

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD****Escuela Profesional de Enfermería****TESIS**

**“LIDERAZGO Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD
APARICIO POMARES – HUÁNUCO, 2019”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ENFERMERÍA**

ELABORADO POR:

Bach. LIZ VANESA, BENETRE AGUIRRE

ASESORA:

Mg. MONICA ELIZABETH ZUMAETA RIVERA

HUÁNUCO – PERÚ

2021

**“LIDERAZGO Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD
APARICIO POMARES – HUÁNUCO, 2019”**

AGRADECIMIENTO

Agradecer primeramente a Dios por la vida y salud, a mi madre, hija, hermanos quienes fueron mi apoyo y fortaleza para poder seguir preparándome gracias por ese inmenso amor a mis docentes que volcaron sus conocimientos y sus grandes experiencias que supieron como guiarme en este maravilloso mundo del saber y entender que el conocimiento es la base de todo y a mis compañeros de trabajo por ese gran compañerismo que me demuestran todos los días un agradecimiento sincero a cada uno de ellos.

DEDICATORIA

Se lo dedico con todo amor y cariño a mi madre e hija quienes son mi motor y motivo para seguir adelante todos los días quienes, con su amor, ternura y sobre todo comprensión me apoyaron sin esperar nada a cambio a ustedes quienes notaron mi ausencia, pero supieron sobreponerse para yo poder seguir adelante con este proyecto personal con todo mi amor y agradecimiento para ustedes.

RESUMEN

La presente investigación tiene como Título: Liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco, 2019. Teniendo como objetivo: Determinar la relación de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco, 2019. Fue una investigación descriptiva transversal, se trabajó con una muestra de $n=39$ profesionales de enfermería, para el recojo de la información se utilizó un cuestionario tipo Likert, la validez del instrumento se realizó mediante la prueba de concordancia del juicio de expertos obteniendo un valor de (0,83); la confiabilidad se realizó mediante el Alfa de Cronbach con un valor de ($\alpha=0,89$).

CONCLUSIONES: Encontrando que existe relación significativa entre liderazgo y satisfacción laboral de las profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco. Comprobado estadísticamente mediante la R de Pearson con un valor de ($R=0,953$) y con un nivel de significancia de valor ($p<0,05$),

PALABRAS CLAVES: *Liderazgo, satisfacción, intrínseca, extrínseca.*

ABSTRACT

The present research has as Title: Leadership and level of job satisfaction of the nursing professionals of the Aparicio Pomares Health Center - Huánuco, 2019. Aiming to: Determine the relationship of leadership and level of job satisfaction of the nursing professionals of the Centro de Salud Aparicio Pomares - Huánuco, 2019. It is a cross-sectional descriptive research, it was worked with a sample of $n = 39$ nursing professionals, a Likert-type questionnaire was used to collect the information, the validity of the instrument was carried out by means of the concordance test of the expert judgment obtaining a value of (0.83); reliability was performed using Cronbach's alpha with a value of ($\alpha = 0.89$).

CONCLUSIONS: Finding that there is a significant relationship between leadership and job satisfaction of the nursing professionals of the Aparicio Pomares de Huánuco Health Center. Statistically verified using Pearson's R with a value of ($R = 0.953$) and with a significance level of value ($p < 0.05$),

KEY WORDS: Leadership, satisfaction, intrinsic, extrinsic.

INDICE

	Pág.
AGRADECIMIENTO	
DEDICATORIA	
RESUMEN	i
ABSTRACT	ii
INDICE	iii
INTRODUCCIÓN	v
CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema	5
1.2. Formulación del problema	7
1.2.1. Problema General	7
1.2.2. Problemas Específicos	7
1.3. Objetivos de la investigación	8
1.3.1. Objetivo general	8
1.3.2. Objetivos específicos	8
1.4. Justificación del estudio	8
1.5. Limitaciones de la investigación	9
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes del estudio	10
2.2. Base teórica	13
2.3. Definición de términos	24
2.4. Hipótesis	25
2.5. Variables	25
2.5.1. Definición conceptual de la variable	26
2.5.2. Definición operacional de la variable	27
2.5.3. Operacionalización de la variable	

CAPITULO III: METODOLOGIA	
3.1. Tipo y nivel de investigación	28
3.2. Descripción del ámbito de la investigación	29
3.3. Población y muestra	30
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	31
3.5. Validez y confiabilidad del instrumento	31
3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos	31
CAPITULO IV: RESULTADOS	33
CAPITULO V: DISCUSION DE RESULTADOS	37
CONCLUSIONES	40
RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
ANEXOS	45
Cronograma de actividades	46
Matriz de consistencia	47
Instrumento	51

INTRODUCCION

Los cambios acelerados en todos los ámbitos del quehacer humano precisan de líderes que puedan conducir los procesos organizacionales, hoy por hoy se reconoce a enfermería como un recurso indispensable para las instituciones de salud que tienen en sus manos el cuidado y bienestar del eje central de las organizaciones: los sujetos, pacientes o clientes ⁽¹⁾. Es así como enfermería está sujeta a todos los problemas de una disciplina emergente que lucha por su propia credibilidad y por el posicionamiento frente a otras disciplinas; ha sido encajada no solamente por la visión tradicional de la naturaleza de las ciencias sino también por visiones asociadas con la percepción del papel que desempeña la mujer en la sociedad y por las tradiciones de los vínculos de un sistema de salud predominantemente orientado a la práctica médica ⁽²⁾. Enfermería requiere entonces de amplios conocimientos y del desarrollo de habilidades y características que les permita enfrentar el cambio y participar activamente en la identificación de necesidades y en la planeación de estrategias organizacionales. Tal como lo plantea Huber (2006), los líderes en enfermería deben ser dinámicos, con habilidades interpersonales, visionarias, motivadoras, para así poder lograr que los seguidores lleven a cabo el cumplimiento de los propósitos institucionales y favorezca la supervivencia y productividad organizacional. Actualmente enfermería como disciplina no ha logrado desarrollarse en forma independiente, considerándola todavía como disciplina de la medicina; en la cual muchas enfermeras tanto a nivel educativo como en los servicios que ofrecen están sumergidas en una formación que consta de abnegación, servicio y sacrificio; predominado la subordinación. Resultando así la incapacidad de la enfermera por proporcionar el tipo de asistencia que cree estar preparada para dar ⁽³⁾. Una de las mayores responsabilidades que tiene la enfermera es el liderazgo que ejerce en sus actividades el cual debe ser captado por aquellos que se encuentren bajo su responsabilidad; teniendo en cuenta que éste es necesario para que la enfermera sea eficiente en la dirección de la asistencia del paciente. Siendo que el personal de enfermería es un líder, busca

oportunidades, toma decisiones en eventos cruciales y asume responsabilidades de sus actos. Además debe de tener hábitos de trabajo constructivo, capacidad para hacer críticas y aceptar las que le hagan, así como ayudar a otras enfermeras a superarse personal y profesionalmente ⁽⁴⁾ . El trabajo en enfermería, es tan antiguo como la humanidad misma, pero ha ido evolucionando a tal punto que en la actualidad está en función de los conocimientos científicos, criterios, habilidades y valores; como disciplina se ha transformado en una profesión independiente que cuenta con propia metodología y conocimiento de base, fundamentándose en un proceso científico sólido, guiada por el arte humanístico – moral, la ética de la asistencia y por la responsabilidad que esto conlleva. En el plano profesional este trabajo requiere de gran cantidad de conocimientos, del manejo avanzado de nuevas tecnologías y de situaciones de alto riesgo en salud (vida y muerte del paciente); y del punto de vista personal, este implica un compromiso constante de superación.

