

Se protegerá a las personas participantes en la investigación, respetando sus derechos y se garantizó su bienestar.

CAPÍTULO V RESULTADOS

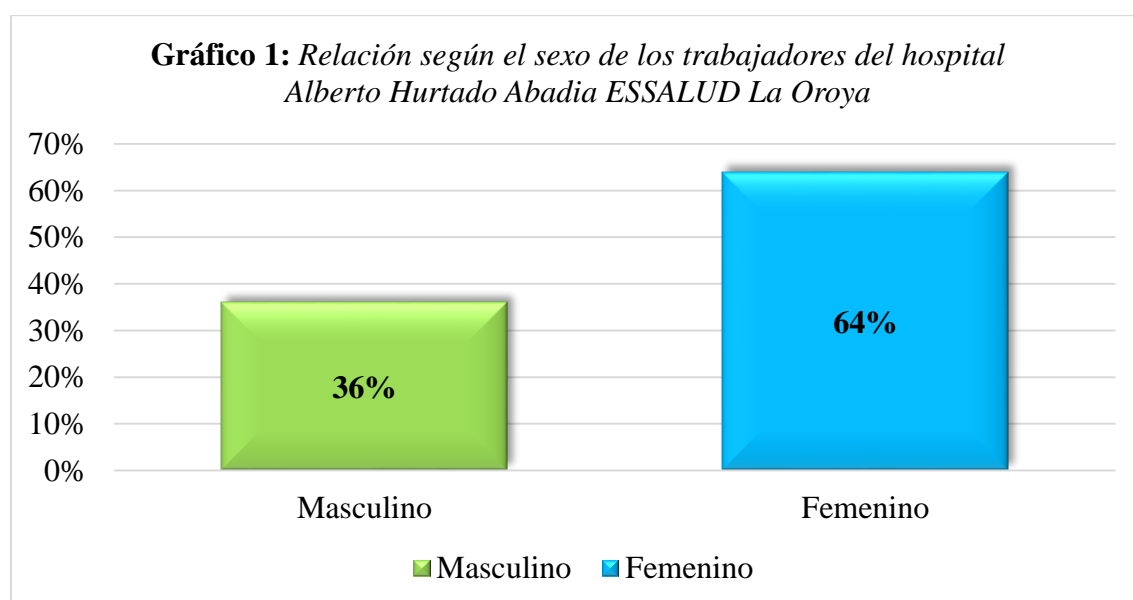
5.1. Resultados descriptivos:

Tabla 1

Relación según el sexo de los trabajadores del hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD La Oroya.

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|--------------|-------------------|-------------------|
| Sexo | Masculino | 73 | 36% |
| | Femenino | 129 | 64% |
| | Total | 202 | 100% |

Nota: el porcentaje mayor en la muestra es el sexo femenino con el 64%.



Fuente: Encuestas tomadas por los investigadores a los trabajadores del hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD La Oroya

Descripción:

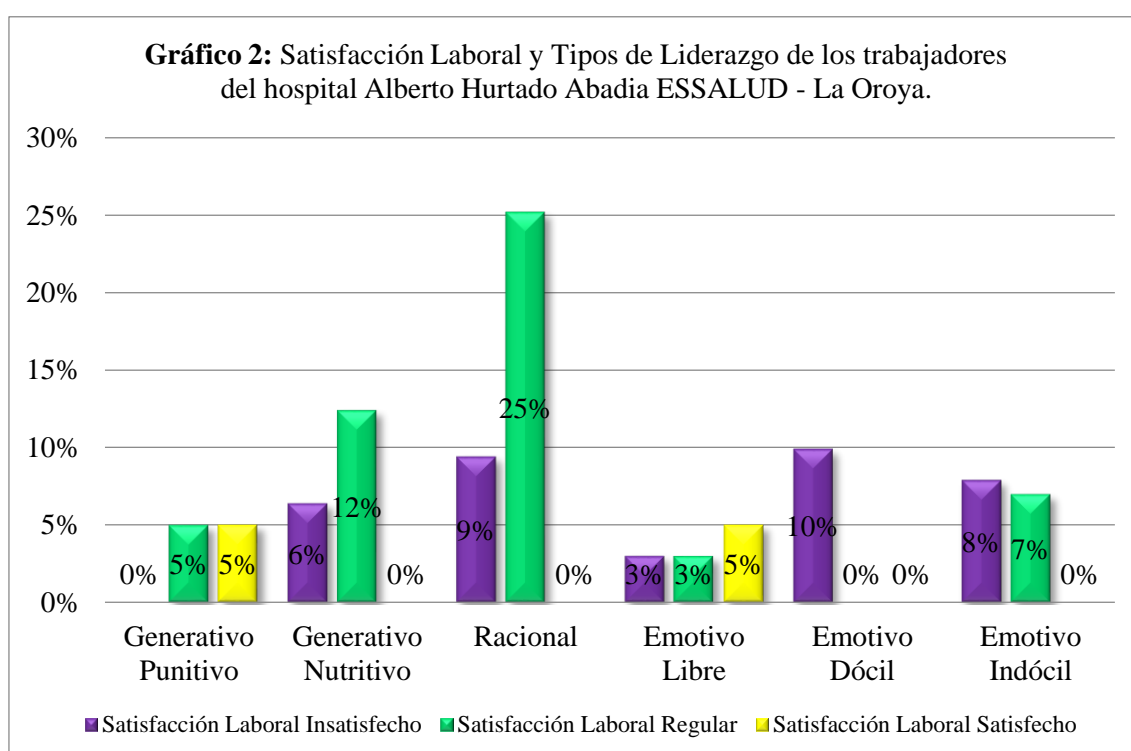
En el gráfico 1 podemos apreciar que el 36% de la muestra son del sexo masculino y el 64% son mujeres.