El liderazgo, es un fenómeno universal, dado en el espacio y el tiempo, apreciándose continuamente y es considerado como una característica de las organizaciones, definiéndolo como la transformación de las ideas innovadoras en acciones influyentes en los individuos o grupos a tomar parte activa en el proceso de alcanzar metas establecidas; es el proceso que implica ejercer poder sobre las actividades de un grupo organizado en base a esfuerzos necesarios para definir y alcanzar los objetivos o metas establecidas ⁽⁵⁾. Viveros (2003), define al liderazgo como el correcto ejercicio del mando, que se traduce en satisfacción del grupo de trabajo y/o empresa al haber cumplido con los objetivos encomendados. Para Marriner el liderazgo es la inspiración para obtener las respuestas deseadas y conseguir que los demás realicen el trabajo. Los líderes se centran en los objetivos y en hacer lo correcto. Están orientados al futuro, se sienten desafiados por el cambio y son capaces de planificar estrategias y aprovechar el potencial humano; necesitan una buena gestión y de tiempo para alcanzar los retos de liderazgo, además de una buena capacidad de comunicación y de toma de decisiones. Es indispensable utilizar sus conocimientos de poder y de la política para motivar a las personas y conseguir

que actúen y resuelvan los conflictos. Los líderes se centran en hacer lo que debe hacerse, pero también pueden ser gestores que ayuden a hacer las cosas como deben hacerse.

En el profesional de enfermería, el liderazgo se concibe en la práctica como el resultado de una base de conocimientos y métodos para encarar el quehacer profesional, en todas las estructuras: servicios, personal y usuarios, en las diferentes fases del proceso gerencial en el área asignada: Unidad, servicio, departamento. Considerando necesario el liderazgo en todas las actividades de enfermería, donde la enfermera sea eficiente en la dirección de la asistencia del usuario. ⁽⁶⁾

La presente investigación para fines de estudio contiene:

Capítulo I: El problema de investigación, planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación del estudio, limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Marco teórico, antecedentes del estudio, bases teóricas, definición de términos, variables su definición conceptual, operacional, y la operacionalización de la variable

Capítulo III: Metodología, tipo y nivel de investigación, descripción del ámbito de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento y el plan de recolección y procesamiento de datos.

Capítulo IV: En él se hace referencia a los resultados obtenidos a través de un procesamiento de datos y se presentan en gráficos para su mejor comprensión

Capítulo V: Se discuten los resultados confrontándolo con la literatura para luego dar las conclusiones y recomendaciones pertinentes y finalizar la presentación de las referencias bibliográficas y anexos.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Durante los últimos años, se ha trabajado de este tema en lo empresarial, sin embargo, como consecuencia de algunas necesidades prácticas, nos planteamos la posibilidad de aplicar nuestro modelo de análisis para la investigación de la influencia de los patrones de liderazgo y satisfacción laboral en funcionamiento de prestación de servicios en instituciones de salud. (1)

A nivel internacional en el contexto empresarial actual, se observa que gracias a la globalización emerge nuevas tecnologías, que requieren de líderes que tengan la capacidad de dirigir diversos grupos, que perciban y entiendan las diferencias y sepan manejar la empatía, la iniciativa, el manejo de conflicto, la influencia, asimismo los directivos que enfrenten los cambios que surgen de la nueva tecnología y que algunos no pueden seguir funcionando por la caracterización de sus integrantes, sino trabajando agrupados en equipos de trabajo, capaces de encontrar soluciones a los problemas que puedan enfrentar. (2)

Asimismo comprender que el proceder de los responsables en las organizaciones influye en el cumplimiento de sus objetivos y puedan ser competentes, tienen que lograrse esto a pesar de los cambios que se

suscitan a nivel social, ambiental, económico, que son generados por la competencia en general.

A nivel nacional los últimos años las instituciones han sufrido grandes cambios y transformaciones, gracias a los avances científicos, tecnológicos y al fenómeno de la globalización. La demanda que requieren las instituciones es estar a la vanguardia de los cambios, a los adelantos científicos, tecnológicos y así responder a las necesidades de los trabajadores e inserción en el plano laboral, lo que exige que los directivos tengan un liderazgo para que sea eficiente y eficaz. (3)

En las instituciones, sus integrantes tienen alto nivel de compromiso con la institución por lo que tienen que tener un buen desempeño de productividad y de bajos índices de ausentismo, para ello potencializa su actividad para eliminar la sensación de frustración y los bajos niveles de eficacia personal. (4)

Al respecto Castrillón refiere que: El liderazgo, es la causa de interacción que tienen las personas, destacando la que dirige y que mediante su influencia personal y poder, utiliza su energía potencializando las actividades del grupo, con el fin de alcanzar la meta trazada transformando a la empresa como a las personas que laboran en ella. (5)

Asimismo, la satisfacción laboral son los sentimientos y emociones que perciben los trabajadores en su centro de trabajo, tiene que ver con el comportamiento organizacional de la institución donde la calidad de vida y las relaciones interpersonales son fundamentales para el buen desarrollo de los servicios prestados, este se encuentra supeditado a los desacuerdos o acuerdos que puedan existir por parte de los directivos de la institución. (6)

A nivel institucional en el Centro de Salud Aparicio Pomares se observa que no existe una buena relación entre los trabajadores porque quien dirige tiene cierta inclinación hacia un grupo profesional creando insatisfacción entre los compañeros de trabajo, así mismo consideran que no hay una distribución

equitativa de los ambientes tanto para el servicio de enfermería y obstetricia dando lugar a conflictos interpersonales ya que creen que es por culpa de la jefa de enfermeros no está actuando de manera efectiva por ello es continuo la insatisfacción de los profesionales de enfermería exigiendo mayor liderazgo y compromiso con los la línea de carrera.

Así mismo dentro de la cartera se de servicios de atención en su mayoría está a cargo del servicio de enfermería eso significa que cada enfermera debe tener capacidad de liderazgo, organización y comunicación basado en principios científicos lo que se verá reflejado en la satisfacción de los usuarios internos y externos, sin embargo no todos lo ven de esa forma por el contrario solo se preocupan por la parte remunerativa y cumplir sus horarios porque consideran que la jefa tiene preferencias por un cierto grupo de enfermeras que se hacen acreedoras de servicios donde pagan ciertos beneficios (emergencia y neonatología) como programar un promedio de 8 guardias a las más antiguas y 5 guardias a las nuevas y peor aún a las contratadas sin ningún beneficio creando mucha disconformidad por falta de empatía hacia los demás

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco, 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre liderazgo y satisfacción intrínseca de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco?

¿Cuál es la relación entre liderazgo y satisfacción extrínseca de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco, 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre liderazgo y satisfacción intrínseca de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco.
- Determinar la relación entre liderazgo y satisfacción extrínseca de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco.

1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

La finalidad de esta investigación fue proporcionar aportes teóricos y prácticos actualizados que definieran el liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco, ya que actualmente se ha tomado un auge ante la necesidad de comprender todo lo que influye en la satisfacción de las personas, como condición ineludible en la obtención de la excelencia en el proceso del cambio y así como lograr una mayor eficiencia organizativa. Tiene una justificación teórica ya que este estudio tuvo por finalidad brindar información teórica pertinente que sirvió a los que administran el sector público, ya que se analizaron los conceptos más relevantes con respecto al liderazgo y la satisfacción laboral.

Los resultados que generó esta investigación, ofreció un modelo de cambio y una serie de recomendaciones para el fortalecimiento de los dos ejes básicos: Liderazgo y satisfacción laboral, de tal manera que se pudieron estimular con mayor efectividad el cumplimiento de sus funciones y demás tareas encomendadas, la misma que servirán a futuras investigaciones en el estudio del liderazgo y la satisfacción laboral para los profesionales de enfermería.

Para conseguir un resultado favorable y verídico se empleó el manejo de métodos, técnicas, instrumentos y procedimientos apropiados que fueron utilizados en otros trabajos de investigación.

1.5. LIMITACIONES

Poco compromiso del personal de enfermería porque consideraron que no es importante.

La gran afluencia de pacientes no permitió la colaboración del personal de enfermería debido a la alta demanda de atención.

La poca disponibilidad que se tuvo para reunirnos con los profesionales debido a sus horarios y rotaciones.