Tabla 2:

Satisfacción Laboral y Tipos de Liderazgo de los trabajadores del hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD La Oroya.

| Tipos de Liderazgo | Satisfacción Laboral | | | Total |
|----------------------|----------------------|------------|------------|-------------|
| | Insatisfecho | Regular | Satisfecho | |
| Generativo Punitivo | 0% | 5% | 5% | 10% |
| Generativo Nutritivo | 6% | 12% | 0% | 19% |
| Racional | 9% | 25% | 0% | 34% |
| Emotivo Libre | 3% | 3% | 5% | 11% |
| Emotivo Dócil | 10% | 0% | 0% | 10% |
| Emotivo Indócil | 8% | 7% | 0% | 15% |
| Total | 37% | 53% | 10% | 100% |

Nota: El tipo de liderazgo más frecuente es el racional con 34% y el nivel de satisfacción laboral es el regular con 53%.



Fuente: Encuestas tomadas por los investigadores a los trabajadores del hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD La Oroya.

Descripción:

En el gráfico 2 podemos observar que, dentro del tipo de liderazgo generativo punitivo, los trabajadores obtienen 5% está regularmente satisfecho con su trabajo y 5% está satisfecho propiamente dicho. Dentro del liderazgo generativo nutritivo, el 6% no está satisfecho y el 12% se encuentra regularmente satisfecho. Dentro del liderazgo racional el 9% no se encuentra satisfecho y el 25% regularmente satisfecho. Dentro del liderazgo emotivo libre, el 3% no está satisfecho, el 3% está regularmente satisfecho y el 5% se encuentra satisfecho propiamente. Dentro del liderazgo emotivo dócil el 10% no está satisfecho. Dentro del liderazgo emotivo indócil, el 8% está insatisfecho y el 7% se encuentra regularmente satisfecho con su trabajo.

5.2. Resultados Inferenciales / Contrastación de hipótesis

Hipótesis Específica 1

H₀ No existe relación significativa entre el liderazgo generativo punitivo con la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.

H₁ Si existe relación significativa entre el liderazgo generativo punitivo con la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.

Tabla 3

Relación entre liderazgo generativo punitivo y satisfacción laboral en la muestra.

| X² | gl | Sig. | Comparación | Alpha | Decisión |
|----------------------|-----------|-------------|--------------------|--------------|-------------------------------|
| 44,231 | 2 | 0.000 | < | 0,05 | Existe relación significativa |

Descripción: En la Tabla 3 se observa un valor de Chi Cuadrado de 44.231 con 2 grados de libertad y un P Valor de $0.000 < \alpha (0.05)$, lo cual indica que exista relación entre liderazgo generativo punitivo y satisfacción laboral probándose la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 2

H₀ No existe relación significativa entre el liderazgo generativo nutritivo y la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.

H₁

Si existe relación significativa entre el liderazgo generativo nutritivo y la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.

Tabla 4

Relación entre liderazgo generativo nutritivo y satisfacción laboral en la muestra

| X² | gl | Sig. | Comparación | Alfa | Decisión |
|----------------------|-----------|-------------|--------------------|-------------|----------------------------------|
| 4,893 | 2 | 0.087 | > | 0,05 | No existe relación significativa |

Descripción: En la Tabla 4 se observa un valor de Chi Cuadrado de 4,893 con 2 grados de libertad y un P Valor de $0.087 > \alpha (0.05)$, lo cual indica que no exista relación entre liderazgo generativo nutritivo y satisfacción laboral probándose la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 3

H₀ No existe la relación significativa entre el liderazgo racional y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.

H₁ Si existe la relación significativa entre el liderazgo racional y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.

Tabla 5

Relación entre liderazgo racional y satisfacción laboral en la muestra

| X² | gl | Sig. | Comparación | Alfa | Decisión |
|----------------------|-----------|-------------|--------------------|-------------|-------------------------------|
| 23,819 | 2 | 0.000 | < | 0,05 | Existe relación significativa |

Descripción: En la Tabla 5 se observa un valor de Chi Cuadrado de 23,819 con 2 grados de libertad y un P Valor de $0.000 < \alpha (0.05)$, lo cual indica que existe relación entre liderazgo racional y satisfacción laboral probándose la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 4

H₀ No existe relación significativa entre el liderazgo emotivo libre y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.

H₁ Si existe relación significativa entre el liderazgo emotivo libre y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.

Tabla 6

Relación entre liderazgo emotivo libre y satisfacción laboral en la muestra

| X² | gl | Sig. | Comparación | Alfa | Decisión |
|----------------------|-----------|-------------|--------------------|-------------|-------------------------------|
| 35,279 | 2 | 0,000 | < | 0,05 | Existe relación significativa |

Descripción: En la Tabla 6 se observa un valor de Chi Cuadrado de 35,279 con 2 grados de libertad y un P Valor de $0.000 < \alpha (0.05)$, lo cual indica que existe relación entre liderazgo emotivo libre y satisfacción laboral probándose la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 5

H₀ No existe relación significativa entre el liderazgo emotivo dócil y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.

H₁ Si existe relación significativa entre el liderazgo emotivo dócil y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.

Tabla 7

Relación entre liderazgo emotivo dócil y satisfacción laboral en la muestra

| X² | gl | Sig. | Comparación | Alfa | Decisión |
|----------------------|-----------|-------------|--------------------|-------------|-------------------------------|
| 38,396 | 2 | 0,000 | < | 0,05 | Existe relación significativa |

Descripción: En la Tabla 7 se observa un valor de Chi Cuadrado de 38,396 con 2 grados de libertad y un P Valor de $0.000 < \alpha (0.05)$, lo cual indica que existe relación entre liderazgo emotivo dócil y satisfacción laboral probándose la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 6

H₀ No existe relación significativa entre el liderazgo emotivo indócil y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.

H₁ Si existe relación significativa entre el liderazgo emotivo indócil y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.

Tabla 8

Relación entre liderazgo emotivo indócil y satisfacción laboral en la muestra

| X² | gl | Sig. | Comparación | Alfa | Decisión |
|----------------------|-----------|-------------|--------------------|-------------|----------------------------------|
| 5,704 | 2 | 0,058 | > | 0,05 | No existe relación significativa |

Descripción: En la Tabla 8 se observa un valor de Chi Cuadrado de 5,704 con 2 grados de libertad y un P Valor de $0.058 > \alpha (0.05)$, lo cual indica que existe relación entre liderazgo emotivo indócil y satisfacción laboral, probándose la hipótesis nula.