El temor a sufrir represalias por las opiniones vertidas en la investigación.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Bautista L. (COLOMBIA:2013). Publicó un artículo de investigación sobre “Satisfacción laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad de Santander” publicado en la Revista Ciencia y Cuidado cuyo objetivo fue: Determinar la satisfacción profesional de los egresados del programa de enfermería que laboran en instituciones hospitalarias. Resultados: el 85% de los egresados de manera satisfactoria, realizan acciones gerenciales, administrativas y del cuidado, y solo el 50% de estos desarrollan actividades de educación e investigación. Conclusión: Los egresados del programa de enfermería de la Universidad Francisco de Paula Santander consideran que los contenidos aprendidos durante su carrera son excelentes y buenos, y les ha permitido en la práctica profesional desempeñar diversidad de cargos y acciones. (7)

Lucas M. (ARGENTINA:2014). Realizó un trabajo “Desempeño de los/as líderes de enfermería, motivación del personal que tiene a su cargo y la satisfacción de los usuarios por el servicio que reciben y de acuerdo a los resultados brindar una propuesta, donde se detallan

pasos para mejorar la motivación del personal de enfermería y a la vez la satisfacción de los usuarios del Hospital Divina Providencia”, Cantón San Lorenzo, provincia de Esmeraldas. Los resultados de la investigación muestran un 56% insatisfacción de los 18 usuarios en la atención recibida, por el déficit de recursos e insumos, el 87.5%, un nivel medio de motivación en las enfermeras/ros en el cumplimiento de sus actividades, mientras el 62,5% un desempeño medio en los/las líderes de enfermería como consecuencia a la poca preparación en conocimientos sobre gerencia, coordinación, estrategias para motivar y déficit de recursos que permitan un desempeño óptimo en cada una de las áreas de servicios. (8)

Marqués M y otros. (ESPAÑA:2014). Realizaron un trabajo de investigación “El liderazgo de los profesionales de enfermería y el rendimiento organizativo”. Los resultados obtenidos fueron que el liderazgo médico es mayor en la red del consejo, y el de las enfermeras en la red de ayuda y de motivación. Las redes están positivamente relacionadas con el rendimiento. Este estudio empírico muestra que hay redes sociales dentro de los equipos de salud. Las enfermeras juegan un rol de liderazgo como mediador entre las distintas subredes dentro de las unidades clínicas. (9)

Rodríguez M y otros. (MÉXICO:2016). Realizaron un trabajo “Perfil de liderazgo en directivos de enfermería desde la perspectiva del personal a su cargo en un hospital privado en San Luis de Potosí en México”, como resultados se tuvo que el perfil de liderazgo de la jefa de enfermeras se encuentra alto en Laissiez Faire con 67%; las supervisoras obtuvieron perfil alto para Laissiez Faire 43% y 42% en transaccional, finalmente los jefes de servicio obtuvieron perfil alto 54.4% para transaccional y Laissiez Faire; en los tres niveles directivos, la 36 variable de resultado: efectividad ubicó los puntajes más altos, en conclusión los líderes de enfermería presentan en

primer término el perfil Laissiez Faire, seguido del perfil transaccional, siendo el transformacional el que menos ejercen; sus seguidores los evaluaron con puntajes altos en las variables de resultado; por lo tanto el liderazgo que practican es funcional y efectivo para el cumplimiento de los objetivos de la organización y tienen un área de oportunidad hacia el desarrollo del perfil transformacional.(10)

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Zelada V. (LIMA:2015). En su investigación “Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014”. En sus conclusiones indica que el mayor porcentaje del personal asistencial tiene un nivel de satisfacción bajo, referido a que el personal no tiene la suficiente oportunidad para recibir capacitación, la institución no proporciona las herramientas suficientes para tener un buen desempeño en el puesto al trabajador; los jefes no reconocen el trabajo bien hecho, no toman en cuenta a los trabajadores para la toma de decisiones. (11)

Paredes M, País D. (LAMBAYEQUE:2015). Elaboró una investigación “Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque”, en sus conclusiones determina que las frecuencias relativas y absolutas, de las dimensiones, las cuales fueron comparadas con el test de proporciones, los valores de satisfacción fueron con el trabajo actual (48%), trabajo general (38%), interacción con el jefe inmediato (44%), oportunidad de progreso (62%), remuneraciones e incentivos y la interrelación con los compañeros de trabajo (56%), y en el ambiente de trabajo (60%), de satisfacción; existiendo sólo diferencia significativa ($p < 0.05$) en las dimensiones de oportunidad de progreso y ambiente de trabajo entre los niveles de satisfacción e insatisfacción en conclusión general el nivel de satisfacción de las enfermeras/os

corresponde solo a las dimensiones de oportunidad de progreso y al ambiente de trabajo. (12)

Quenta V y otros. (AREQUIPA:2016). Realizaron un trabajo de investigación “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa”. La variable estilos de liderazgo, la mayoría de enfermeras identifican en las enfermeras jefes de servicio un liderazgo transaccional con un 74.51%, y de la variable satisfacción laboral, la mayoría de enfermeras presentan una moderada satisfacción laboral con un 52.94%. Por lo que se encontró un alto nivel de significancia entre ambas variables por lo que el resultado es la aceptación de la hipótesis que señala la existencia de la relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa. (13)

Páez G. (CHANCAY:2013). Realizó el estudio de investigación de “Nivel de satisfacción de las enfermeras respecto a la supervisión de enfermería según servicios en el Hospital de Chancay”. Esta investigación tiene por resultado que el nivel de satisfacción de las enfermeras respecto a la supervisión de enfermería en el Hospital de Chancay es medianamente satisfecha, en cuanto a los factores intrínsecos: Relación con la autoridad en 45,5%, relaciones interpersonales medianamente satisfecho en 60%, y realización personal medianamente satisfecho en 38,2% y en cuanto a los factores extrínsecos: Liderazgo, planificación, función administrativa dirigida al personal y objetividad de la supervisora es medianamente satisfechas en los servicios de: Cirugía y UCI en 80%, ginecología y medicina en 66,7%, neonatología en 53.8%, pediatría en 44,4%, emergencia y centro quirúrgico en 42,9%. (14)

2.2. BASE TEORICA

2.2.1. Definición liderazgo

Chiavenato, refiere que el Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a través de un proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos es el factor humano que mantiene unido a un grupo y los motiva a sus objetivos. Es el acto final que conduce al éxito a todo el potencial que existe a través de un adecuado manejo institucional (15)

Ha sido precisamente el grado de complejidad y las relaciones económicas de las sociedades lo que ha estimulado en forma creciente el interés por mejorar la eficiencia de la dirección de las instituciones de salud y en buscar sus fundamentos científicos, dedicándole especial atención en los últimos tiempos a la solución de problemas organizacionales.

2.2.2. Teorías del liderazgo

Son las características que diferencian a los líderes, enfocándose en sus cualidades y características, de personalidad, sociales, físicas o intelectuales.

Según Freeman (1996), existen varias teorías para el estudio del liderazgo, pero las clasificaremos en tres categorías de teorías estas son (16):

a) Teoría de los rasgos

Los primeros estudios del liderazgo se enfocaron sobre la teoría del gran hombre de que líderes nacen no se hacen. Estudios que se encaminan a los rasgos individuales que distinguen a los líderes de los seguidores y a los líderes con éxito de los líderes acabados, así como la comparación de líderes y seguidores por rasgos físicos, intelectuales y de personalidad, que han sido de enfoque popular

teniendo controversias al liderazgo en su investigación.

b) Teoría del comportamiento

Que el estilo de un líder está orientado hacia un énfasis centrado en el empleado o centrada en el puesto. En el caso de estar centrado en el empleado, el líder enfatiza el desarrollo de las relaciones abiertas amistosas con los empleados y es muy sensible en sus necesidades personales y sociales. Una orientación centrada en el puesto, en aquella en la cual el líder enfatiza tener el trabajo hecho mediante la planeación organización, toma de decisiones, evaluación del desempeño y el ejercicio de un estrecho control administrativo. Varios esfuerzos de investigación se han enfocado en esos dos extremos y en los niveles intermedios del comportamiento del liderazgo.

c) Teorías situacionales

El liderazgo de éxito depende de la relación entre la situación organizacional y el estilo del líder.