Hipótesis General

H₀ No existe relación significativa entre los tipos de liderazgo y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya

H₁ Existe relación significativa entre los tipos de liderazgo y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.

Tabla 9

Relación entre liderazgo y satisfacción laboral en la muestra

| X² | G1 | Sig. | Comparación | Alfa | Decisión |
|----------------------|-----------|-------------|--------------------|-------------|-------------------------------|
| 129,162 | 10 | 0,000 | < | 0,05 | Existe relación significativa |

Descripción: En la Tabla 9 se observa un valor de Chi Cuadrada de 129,162 con 10 grados de libertad y un P Valor de $0.000 < \alpha (0.05)$, lo cual indica que exista relación entre tipo de liderazgo y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya. Probándose la hipótesis alterna.

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El líder es un elemento clave para que una determinada organización pueda mejorar, puesto que éste influye en su grupo, si éste presenta conductas negativas podría influir en el contexto en el que se desenvuelve, pero si presenta conductas positivas, puede generar ciertas reformas adecuadas en la institución donde se encuentre. Además es evidente que un buen clima laboral la inicia un buen líder y esto conlleva a que los trabajadores se sientan satisfechos en su centro de trabajo. Por ello, se realizó la presente investigación que tuvo por objetivo, determinar la relación entre los tipos de liderazgo y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD La Oroya. A continuación, se analizan y discuten los hallazgos presentados en los resultados, descritos en el capítulo anterior:

Respecto al tipo de liderazgo generativo punitivo y su relación con la satisfacción laboral, se encuentra que el 5% de trabajadores están regularmente satisfechos y otro 5% están satisfechos propiamente dichos (véase tabla y gráfico 2). Los líderes generativos punitivos se caracterizan por preocuparse por la producción de la institución, suele ser exigente e inflexible, no posee la capacidad de delegar la autoridad y el grupo puede trabajar en una dinámica de presión sin ser considerados para la toma de decisiones del líder (ACP, 1998). Al realizar la prueba de hipótesis, encontramos un p-valor de $0,000 < 0,05$ que se refiere a que existe relación significativa entre el liderazgo generativo punitivo y la satisfacción laboral satisfacción del personal del hospital Alberto Hurtado

Abadia ESSALUD La Oroya. Su explicación yace en que la frecuencia de este tipo de liderazgo es menor que el resto de tipos, esto nos hace inferir que en dicha muestra no se encuentran personas con características hostiles y complejas que perjudiquen el ambiente de trabajo. Esto también podría ligarse a la carga de trabajo que tiene el personal de salud, ya que en su mayoría este tipo de liderazgo se encuentran en médicos y enfermeras de turno, y no de emergencia (González, Guevara, Morales, Segura, & Luengo, 2013).

Respecto al estilo generativo nutritivo y su relación con la satisfacción laboral, el 25% de los trabajadores están insatisfechos y el 12% regularmente satisfechos y/o indiferentes. Aquellos que posean este tipo de liderazgo, suelen brindar consejos y orientar a los demás, incentivar en el trabajo grupal, suelen ser protectores y guías (ACP, 1998). Al realizar la comprobación de hipótesis se encuentra un p-valor de $0,087 > 0,05$ es decir, no existe relación entre el liderazgo generativo nutritivo y la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya. Si bien es cierto, el líder con estas características pueden ayudar a crecer organizacionalmente a una institución/empresa, en su mayoría éstos líderes no se sienten escuchados, y por sus cualidades, a veces pueden generar cuadros de estrés o desesperanza y percibir a su entorno como un ambiente donde no se siente a gusto, aunque les cueste mayor tiempo de generar compromisos y lealtad por parte de sus seguidores, al brindarle confianza y apoyo, se incrementará su autoestima, la dirección impartida por parte del seguidor y su satisfacción para poder cumplir con las metas y objetivos que se propone la organización (Bass & Riggio, 2006).

Respecto al tipo de liderazgo racional y su relación con la satisfacción laboral, el 9% se encuentra insatisfecho con el trabajo y el 25% está indiferente o regularmente satisfecho (véase tabla y gráfico 2). De todas formas estos líderes no encuentran la satisfacción completa en su trabajo debido a que es posible que genere sobrecarga emocional y estrés, debido a que éste individuo que posee dicho tipo de liderazgo, se caracteriza por captar las necesidades del grupo, recibe ideas y sugerencias, respeta y confía en el grupo y es sumamente competente (ACP, 1998). Al realizar la contrastación de las hipótesis, encontramos un p-valor de $0,000 < 0,05$ (véase tabla 5), es decir, existe relación significativa entre el liderazgo racional y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya. Este resultado es equivalente a lo que Cunha & Balsanelli (2015), refieren en su tesis, donde se encuentran mayores tipos

de liderazgo racional pero que estos no necesariamente se encuentran satisfechos en su trabajo, podría deberse a múltiples causas que generen la no satisfacción completa de los líderes racionales, la personalidad es un factor determinante para que los líderes puedan percibir su entorno, por ejemplo, los líderes compulsivos obsesivos, planifican en exceso, son perfeccionistas y eso los hace sentir impotentes de no lograr las cosas como inicialmente, esto podría generar a que siempre busque la excelencia en sus propios subordinados y percibe que éstos no pueden satisfacerlo como quisiera (Alvarado, 2006) De ahí es comprensible, que los líderes racionales de este grupo aspiren a mayores objetivos.

Respecto al tipo de liderazgo emotivo libre en relación con la satisfacción laboral, encontramos que el 3% no está satisfecho con el trabajo, el 3% se encuentra indiferente o regularmente satisfecho y el 5% si se encuentra satisfecho (véase tabla y gráfico 2). Estos individuos son capaces de generar ambientes positivos con entusiasmo y espontaneidad, son intuitivos y muy activos, tiene deseos de que el grupo sea como una familia feliz, sin embargo, aspira a ser un líder racional, pero tiene grados de inseguridad sobre su éxito (ACP, 1998). Al realizar la prueba de hipótesis encontramos que el p-valor es de $0,000 < 0,05$ (véase tabla 6), es decir existe relación significativa entre el liderazgo emotivo libre y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya. Los líderes emotivos libres de este grupo, puede generar un ambiente positivo y su propia personalidad dinámica y espontanea hace percibir de forma positiva el ambiente donde se encuentra, sus cualidades transforman positivamente el ambiente y así generar en sus subordinados una percepción también más calidad, por ello, estos líderes se sienten satisfechos con el trabajo, en su mayoría.

Con relación al tipo de liderazgo emotivo dócil y la satisfacción laboral, encontramos que el 10% no está satisfecho con el trabajo (véase tabla y gráfico 2), estas personas suelen caracterizarse hacer todo lo que le piden, cede su responsabilidad al grupo, no asume la autoridad y tiene sentimientos de vergüenza y culpa además de un elevado grado de sumisión (ACP, 1998; AECOP, 2012-2013). Al realizar la contrastación de la hipótesis se halla un p-valor de $0,000 < 0,05$ (véase tabla 7), esto quiere decir que existe la relación significativa entre el liderazgo emotivo dócil y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya. La ineptitud de estos líderes puede generar ambientes de trabajo ambiguos, donde las responsabilidades de los

trabajadores no sean claras, ni estructuradas y éste perciba al clima laboral y en general el trabajo como insatisfactorio. Por ende, es comprensible que exista relación entre el liderazgo dócil y la insatisfacción laboral.

Finalizando con los tipos específicos de liderazgo, se arriba el emotivo indócil en relación con la satisfacción laboral, donde se encuentra que el 8% no se siente satisfecho con el trabajo y el 7% se encuentra indiferente o regularmente satisfecho (véase tabla y gráfico 2), los líderes indóciles son aquellos que hacen lo contrario a lo que le dicen, tienen sentimientos de rechazo hacia otros, resentimiento y rencor, poseen también grados de rebeldía y sólo ven sus propios intereses y sólo permite que los grupos estén dentro de las normas, más no él (ACP, 1998). Realizando la prueba de hipótesis, obtenemos un p-valor de $0,058 > 0,05$ (véase tabla 8), estos resultados indican que no existe relación significativa entre el liderazgo emotivo indócil y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD La Oroya. El sólo hecho de las características de este tipo de líder, se especula que podría generar ambientes desorganizados y con un cierto grado de corrupción, donde no se cumplan las normas adecuadamente y sólo cuando convenga hacerlo, los líderes como éstos son los causantes de fracasos organizacionales y políticos.

Respecto a la hipótesis general, sobre la relación entre los tipos de liderazgo y la satisfacción laboral el 35% son del tipo de liderazgo racional, el 19% son generativo nutritivo, el 15% son emotivos indóciles, el 11% son emotivos libres, el 10% son generativo punitivos y el otro 10% son líderes emotivos dóciles (véase tabla y gráfico 2). Como se demuestra, la mayoría del grupo de profesionales evaluados, se encuentran dentro del tipo de liderazgo racional y en segundo lugar el emotivo indócil, como se evidencia existen polaridades entre ambos tipos de liderazgo y esto podría generar conflictos entre los subordinados creándose diferencias claras en lo que conocemos como líder y jefe (Hughes, Ginnet, & Curphy, 2007), si entendemos que las acciones de un buen líder es tener la capacidad de administrar un conjunto de elementos que hacen que las organizaciones sean eficientes, eficaces y productivas, o por el contrario, puedan llegar a la quiebra, esto nos demuestra nuevamente que si no existe un consenso entre ambas formas de dirigir, la institución laboral podría pasar por una crisis (Daft, 2006), por ello es importante que el líder sepa manejar el clima organizacional, la organización, el control y la planeación. Ahora bien, lo anteriormente descrito, nos hace entender que

este tipo de contraposiciones podría generar disturbios en el ambiente laboral y generar conflictos en los subordinados, no es de extrañarse que en ellos y en general en todos se genere la insatisfacción laboral, por ello encontramos que el 53% no se encuentran satisfechos completamente, se consideran indiferentes o regularmente satisfechos con el trabajo, el 37% se encuentra insatisfecho y el 10% sí se encuentra satisfecho propiamente dicho (véase tabla y gráfico 2). Como vemos, en su mayoría no se encuentran completamente satisfechos, podría deberse a factores tales como las recompensas no equitativa, falta de trabajos intelectuales estimulantes, condiciones de trabajo inadecuados y colaboradores poco cooperadores, además de la falta de compromiso e incapacidad de trabajo en equipo (Shultz, 1991)

Se demuestra entonces la percepción de un trabajo no adecuado influye en los sentimientos ambivalentes del trabajo que afectan la actitud hacia el trabajo en cuyo caso conviene confrontar ideas y/o posiciones hacia el trabajo a fin de reorientar la disposición hacia la actividad laboral. Es así que al realizar las hipótesis se encuentra un p-valor de $0,000 < 0,05$ (véase tabla 9) lo que refiere la existencia de relación significativa entre los tipos de liderazgo y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya. Donde su explicación se ha realizado líneas arriba.

Si bien es cierto, existen evaluaciones positivas, se puede generar en éstos, sentimientos disonantes que arriesgan la actitud hacia el trabajo. (Palma, 2004). Y se comprueba entonces que existe relación entre la satisfacción laboral y los tipos de liderazgo, va a depender mucho de las actividades que realicen y actitudes que toman los líderes para crear ambientes positivos para así el personal asistente de salud se sienta satisfecho con sus actividades laborales dentro de la institución hospitalaria.