La situación organizacional puede incluir variables como el entorno, los valores y los gerentes y los subordinados las actitudes y la experiencia, así como la naturaleza del trabajo en particular lo que debe desempeñarse, incluyendo tiempo y dinero. Así, el objetivo del líder situacional, según los teóricos en pronósticos el estilo de liderato más efectivo bajo circunstancia variables.

d) Teoría de la trayectoria Objetivo del liderazgo

Para lograr que los líderes ejerzan un liderazgo efectivo depende de dos proposiciones básicas, los primeros se encuentran determinada por el grado donde el cual los subordinados originan su comportamiento como una fuente de satisfacción de manera inmediata o futura.

La segunda es la proposición del comportamiento del liderazgo que afecta de manera positiva el rendimiento de los

subordinados proporcionando asesoría, apoyo orientación y recompensas por el desempeño:

- Reconocer o despertar en los subordinados la necesidad de resultados sobre los cuales el líder tenga algún control.
- Incrementar los resultados personales para los subordinados para la realización del objetivo.
- Hacer la trayectoria hacia esos resultados más fácil de recorrer asesorado y distinguiendo.
- Ayudar a los subordinados a aclarar sus expectativas reducir las barreras frustrantes.
- Aumentar las oportunidades para la satisfacción presume contingente a un desempeño efectivo.

2.2.3. Tipos de Liderazgo

Según el tipo de liderazgo el líder puede ser:

- a) **Explotador – autoritario**, el cual motiva a las personas mediante el temor y el castigo y a veces con recompensas mantiene una comunicación descendente, el todo lo lleva la alta dirección;
- b) **Benevolente – autoritario**, al igual que el anterior motiva con recompensas y a veces con temor y castigo, pero mantiene una comunicación ascendente, solicitando algunas ideas y opiniones de los subordinados;
- c) **Consultivo**, mantiene una confianza en los subordinados, usa sus opiniones, motiva con recompensas y a veces aplican castigos, mantiene una comunicación ascendente y descendente, las decisiones operativas se toman en el nivel inferior; y
- d) **Participativo**, mantiene una confianza total en los subordinados, siempre utiliza sus ideas y opiniones y en forma constructiva, concede recompensas económicas con base en la participación en grupo, comunicación ascendente, descendente

y horizontal, el todo es en grupo. (17)

2.2.4. Características del Liderazgo

- **Paciencia:** El trabajo del líder consiste en señalar cualquier desajuste que pueda darse entre el estándar establecido y el trabajo realizado.
- **Amabilidad:** Es importante prestar atención a la gente con respeto y amabilidad para lograr los propósitos de su comunicación.
- **Necesidad:** De ser apreciado: Cuando se empieza a buscar la parte buena de los demás a fijarse en la que la gente hacia bien de repente se perciben cosas que nunca se habían visto. Recibir elogios es una necesidad humana legítima y es esencial para que las relaciones se establezcan mejor.
- **Humildad:** El líder requiere autenticidad capacidad de ser el mismo. La humildad no es más que el conocimiento verdadero de sí mismo y de su limitación.
- **Respeto:** Tratar a los demás como si fueran gente importante, porque lo son: todo lo que hace un líder constituye un mensaje.
- **Generosidad:** Satisfacer las necesidades de los demás, aunque eso signifique sacrificar las propias necesidades.
- **Indulgencia:** Se debe practicar un comportamiento positivo hacia las personas lo cual consiste en ser abierto, honrado y directo con los demás; pero siempre respetuoso.
- **Honradez:** La honradez, es el cimiento que mantienen las relaciones humanas la honradez implica ayudar a la gente a tener perspectivas claras, hacerlo responsables estar dispuesto a dar tanto las buenas como las malas noticias informarles sobre los resultados de su trabajo, ser consecuente, tener reacciones previsibles y ser justo.
- **Compromiso:** El líder comprometido está consagrado a un desarrollo integral de su persona una mejora continua y a llegar

a ser el mejor líder posible.(18)

2.2.5. Dimensiones de la variable liderazgo

a) Comunicación

La comunicación es el proceso de transmitir información y de hacer que ésta sea comprendida, por medio del uso de símbolos comunes entre dos o más individuos (19).

La comunicación es indispensable para el buen funcionamiento de la organización. Sin embargo, a pesar de todos los avances de la tecnología de información y de comunicación, esta última aún deja mucho que desear porque la comunicación interpersonal no depende de la tecnología, sino de la percepción de las personas y de todo lo que las rodea.

Existen 3 maneras de comunicación en una organización:

- **Comunicación operativa:** Es la que consiste en desarrollar mensajes y piezas comunicativas para distintas personas e instancias de la organización no importando el nivel jerárquico del cliente interno.
- **Comunicación táctica:** Identifica las necesidades de comunicación desarrollando soluciones que potencien las diferentes ocupaciones que mantienen y planean a la organización, como el cuidado del entorno, su capacitación, su comercialización e incluso la dirección, etc.
- **Comunicación estratégica:** Proceso de comunicación fundacional y constituyente en el que se construyen las representaciones o modelos de la organización que permiten llegar a decisiones estratégicas, tácticas y operativas.

b) Motivación

Tiene relación con la conducta humana, y se basa en: El proceder originado por los factores internos y externos.

Asimismo los deseos, necesidades o impulsos son motivos del comportamiento. El comportamiento se dirige hacia un

objetivo. La organización necesita nuevas ideas, para eso es necesario que sus colaboradores estén informados, motivados en un clima de optimismo. (20)

c) Manejo de equipo

Para que un individuo pueda desarrollar un liderazgo no solo necesita tener conocimiento del sector, sino también una visión compartida con sus colaboradores, conducirse con honestidad, compromiso con los intereses colectivos y capacidad para relacionarse con las personas. (21)

La función gerencial permite la realización efectiva de lo planeado que se materializa a través de la autoridad del administrador y de la toma de decisiones, dirigiendo implicando, mandando, influyendo y motivando a sus colaboradores para que realicen tareas esenciales, guiar a un grupo de individuos para lograr los objetivos de la empresa.

2.2.6. Liderazgo en enfermería

El liderazgo en enfermería, es la capacidad para utilizar el desarrollo de las potencialidades de liderazgo personal, incentivando en el profesional de enfermería, el reforzamiento de su autoestima, visión y misión personal, creatividad, cultivo de valores, capacidad de aprender y el liderazgo interpersonal a través del dominio de la comunicación, trabajo en equipo y compromiso social que lo capacita para actuar en niveles de decisión de carácter profesional, administrativo, político y comunitario en el contexto socio económico y cultural en el que está inmerso. (22)

2.2.7. Satisfacción Laboral

Definición satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el estado emocional positivo o

placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona. Para otro grupo de autores el concepto va más allá de las emociones y es descrito como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo.

La satisfacción laboral afronta dos perspectivas: La unidimensional y la multidimensional. La primera se fundamenta en la satisfacción laboral como una actitud que tiene relación con el trabajo en general, dependiendo de ellas. La segunda considera que la satisfacción deriva de factores que se asocian al trabajo.

2.2.8. Factores de la Satisfacción Laboral

a) Factores Intrínsecos o motivacionales

Se originan de las recompensas de índole interna ofrecidas por su trabajo, son las oportunidades de éxito y crecimiento en su labor, son los factores que intervienen en la percepción o sentimientos del trabajador sobre sí mismos y su trabajo, que lo motiva a trabajar.

Los factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta.

Por esta razón, los factores intrínsecos están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña, estos factores involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

Dentro de estos factores motivacionales/satisfactorios, se encuentran:

a) **Reconocimiento:** Cualquier acto de gratitud dado al sujeto,

por la realización o ejecución de una labor exitosa.