CONCLUSIONES

1. Se encontró relación significativa entre el liderazgo generativo punitivo con la satisfacción laboral del personal del Hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya; donde se encontró P Valor de $0.000 < \alpha (0.05)$. Es decir, al tipo de liderazgo generativo punitivo le preocupa solamente la producción, es exigente e inflexible, no suele delegar la autoridad, el grupo funciona por su presión y toma decisiones sin consultar a los demás, esto genera insatisfacción en ellos mismos y en el resto.
2. No se encontró relación entre el liderazgo generativo nutritivo con la satisfacción laboral del personal del Hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya; donde el P Valor fue de $0.087 > \alpha (0.05)$. es decir, él brinda consejos, orientación a los subordinados, incentivar al trabajo en equipo, ser protector y guía, no necesariamente puede generar la satisfacción laboral.
3. Se encontró relación entre el liderazgo racional con la satisfacción laboral del personal del Hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya; cuyo p-Valor fue de $0.000 < \alpha (0.05)$. Es decir la capacidad de percibir las necesidades del grupo, recibir ideas y sugerencias, respetar, confiar en el grupo buscar las competencias de todo el grupo, puede generar cierto nivel de estrés y no encontrar la satisfacción completa.
4. Se encontró relación entre el liderazgo emotivo libre con la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya; donde el P Valor fue de $0.000 < \alpha (0.05)$). El tipo de liderazgo emotivo libre tiene la capacidad de generar ambientes laborables entusiastas y espontáneo ya que es intuitivo, activo y desea que su grupo se relacione de la mejor forma.
5. Se encontró relación entre el liderazgo emotivo dócil con la satisfacción laboral del personal del Hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya; cuyo P

Valor fue de $0.000 < \alpha (0.05)$. debido a que el liderazgo emotivo dócil hace lo que le dicen, tienen un alto nivel de sumisión, cede su responsabilidad al grupo, no asume la autoridad sobre el grupo y posee sentimientos de vergüenza y culpa, no necesariamente se va a sentir satisfecho con su trabajo, sino todo lo contrario si es que el grupo también lo permite.

6. No se encontró relación entre el liderazgo emotivo indócil con la satisfacción laboral del personal del Hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD La Oroya; ya que el P Valor fue $0.058 > \alpha (0.05)$. El tipo de liderazgo indócil hace lo contrario a lo que le piden, posee sentimientos de rechazo, resentimiento, rencor, grado de rebeldía, ve sus propios intereses y permite que el grupo actúe dentro de normas definidas por la jefatura, más no le afecta en lo más mínimo, por ello puede generar ambientes conflictivos y no encontrar la satisfacción laboral.
7. Finalmente, se encuentra relación entre los tipos de liderazgo y la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadía ESSALUD La Oroya, ya que el p-valor fue $0,000 < 0,05$. Es el tipo de liderazgo definirá el nivel de satisfacción de sus subordinados y de ellos mismo, de acuerdo a las decisiones y actitudes que éstos tengan.

RECOMENDACIONES

- Hacer estudios posteriores con otros medios de recaudación de información, por ejemplo, entrevistas individuales, para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Alberto Hurtado Abadia.
- Orientar sobre los tipos de liderazgo a los trabajadores del Hospital Alberto Hurtado Abadia
- Concientizar a los jefes del Hospital Alberto Hurtado Abadia sobre la influencia del tipo de liderazgo que ejerce en el grupo
- Reflexionar de cómo influye la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del Hospital Alberto Hurtado Abadia
- Es importante que los jefes generen políticas de reconocimiento a los trabajadores que han destacado en sus funciones.
- Implementar talleres y/o charlas para el manejo adecuado de grupo y así generar la satisfacción laboral de los colaboradores.
- Realizar capacitaciones constantes con los trabajadores y jefes en establecimientos de salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACP. (1998). *Escala de Liderazgo Organizacional*. Lima.
- AECOP. (2012-2013). *Breve historia de liderazgo*. Obtenido de <http://aecopnet/es/articulos/breve-historia-del-liderazgo/34>
- Alvarado, J. R. (08 de noviembre de 2006). *4 estilos de liderazgo*. Obtenido de Gestiópolis: www.gestiopolis.com/tiposdelideres.es
- Arredondo, F. (2010). *Differences between the Relationship of Integrity and Leadership Styles According to the model of Bernard Bass*. Estudios Gerenciales.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership*. New York: Psychology Press.
- Castro, E., & Espinoza, J. (2015). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de las enfermeras del centro de salud La Libertad Huancayo*. Huancayo.
- Chacón, G. (2016). *Liderazgo Transformacional y su relación con la satisfacción laboral*. Lima, Perú.
- Chipa, M., & Choque, R. (2017). *Estilos de Liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Microred Santa Adriana Juliaca - 2017*. Juliaca, Perú.
- Contreras, F., & Barbosa, D. (2013). *Del Liderazgo Transaccional al Liderazgo Transformacional: implicaciones para el cambio organizacional*. Revista Virtual Universidad Católica del Norte.
- Contreras, F., Espinal, L., Pachón, A., & González, J. (2013). Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá. *Burnout, liderazgo y satisfacción laboral*, 9(1). Bogotá, Colombia: Revista Diversitas.
- Correo. (23 de 10 de 2014). Perú tiene 19% de negligencias médicas. *Perú tiene 19% de negligencias médicas*. Obtenido de <https://diariocorreo.pe/ciudad/peru-tiene-19-de-negligencias-medicas-259140/>
- Cunha, & Balsanelli. (2015). *Liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos y su relación en el entorno laboral*. Sao Paulo, Brasil.
- Daft, R. (2006). *La experiencia del Liderazgo*. México: CENGAGE Learning.
- Diccionario de la Real Academia Española. (2011). *Diccionario de la Real Academia Española*. España.
- Estrada, S. (2007). *Liderazgo a través de la historia*. Scientia Et Technica.
- Françoise Contreras Torres, L. E. (2012). Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá. *Grupo de Investigación en Perdurabilidad Empresarial (GIPE)*.

- García, R. (2011). *Liderazgo Transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional*. Pensamiento Psicológico.
- Gómez, C. (s.f.). *Liderazgo: Concepto Teorías y Hallazgos Relevantes*. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología.
- Gómez, R. (2008). *El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. Pensamiento y Gestión.
- González, L., Guevara, E., Morales, G., Segura, P., & Luengo, C. (2013). *Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de Hospitales Públicos, Santiago, Chile*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/artículo.oa?id=370441812002>
- Guinalú, M., & Jordán, P. (2013). *Determinantes del riesgo percibido y de la confianza inicial en el líder de un equipo de trabajo. Incidencia del entorno del trabajo y los rasgos del líder*. Contabilidad y Negocio.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.
- Herzberg, F. (1977). Teoría Bifactorial.
- Hughes, R., Ginnet, R., & Curphy, G. (2007). *Liderazgo cómo aprovechar las lecciones de la experiencia*. México: McGraw-Hill.
- Lupano, M., & Castro, A. (2008). *Estudios sobre el liderazgo - Teorías y Evaluación*. Psicodebate, 6.
- Macias, E., Enriquez, E., & Zepeda, E. (2012). *Identificación del Tipo de Liderazgo en un Centro Automotriz: Un diagnóstico y Una Crítica*. Revista Internacional Administración & Finanzas.
- Maslow, A. (1954). Jerarquía de las Necesidades Básicas.
- Maxwell, J. (2011). *Liderazgo Carismático*. Executive Excellence.
- Molina, Y. (2015). *"Estilo de Liderazgo Gerencial y desempeño laboral en el dirección regional agraria de Huancavelica - 2015"*. Huancavelica, Perú.
- Monzón, D., & Ortiz, Y. (2007). *"Capacidad de liderazgo de Enfermería y satisfacción laboral en enfermeras de hospitalización. Hospital Regional Docente de Trujillo - 2007"*. Trujillo, Perú.
- Noce, F., Texeira, T., Calábria, M., Samulski, D., & Coelho, P. (2013). *El liderazgo de los Entrenadores de Fútbol Sala*. Revista de Psicología del Deporte.
- Organización Internacional De Trabajo. (2001). Factores ambientales en el lugar de trabajo: repertorio de recomendación de prácticas.
- Organización Mundial de la Salud. (1999). Salud Ocupacional. Obtenido de http://www.who.int/occupational_/en/
- Ortega, K. (2016). *Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del servicio emergencia del Hospital II ESSALUD Huánuco - 2016*. Huánuco, Perú.
- Palma, S. (2004). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). *Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC*. Lima, Lima, Perú: Cartolan.

- Perú 21. (02 de 09 de 2017). EL MÁS QUEJADO. Los servicios de Essalud son uno de los más quejados debido a la falta de infraestructura, profesionales y equipos. *Servicio de salud presenta más de 47 mil reclamos en lo que va del año*. Obtenido de <https://peru21.pe/lima/ministerio-salud-47-000-reclamos-2017-deficiente-servicio-salud-374194>
- Quenta, R., & Silva, K. (2016). *"Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado"*. Arequipa, Perú.
- Rivera, M. (Noviembre de 2002). Estilos de Liderazgo y la satisfacción laboral en Enfermería. 61. San Luis Potosí, Bolivia.
- Robbins, R. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rodriguez, G. (2011). *Funciones y Rasgos del Liderazgo Pedagógico en los centros de Enseñanza*. Educación y Educadores.
- RPP Noticias. (26 de 06 de 2017). Huancayo: denuncian presunta negligencia en centro de salud de Huancán. *Gestante acudió en dos oportunidades y con síntomas de preclamsia a centro de salud pero no recibió atención y tuvo ser trasladada al hospital el Carmen*. Obtenido de <http://rpp.pe/peru/junin/huancayo-denuncian-presunta-negligencia-en-centro-de-salud-de-huancan-noticia-1060315>
- Sánchez, V. J. (2010). *"Liderazgo: Teorías y aplicaciones"*. Salamanca: Demiurgo Colecciones.
- Schein, E. (1994). *Psicología de la Organización*. Mexico: Prentice Hall .
- Shultz, D. (1991). *Psicología Industrial*. México: Me Graw Hill.
- Universidad de la Integración de las Ámericas. (2008). *Liderazgo Empresarial*. Paraguay.
- Vroom, V. (1950). Teoría de los procesos.
- Zarate, R., & Matviuk, S. (2012). *Liderazgo y Emprendimiento Innovador en Nuevas Empresas de Base Tecnológica. Un estudio en un enfoque de Gestión del Conocimiento*. Revista de estudios Avanzados de Liderazgo.
- Zeidan, H. (2009). *The Bake Mounton Managerial Grid - Identifying five different learnership styles*. The Certified Accountant.
- Zevallos, R. (2017). *Los estilos de liderazgo y estrés laboral en el personal de ventas de la empresa corporation Trade del Perú - 2017*. Huancayo.

ANEXOS

Pruebas psicológicas

Escala de satisfacción laboral SL-SPC SONIA PALMA

ENCUESTA

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide:

| | |
|--|--|
| Edad: _____ | Género: M () F () |
| Estado Civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente () | |
| Grado de Instrucción: _____ | Situación Laboral: Estable () Contratado () |

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total Acuerdo: TA

Acuerdo: A

Indeciso: I

En Desacuerdo: D

Total Desacuerdo: TD

| | TA | A | I | D | TD |
|---|----|---|---|---|----|
| 1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. | | | | | |
| 2. Mi sueldo es muy bajo 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 (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s) | | | | | |
| 7. Me siento mal con lo que hago. | | | | | |
| 8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato. | | | | | |
| 9. Me agradan trabajar con mis compañeros. | | | | | |
| 10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente. | | | | | |
| 11. Me siento realmente útil con la labor que realizo. | | | | | |
| 12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo. | | | | | |
| 13. El ambiente donde trabajo es confortable. | | | | | |
| 14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable | | | | | |

Escala de Liderazgo Organizacional (ELO) autoría de (ACP)

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

En la siguiente tabla tiene una serie de frases que caracterizan conductas. Ud debe valorar cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10, considerando para esta valoración, si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces en este caso sería de 10 puntos, mientras que si considera que no reflejan su conducta puede calificar como 0. Recuerde que el puntaje de 5 indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando.