- b) **Logro:** Actitud expresada por el sujeto que implica la culminación exitosa de una tarea, la solución de algún problema y el conocimiento de los resultados de su propio trabajo.
- c) **Crecimiento:** Las posibilidades que el individuo tiene de superarse y crecer dentro de la empresa adquiriendo nuevas habilidades y perspectivas profesionales.
- d) **Ascenso:** La existencia de un cambio de posición de la jerarquía laboral, siendo un ejemplo típico: La promoción del sujeto a un cargo superior inmediato.
- e) **Responsabilidad:** Capacidad de los trabajadores de responder, en forma individual o colectiva por las actividades inherentes a su cargo y a las consecuencias derivadas de la ejecución de dichas actividades.
- f) **Trabajo en sí:** Satisfacción que experimenta el trabajador por su trabajo, bien sea este creativo o mecánico, fácil o complicado.

b) Factores extrínsecos o de higiene

Están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc.. (23)

Su efecto es similar al de ciertos medicamentos: evitan la infección o combaten el dolor de cabeza, pero no mejoran la salud.

Por el hecho de estar más relacionados con la insatisfacción, Herzberg también los llama factores de insatisfacción. (24)

Los cuales son:

Salario: Cantidad de signos monetarios percibido por el trabajador, tomando en cuenta cualquier gratificación, percepción, habilitación o cualquier otra cantidad que sea entregada a cambio de la labor ejecutada.

Seguridad en el trabajo: Sensación de seguridad que siente el trabajador en su puesto.

Condiciones de trabajo: referida al horario, espacio, iluminación, ventilación, limpieza, etc..

Estatus: Expresa la posición o prestigio socio laboral de una persona dentro del grupo de trabajadores supervisión: Se refiere al estilo de liderazgo, a la competencia o incompetencia, parcialidad o imparcialidad de supervisión respecto a sus subordinados.

Relaciones interpersonales: Los vínculos de trabajo y afectivos que se establecen entre los trabajadores y sus compañeros de trabajo, sus supervisores y sus subordinados en caso de tenerlos.

Políticas empresariales y administrativas: Conjunto de premisas organizacionales y administrativas que rigen la forma de actuar y proceder de los miembros de la empresa, y a la manera como los trabajadores la perciben.

Vida personal: Situaciones en las cuales algún aspecto del trabajo afecta la vida personal del sujeto.

2.2.9. Gestión de los cuidados y liderazgo de Diane Huber

Quien, refiriéndose puntualmente al concepto del liderazgo en

enfermería, argumenta: La enfermería es la única profesión en la cual el enfoque primario es suministrar cuidado: como brindarlo y como mejorarlo. Debido a que todas las enfermeras están involucradas en coordinar el cuidado del paciente, el liderazgo y la organización integral son una parte de sus aptitudes necesarias para funcionar en un ambiente complejo para la atención de salud.

El líder y los miembros del equipo de salud tiene un propósito común: la salud de los usuarios, por lo que el líder debe establecer líneas de comunicación efectivas y significativas entre los usuarios y la organización de salud. (25)

Teoría bifactorial de la satisfacción laboral de Herzberg

Para lograr la satisfacción de los seguidores, el líder necesita motivarlos, para explicar la motivación existen diversas teorías con distintos enfoques. La teoría en la que se fundamenta el presente trabajo es la de Frederick Herzberg, quien se basó en un estudio de satisfacción de necesidades y en los efectos registrados, con los resultados obtenidos llegó a la conclusión de que, la motivación se derivaba de dos grupos de factores, los primeros asociados con sentimientos positivos hacia el trabajo y relacionados con el contenido de este, denominándoles motivadores que conducen casi siempre a una satisfacción interna. Al segundo grupo de factores, los denominó de mantenimiento, que no generaban satisfacción, simplemente evitaban la insatisfacción, conducían a una insatisfacción externa, estos factores eran externos al trabajo propiamente dicho e incluyen: políticas de la compañía y administración, supervisión, relaciones interpersonales con el supervisor, con los compañeros del mismo nivel y con los subordinados, condiciones de trabajo y salario, vida personal, vida social y seguridad. A esta teoría se le denomina "DUAL"

2.3. DEFINICION DE TERMINOS

Liderazgo

El liderazgo es la influencia que tiene la persona para el logro de sus objetivos es la actuación del líder con el fin de lograr tener una administración sólida y eficaz, para su logro tiene el líder que combinar rasgos, actitudes y habilidades que manifiestan su conducta de líder, generando una variedad de estilos que son el patrón de acciones que tienen los líderes según la percepción de los empleados.

Satisfacción Laboral

El sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socioeconómicas acordes con sus expectativas.

Motivación

La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación.

Comunicación

La comunicación es un proceso que consiste en la transmisión e intercambio de mensajes entre un emisor y un receptor.

Profesional Enfermería

Es aquella persona que se dedica al cuidado personal e intensivo de un paciente, ya sea en el centro hospitalario o de salud como en su domicilio particular.

2.4. HIPOTESIS

2.4.1. Hipótesis General

Existe relación entre liderazgo y satisfacción laboral de las profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco.

2.4.2. Hipótesis Específicos

Hipótesis específica 1

Existe relación entre liderazgo y satisfacción intrínseca de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre liderazgo y satisfacción extrínseca de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares Huánuco.

2.5. VARIABLES

2.5.1. Definición conceptual de la variable

Liderazgo

Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a través de un proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos es el factor humano que mantiene unido a un grupo y los motiva a sus objetivos. Es el acto final que conduce al éxito a todo el potencial que existe a través de un adecuado manejo institucional.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral, se encuentra formada por dos tipos de factores que son los extrínsecos que se refieren al entorno del trabajo y los intrínsecos que reflejan las experiencias de los trabajadores con el mismo.

2.5.2. Definición operacional de la variable

Liderazgo

Se midió a través de un cuestionario que constó de 23 preguntas; las cuales estuvieron relacionadas a la motivación, comunicación y trabajo en equipo, la escala de medición fue adecuado, medianamente adecuado e inadecuado.

Satisfacción laboral

La satisfacción se midió a través de un cuestionario de 15 preguntas con escala de medición de satisfecho poco satisfecho e insatisfecho

2.5.3. Operacionalización de la variable

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
Liderazgo	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dirección del flujo de información ➤ Formas y vías de comunicación ➤ Apertura de comunicación
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones interpersonales ➤ Trabajo de campo ➤ Promueve participación
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Autoridad ➤ Ejecución de normas ➤ Fomenta el desarrollo profesional
Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares Huánuco.	Satisfacción intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reconocimiento obtenido por el trabajo. ➤ Responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea
	Satisfacción extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aspectos relativos a la organización del trabajo, horario, remuneración, condiciones físicas del trabajo

CAPITULO III: METODOLOGÍA

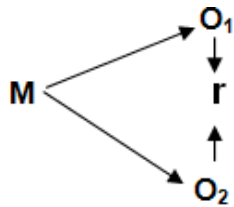
3.1. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACION

Tomado en consideración la naturaleza del problema y sus objetivos, este estudio fue una investigación de tipo cuantitativo y nivel descriptivo – correlacional. Descriptivo porque pretendió realizar la descripción del fenómeno de interés, en la investigación que correspondió a determinar la relación entre la capacidad de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería. Fue correlacional porque pretendió determinar la relación de las variables en la investigación.

Fue transversal ya que su propósito fue describir las variables y analizar su incidencias e interrelación en un momento dado. Fue como tomar una fotografía de algo que sucede.

Diseño no experimental. La investigación que se realizó no se manipularon deliberadamente las variables. Es decir, se trató de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.