| Nº | EVALUACION | VALORACION | | | | | | | | | |
|----|-----------------------------------|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | ¿Criticas lo que te rodea? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2 | ¿Te preocupas por los demás? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3 | ¿Confrontas con la realidad? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4 | ¿Actúas en forma natural? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5 | ¿Originas conflictos sin querer? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6 | ¿Te sientes con actitud nerviosa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7 | ¿Te gusta amenazar? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8 | ¿Te agrada aconsejar y orientar? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9 | ¿Te gusta analizar y orientar? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10 | ¿Te agrada ser entusiasta? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11 | ¿Sientes envidia por los demás? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12 | ¿Te gusta orientar a otros? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 13 | ¿Eres severo(a) y exigente? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 14 | Te gusta motivar e incentivar? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 15 | ¿Solicitas y brindas información? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 16 | ¿Eres vivaz e intuitivo (a)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 17 | ¿Te gusta culpar a las personas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 18 | ¿Te sientes inseguro (a)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 19 | ¿Eres autoritario (a)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 20 | ¿Te agrada proteger y orientar? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 21 | ¿Tomas interés en aprender? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 22 | ¿Te gusta estar alegre? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 23 | ¿Eres resentido (a)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 24 | ¿Aceptas todo de los demás? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

CONSENTIMIENTO INFORMADO

INSTITUCIÓN : Universidad Peruana los Andes

INVESTIGADORES: MORENO DAMIÁN, Jordy Luis

: PADILLA CAMPOS, Yuri.

PROYECTO : TIPOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL ALBERTO HURTADO ABADIA ESSALUD – LA OROYA, 2018.

Por medio del presente documento hago constar que acepto voluntariamente a participar en la investigación titulado “TIPOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL ALBERTO HURTADO ABADIA ESSALUD – LA OROYA, 2018”

Se me ha explicado. Que el propósito del estudio es: Determinar la relación entre LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL ALBERTO HURTADO ABADIA ESSALUD

De igual manera se me ha explicado que los materiales utilizados son usados con sumo cuidado que se requiere y no comprometen ningún riesgo porque son procedimientos usados en cualquier área de investigación.

El personal que realizara la investigación es un personal calificado.

Firmo el documento como prueba de mi aceptación recibiendo previamente la información y objetivo del trabajo, además la información obtenida se manipulará con confidencialidad y solo con fines científicos.

| | |
|----------------------|--|
| Apellidos y Nombres. | |
| DNI. | |
| Firma. | |
| Fecha. | |



Huella digital

Anexo N° 01
Matriz de consistencia

| TÍTULO: TIPOS DE LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DEL HOSPITAL ALBERTO HURTADO ABADIA ESSALUD – LA OROYA, 2018 | | | | | |
|---|--|--|--|---|---|
| PROBLEMA GENERAL Y ESPECIFICO | OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS | HIPÓTESIS GENERAL | MARCO TEORÍCO | VARIABLES Y DIMENSIONES | METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN |
| <p>Problema general ¿Cuál es la relación entre los tipos de liderazgo y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo generativo punitivo con la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo generativo nutritivo y la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo racional y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo emotivo libre y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo emotivo dócil y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo indócil y satisfacción laboral del personal</p> | <p>Determinar la relación entre los tipos de liderazgo racional y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo generativo punitivo con la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo generativo nutritivo y la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo racional y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo emotivo libre y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo emotivo dócil y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado</p> | <p>Ho = No existe una relación entre los tipos de liderazgo y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya</p> <p>H1 = Existe una relación entre los tipos de liderazgo y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS</p> <p>H0 = No existe la relación entre el liderazgo generativo punitivo con la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya</p> <p>He1 = Existe la relación entre el liderazgo generativo punitivo con la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya</p> <p>He0 = No existe la relación entre el liderazgo generativo nutritivo y la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.</p> <p>He2 = Existe la relación entre el liderazgo generativo nutritivo y la satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.</p> <p>He0 = No existe la relación entre el liderazgo racional y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.</p> <p>He3 = Existe la relación entre el liderazgo racional y satisfacción laboral del personal del hospital</p> | <p>Antecedentes:</p> <p>Zevallos (2017) Los estilos de liderazgo y estrés laboral en el personal de ventas de la empresa Corporation Trade del Perú – 2017</p> <p>Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca - 2017</p> <p>Bases teóricas:</p> <p>Teoría de los rasgos (Liderazgo): se enfocan en los rasgos, conductas y acciones del líder</p> <p>Satisfacción laboral: Teoría de las necesidades de Maslow: dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades: Fisiológicas, seguridad, social, estima, autorrealización.</p> <p>Marco conceptual:</p> <p>Liderazgo: “relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten” (Daft, 2006).</p> <p>Satisfacción laboral: es aquella sensación que el individuo experimenta al</p> | <p>1. VARIABLE: TIPOS DE LIDERAZGO:</p> <p>DIMENSIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generativo punitivo • Generativo Nutritivo • Racional • Emotivo libre • Emotivo dócil • Emotivo Indócil <p>2. SATISFACCIÓN LABORAL:</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Significación de tarea • Condiciones de trabajo • Reconocimiento personal y social • Beneficios económicos | <p>Método de investigación Descriptivo</p> <p>Tipo de investigación Sustantiva Descriptiva</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo</p> <p>Diseño de la investigación El diseño del proyecto de investigación es correlacional y el esquema es el siguiente:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> X M --> Y X --> Y r --> Y </pre> </div> <p>Población y Muestra: 202 trabajadores del Hospital Alberto Hurtado Abadia del Essalud, la Oroya.</p> <p>Tipo de muestreo: Poblacional por el pequeño número de la población (Hernandez,2003).</p> <p>Técnicas: técnica de encuesta</p> <p>Instrumento: escala de liderazgo organizacional y escala de satisfacción laboral.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Se utilizará la correlación de Rho Spearman</p> <p>Aspectos éticos: consentimiento informado, confidencialidad y derecho de autonomía</p> |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|
| <p>del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya?</p> | <p>Abadia ESSALUD La Oroya. Determinar la relación entre el liderazgo indócil y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.</p> | <p>Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya. He0 = No existe la relación entre el liderazgo emotivo libre y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya. He4 = Existe la relación entre el liderazgo emotivo libre y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya. H0 = No existe la relación entre el liderazgo emotivo dócil y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya. He5 = Existe la relación entre el liderazgo emotivo dócil y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya. H0 = No existe la relación entre el liderazgo indócil y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya. He6 = Existe la relación entre el liderazgo indócil y satisfacción laboral del personal del hospital Alberto Hurtado Abadia ESSALUD La Oroya.</p> | <p>lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad y el objeto que lo reducen. (Palma, 2004)</p> | | |
|--|---|--|--|--|--|

Anexo N° 02
Operacionalización de variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS |
|----------------------|--|--|------------------------|--|------------------------------------|
| Liderazgo | El liderazgo, vocablo tomado de inglés leader deriva del verbo to lead “guiar”. Significa la persona que le dirige, que tiene condiciones para hacerlo y cuya jefatura es aceptada voluntariamente por sus seguidores. | Los estilos de liderazgo se obtendrá a través de la aplicación de la Escala de Automejoría del Liderazgo | Generativo Punitivo | Le preocupa la producción Exigente e inflexible No delega la autoridad El grupo funciona por su presión Toma decisión y lo anuncia | 1,7,13 y 19 |
| | | | Generativo Nutritivo | Muestra interés por su grupo Brinda consejos y orienta a los subordinados Incentiva al trabajo a su grupo Protector y guía Convince a su grupo a que acepten su decisión. | 2,8,14 y 20 |
| | | | Racional | El grupo marcha en ausencia del líder Capta las necesidades del grupo Recibe ideas y sugerencias Respeta y confía en el grupo Es competente | 3,9,15 y 21 |
| | | | Emotivo Libre | Entusiasta y espontáneo Aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito Intuitivo y activo Desea que su grupo sea como una familia feliz | 4,10,16 y 22 |
| | | | Emotivo Dócil | Hace lo que le dicen Grado de sumisión alto Cede su responsabilidad al grupo No asume la autoridad sobre el grupo Sentimientos de vergüenza y culpa | 6,12,18 y 24 |
| | | | Emotivo Indócil | Hacen contrario de lo que le dicen Sentimientos de rechazo, resentimiento rencor Grado de rebeldía Ve sus propios intereses Permite que el grupo actúe dentro de normas definidas por la jefatura | 5,11,17 y 23 |
| Satisfacción Laboral | La satisfacción laboral, entendida como la actitud hacia el trabajo, es un campo de interés cada vez más creciente por quienes están vinculados a la actividad de gestión del potencial humano. | La satisfacción laboral se obtendrá a través de la aplicación de escala de Satisfacción laboral SL-SPC | Significación de tarea | La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora. Importancia que se le da a la función que realizó en mi trabajo. Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización. | 3,4,7,18, 21,22,25 y 26 |
| | | | Condiciones de trabajo | Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. | 1,8,12,14, 15,17,20, 23 y 27 |

| | | | | | |
|--|--|--|----------------------------------|--|------------------|
| | | | | El grado frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. | |
| | | | Reconocimiento personal y social | La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas. Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas. | 6,11,13, 19 y 24 |
| | | | Beneficios económicos | El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. | 2,5,9, 10 y 16 |



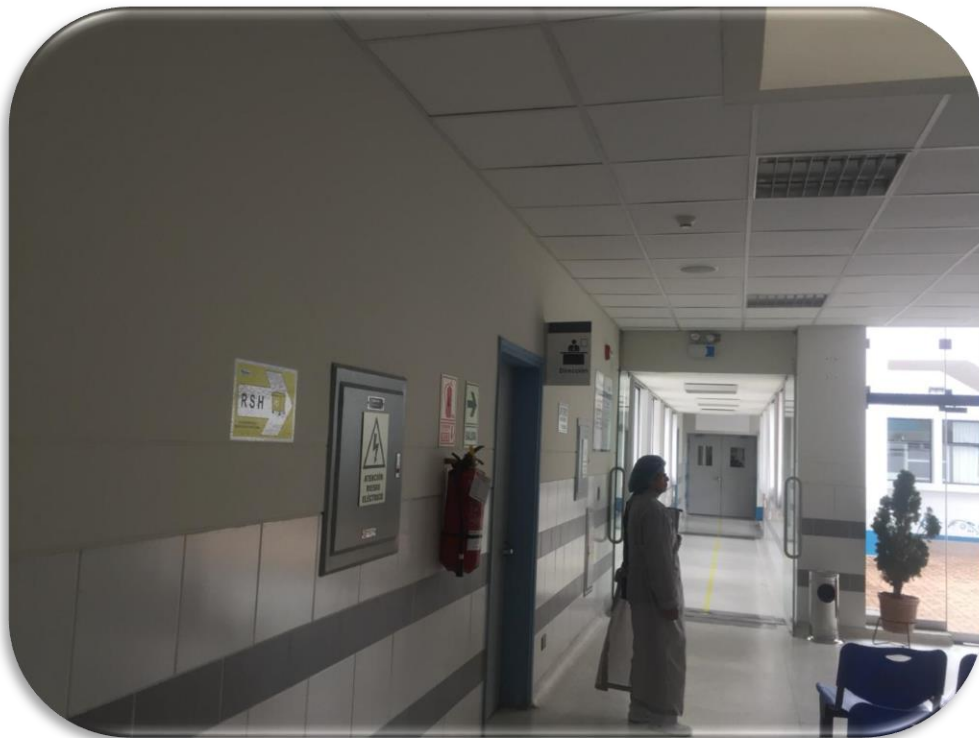
Descripción: En la entrada de triaje del Hospital Alberto Hurtado Abadia



Descripción: El ingreso al Hospital Alberto Hurtado Abadia La Oroya



Descripción: Evaluación a las enfermeras del Hospital Alberto Hurtado Abadia



Descripción: La jefa de enfermería informando a su personal a cargo que serían evaluados.