Esquemáticamente expresada de esta forma:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

3.2. DESCRIPCION DEL AMBITO DE ESTUDIO

La investigación se realizó en el:

Razón social	: Centro de salud Aparicio Pomares
Dirección	: Jr. Junín s/n Cdra. 1
Distrito	: Huánuco
Provincia	: Huánuco
Departamento	: Huánuco
DIRESA	: Huánuco
Unidad ejecutora	: Red de Salud Huánuco
Micro red de salud	: Aparicio Pomares
Establecimiento de salud	: Centro de salud Aparicio pomares
Nivel	: I-3
Nivel de atención	: primario
Representante legal	: Méd. Cir. Julia Elina Soto Remigio
Nº de colegiatura	: 63260
DNI	: 44414437
Resp. de la jefatura de Enf.	: Lic. Enf. Mirtha Rosalía Rojas Estela
Población asignada	: 43521
atendidos	: 13147
atenciones	: 126.323

Horario de atención	: Emergencias las 24 horas de lunes a domingo consulta externa y las demás carteras de servicio lunes a sábado de 7:30 a.m. a 19: 30p.m
Otros datos	: Realizan funciones FONB por ser un establecimiento estratégico y a su vez como anillo de contingencia por la construcción del Hospital Regional

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población de estudio estuvo conformada por las 39 profesionales de enfermería que laboran en el Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco.

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por las 39 profesionales de enfermería que laboran en el Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco.

Criterios de Inclusión

- Profesionales de enfermería que laboraban en el Centro de Salud Aparicio Pomares en todas las modalidades.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS

Se utilizó como método la encuesta, como técnica la entrevista y como instrumento un cuestionario de preguntas.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicándose posteriormente a la muestra a través de los cuestionarios para medir la variable liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, con escala de medición tipo Likert. Se aplicó el cuestionario de preguntas a los profesionales de enfermería y tuvo una duración de 20 minutos aproximadamente.

El cuestionario para liderazgo estuvo constituido por 23 preguntas; las cuales estuvieron relacionadas a la motivación, comunicación y trabajo en equipo, la escala de medición fue adecuado, medianamente adecuado e inadecuado

El cuestionario para satisfacción personal estuvo constituido por 15 preguntas relacionadas a la satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca, la escala de medición satisfecho poco satisfecho e insatisfecho.

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para la presente investigación, la validez del instrumento de recolección de datos se sometió al juicio de expertos, donde participaron 3 profesionales de enfermería con experiencia y 1 docente de investigación. La confiabilidad del instrumento se determinó a través de alfa de Cronbach, para validar el instrumento.

3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

Se coordinó y se solicitó una carta de presentación a la encargada de la Escuela Profesional de Enfermería UAP Filial Huánuco, dirigida al jefe de la Microred de Salud Aparicio Pomares, con atención a la jefatura de enfermería.

Finalizado el trámite documentario se procedió a realizar las coordinaciones para socializar con las profesionales de enfermería los objetivos de la investigación, para proceder a la aplicación de los instrumentos.

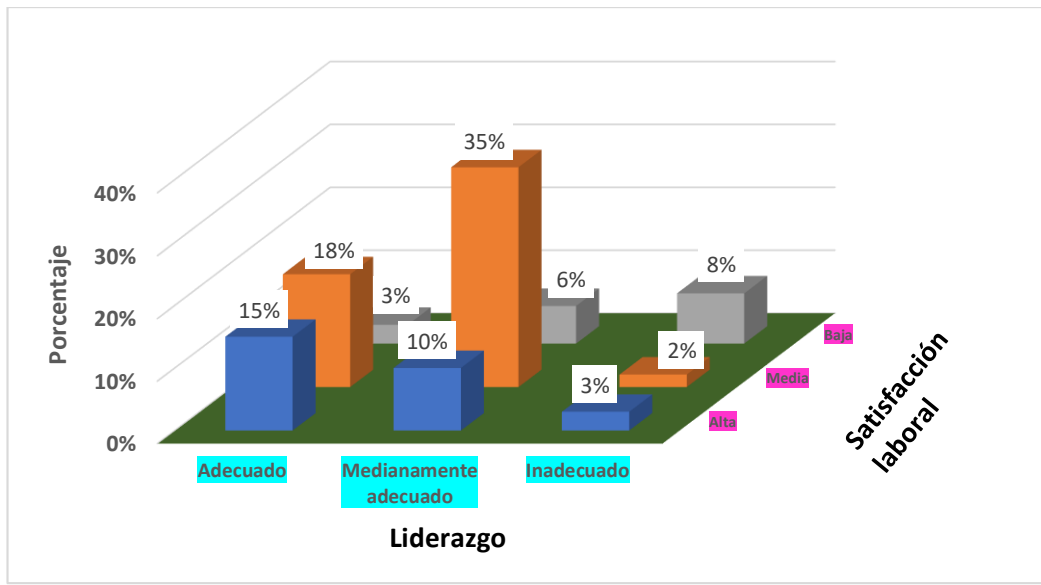
Para el procesamiento de datos se diseñó un libro de codificación de ítems y una tabla de matriz, luego se procesaron los datos a una base del programa Excel.

Posteriormente fueron procesados estadísticamente por el programa estadístico SPSS versión 21, cuyos resultados fueron presentados en tablas con sus respectivos comentarios.

CAPITULO IV: RESULTADOS

GRAFICA N°1

LIDERAZGO Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES – HUÁNUCO, 2019.

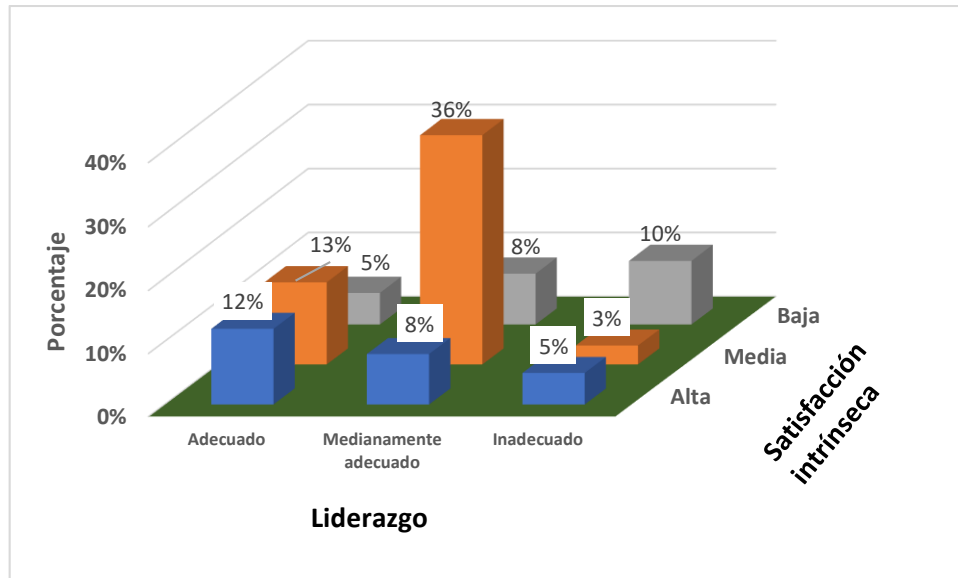


COMENTARIO DE LA GRAFICA 1

Si el liderazgo se presenta en el nivel adecuado la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco, es de nivel alto en un 15%, asimismo, cuando el liderazgo es de nivel medianamente adecuado la satisfacción laboral es de nivel medio en un 35% y si el liderazgo es de nivel inadecuado la satisfacción laboral es de nivel bajo en un 8%.

GRAFICA N° 2

LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN INTRÍNSECA DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES DE HUÁNUCO.

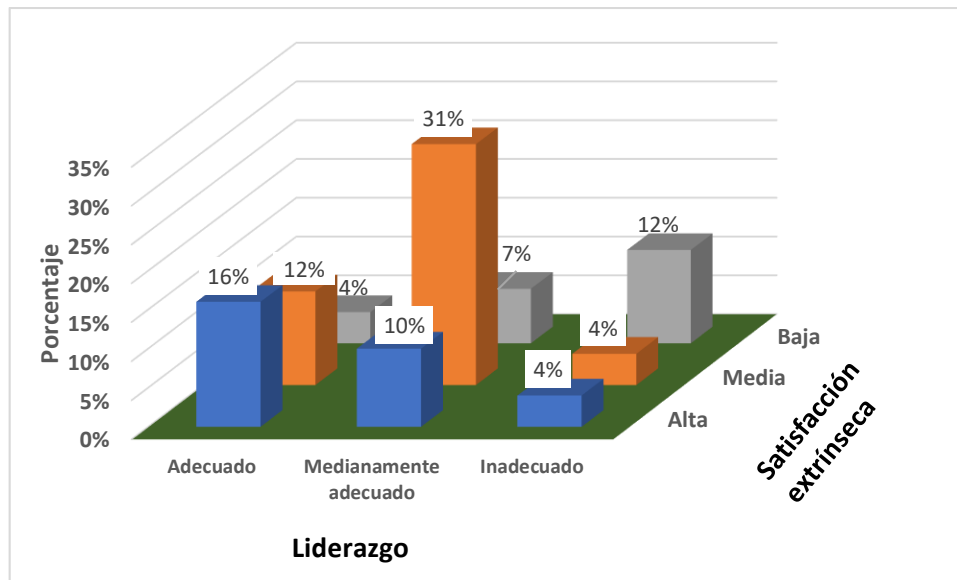


COMENTARIO DE LA GRAFICA 2

Si el liderazgo se presenta en el nivel adecuado la satisfacción intrínseca de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco, es de nivel alto en un 12%, asimismo, cuando el liderazgo es de nivel medianamente adecuado la satisfacción intrínseca es de nivel medio en un 36% y si el liderazgo es de nivel Inadecuado la satisfacción intrínseca es de nivel bajo en un 10%.

GRAFICA N°3

LIDERAZGO Y SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES DE HUÁNUCO.



COMENTARIO DE LA GRAFICA 3

Si el liderazgo se presenta en el nivel adecuado la satisfacción extrínseca de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco, es de nivel alto en un 16%, asimismo, cuando el liderazgo es de nivel medianamente adecuado la satisfacción extrínseca es de nivel medio en un 31% y si el liderazgo es de nivel inadecuado la satisfacción extrínseca es de nivel bajo en un 12%

PRUEBA DE HIPOTESIS

Prueba de la Hipótesis General:

H₁: Existe relación entre liderazgo y satisfacción laboral de las profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco.

H₀: No existe relación entre liderazgo y satisfacción laboral de las profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco.

H₁ ≠ H₀
α=0,05 (5%)

Tabla 1: Prueba de Hipótesis General mediante la R de Pearson

		Liderazgo	Satisfacción laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,953**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	39	39
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,953**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	39	39
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

Comentario de la tabla 1:

Aplicando la técnica del programa estadístico SPSS v.21, el valor de la R de Pearson obtenido fue de 0,953, con un valor $p < 0,05$. lo cual nos indica que existe una relación significativa entre ambas variables.

Siendo cierto que: Existe relación entre liderazgo y satisfacción laboral de las profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco.

CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

OBJETIVO GENERAL

En relación al objetivo general, se buscó determinar la relación de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco, 2019. Encontrando que, si el liderazgo se presenta en el nivel adecuado la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco, es de nivel alto en un 15%, asimismo, cuando el liderazgo es de nivel medianamente adecuado la satisfacción laboral es de nivel medio en un 35% y si el liderazgo es de nivel inadecuado la satisfacción laboral es de nivel bajo en un 8%. Coincidiendo con Páez G. (2013) quien en su estudio de investigación obtuvo como resultado que el nivel de satisfacción de las enfermeras respecto a la supervisión de enfermería en el Hospital de Chancay es medianamente satisfecha, en cuanto a los factores intrínsecos: Relación con la autoridad en 45,5%, relaciones interpersonales medianamente satisfecho en 60%, y realización personal medianamente satisfecho en 38,2% y en cuanto a los factores extrínsecos: Liderazgo, planificación, función administrativa dirigida al personal y objetividad de la supervisora es medianamente satisfechas en los servicios de: Cirugía y UCI en 80%, ginecología y medicina en 66,7%, neonatología en 53.8%, pediatría en 44,4%, emergencia y centro quirúrgico en 42,9%. Coincidiendo además con Quenta V y otros. (2016) quienes concluyeron en su investigación que la variable estilos de liderazgo, la mayoría de enfermeras identifican en las enfermeras jefes de servicio un liderazgo transaccional con un 74.51%, y de la variable satisfacción laboral, la mayoría de enfermeras presentan una moderada satisfacción laboral con un 52.94%, Por lo que se encontró un alto nivel de significancia entre ambas variables por lo que el resultado es la aceptación de la hipótesis que señala la existencia de la relación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

En relación al objetivo específico uno, se buscó determinar la relación entre liderazgo y satisfacción intrínseca de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco, encontrando que, si el liderazgo se presenta en el nivel adecuado la satisfacción intrínseca de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco, es de nivel alto en un 12%, asimismo, cuando el liderazgo es de nivel medianamente adecuado la satisfacción intrínseca es de nivel medio en un 36% y si el liderazgo es de nivel inadecuado la satisfacción intrínseca es de nivel bajo en un 10%. Coincidiendo con Paredes M, País D. (2015) quienes elaboraron una investigación y concluyeron que las frecuencias relativas y absolutas, de las dimensiones, las cuales fueron comparadas con el test de proporciones, los valores de satisfacción fueron con el trabajo actual (48%), trabajo general (38%), interacción con el jefe inmediato (44%), oportunidad de progreso (62%), remuneraciones e incentivos y la interrelación con los compañeros de trabajo (56%), y en el ambiente de trabajo (60%), de satisfacción; existiendo sólo diferencia significativa ($p < 0.05$) en las dimensiones de oportunidad de progreso y ambiente de trabajo entre los niveles de satisfacción e insatisfacción en conclusión general el nivel de satisfacción de las enfermeras/os corresponde solo a las dimensiones de oportunidad de progreso y al ambiente de trabajo. Coincidiendo además con Zelada V. (2015) quien en su investigación concluyó que el mayor porcentaje del personal asistencial tiene un nivel de satisfacción bajo, referido a que el personal no tiene la suficiente oportunidad para recibir capacitación, la institución no proporciona las herramientas suficientes para tener un buen desempeño en el puesto al trabajador; los jefes no reconocen el trabajo bien hecho, no toman en cuenta a los trabajadores para la toma de decisiones.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

En relación al objetivo específico dos, se buscó determinar la relación entre liderazgo y satisfacción extrínseca de los profesionales de enfermería del Centro

de Salud Aparicio Pomares de Huánuco. Encontrando que, si el liderazgo se presenta en el nivel adecuado la satisfacción extrínseca de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco, es de nivel alto en un 16%, asimismo, cuando el liderazgo es de nivel medianamente adecuado la satisfacción extrínseca es de nivel medio en un 31% y si el liderazgo es de nivel inadecuado la satisfacción extrínseca es de nivel bajo en un 12%. Coincidiendo con Bautista L. (2013) quién publicó su investigación con los resultados que el 85% de los egresados de manera satisfactoria. Realizan acciones gerenciales, administrativas y del cuidado, y solo el 50% de estos desarrollan actividades de educación e investigación. Conclusión: Los egresados del programa de enfermería de la Universidad Francisco de Paula Santander consideran que los contenidos aprendidos durante su carrera son excelentes y buenos, y les ha permitido en la práctica profesional desempeñar diversidad de cargos y acciones. Coincidiendo además con Lucas M. (2014). Quien realizó un trabajo con los resultados que un 56% insatisfacción de los 18 usuarios en la atención recibida, por el déficit de recursos e insumos, el 87.5%, un nivel medio de motivación en las enfermeras/ros en el cumplimiento de sus actividades, mientras el 62,5% un desempeño medio en los/las líderes de enfermería como consecuencia a la poca preparación en conocimientos sobre gerencia, coordinación, estrategias para motivar y déficit de recursos que permitan un desempeño óptimo en cada una de las áreas de servicios.

CONCLUSIONES

1. Se concluyó que existe relación significativa entre el liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco, 2019.
2. Se concluyó que existe relación significativa entre liderazgo y satisfacción intrínseca de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco, puesto que los profesionales de enfermería señalan que es importante la forma y vías de comunicación, las relaciones interpersonales, el fomento del desarrollo profesional para alcanzar la satisfacción laboral y obtener el reconocimiento del trabajo con sentido de responsabilidad, así mismo algunas enfermeras presentan dificultades en el ámbito personal relacionado con su trabajo, en su valoración, en lo que esperan de ello y lo que éste les permitirá alcanzar para desarrollarse como mejores personas y mejores profesionales, donde se promueva el desarrollo personal y profesional mediante el reconocimiento de méritos para sentirse satisfechas.
3. Se concluyó que existe relación significativa entre liderazgo y satisfacción extrínseca de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco, los profesionales de enfermería refieren, que no existe el adecuado flujo de información, adecuación del trabajo de campo de acuerdo al contexto geográfico y cultural teniendo en cuenta las condiciones físicas del trabajo, exteriorizan su incomodidad al no tener una escala remunerativa justa con respecto a la supervisión refieren la necesidad de mejorarla respecto a sus superiores, con un proceso de escucha activa y no se practica el dialogo horizontal y sienten que no hay toma de decisiones justas y equitativas relacionados a la organización ya que no se participa directamente en la promoción y ejecución de normas por su naturaleza de pertenecer a nivel de trabajo operativo generando un malestar entre los el profesional de enfermería.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a quienes dirigen el Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco, realizar estrategias para fortalecer y posicionar el liderazgo laboral del personal de enfermería, dando cumplimiento en mantener las buenas relaciones interpersonales y promoviendo la satisfacción del personal.
2. Se recomienda a quienes dirigen el Centro de Salud Aparicio Pomares Huánuco, promover capacitaciones continuas sobre liderazgo en el personal de enfermería, incentivando la comunicación y coordinación entre la jefa de enfermería y los profesionales de enfermería orientado a la motivación para obtener mejores niveles de satisfacción, para lograr un trabajo en equipo con eficacia y eficiencia el mismo que se verá reflejado en la atención brindada al usuario repercutiendo en beneficio de la imagen institucional.
3. Se recomienda a las autoridades del Centro de Salud Pomares Huánuco, otorgar reconocimientos a los profesionales de enfermería por el ejercicio eficiente de la profesión, así mismo flexibilizar los horarios de trabajo (cambios de turno). Promover la estabilidad laboral y el aumento de las remuneraciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bravo J y Rodríguez I. Satisfacción laboral, en Peiró J y Prieto, F. (eds): Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I. Madrid: Síntesis. 2012
2. Organización Mundial de la Salud. The World Health Report 2000. Health systems: Improving performance
3. Chiavenato I. Administración de Recursos. Bogotá, Colombia: Editorial Mc Graw- Hill. Quinta edición, 2004.
4. Salas T y Díaz U. Las competencias y la satisfacción laboral en el Sistema de Salud. Quito Ecuador, 2012.
5. Stephen R. Fundamentos del Comportamiento Organizacional. México; Edit. Prentice.
6. Randstad Monitor. Satisfacción laboral de los trabajadores españoles 2015. Disponible en: <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/la-satisfaccion-laboralde-los-trabajadores-espanoles-aumenta-por-cuarto-trimestreconsecutivo/>
7. Bautista J. Satisfacción laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad de Santander publicado en la Revista Ciencia y Cuidado 2013- (Tesis de Licenciatura) Artículo de Investigación. Universidad Francisco de Paula Santander, Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/340>.
8. Lucas M. Desempeño de los/as líderes de enfermería, motivación del personal que tiene a su cargo y la satisfacción de los usuarios. Lima Perú 2014. (Tesis de Licenciatura) Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Escuela de Enfermería, Ecuador 2013. Disponible en: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/294>
9. Márquez M. El liderazgo de los profesionales de enfermería y el rendimiento organizativo. Los resultados obtenidos fueron que el liderazgo médico es mayor en la Red del Consejo, y el de las enfermeras en la Red de Ayuda y de Motivación. Disponible en: <https://revistes.uab.cat/redes/article/view/v25-n2-marques-munoz-perez-bayon>

10. Rodríguez M. Perfil de liderazgo en directivos de enfermería desde la perspectiva del personal a su cargo en un hospital privado en San Luis de Potosí en México. (para optar grado de Maestro) Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, Facultad de Enfermería México 2014. Disponible en: <https://ninive.uaslp.mx/xmlui/handle/i/3909>
11. Zelada V. Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014. (Para optar grado de Maestro). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina. Lima 2014. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/13380>
12. Paredes M y País D. Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque. Universidad de Señor de Sipán. Disponible en: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/SVS/article/view/78>
13. Quenta V y otros. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado, (Tesis de Licenciado) Universidad San Agustín de Arequipa. Facultad de Enfermería. Arequipa 2016. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1805>
14. Páez G. Nivel de satisfacción de las enfermeras respecto a la supervisión de enfermería según servicios en el Hospital de Chancay. (Tesis de Posgrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina Humana. Lima 2014. Disponible en: [ybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4818/Páez_tg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4818/Páez_tg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
15. House R y Mitchell T. Teoría del Líder Efectivo. Editorial Sage Publications. Citado en: Oyoub, J. Estilos de Liderazgo y su Eficacia en la Administración Pública Mexicana 2006.
16. Kron T. Liderazgo y Administración en Enfermería 5ta edición. Editorial Mc Graw – Hill. Interamericana. México.
17. Landolfi H. La esencia del liderazgo. Claves para el ejercicio genuino y auténtico del liderazgo.

18. Lussier R. Liderazgo: Teoría, aplicación desarrollo de habilidades. Edit. Thomson Editores. S.A. México
19. Herzberg F, Mausner By Snyderman B. The motivation to work. John Wiley 1959.
20. Koontz H y Weihrich M. Administración. Editorial Mc Graw Hill. USA
21. Pérez J. La aplicación de modelos de comunicación en las organizaciones en Rebeil Corella María Antonieta y Celia Ruiz Sandoval Reséndiz (Coordinadoras). El poder de la comunicación en las organizaciones. México: Plaza y Valdés editores. Universidad Iberoamericana, 2010.
22. Leguizamon L y Gómez V. Condiciones laboral y de salud en enfermeras de Santafé de Bogotá. En: Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud., Vol. 2 No. 1, p. 2.
23. Urbina E. Satisfacción laboral en servidores de salud: Factores Motivacionales y Conocimiento de la Política de Acreditación de Personal. Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería.
24. Huber D. Liderazgo y Administración en Enfermería. Primera Edición. Editorial Interamericana McGraw Hill. México 1996. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4107/1/Quispe_%C3%B1j.pdf
25. Manene L. La motivación y su satisfacción en el trabajo y sus teorías. Artículo. Disponible en: <http://www.luismiguelmanene.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>

ANEXOS

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN COMO DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN O TESIS													
ACTIVIDADES	Tiempos (6 meses)												
	MES 1		MES 2		MES 3		MES 4		MES 5		MES 6		
	Semanas		Semanas		Semanas		Semanas		Semanas		Semanas		
	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	
	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA													
Título de la investigación	■												
Planteamiento del problema	■												
Objetivos	■												
Marco teórico de la investigación	■												
Pregunta- Objetivo e Hipótesis de investigación	■		■										
VARIABLES de la investigación		■		■									
Justificación de la investigación		■											
Metodología de la investigación		■		■									
Presupuesto		■		■		■							
Estructura de la investigación		■											
Bibliografía		■		■		■		■		■			
PLANTEAMIENTO OPERACIONAL – DESARROLLO DEL PROYECTO													
Elaboración y prueba de los instrumentos					■		■						
Recolección de datos							■		■				
Tratamiento de los datos									■				
Análisis de las informaciones								■		■			
Contrastación de hipótesis y conclusiones									■		■		
Formulación de propuesta de solución									■		■		
Elaboración de informe final					■		■		■				
Presentación									■		■		
Correcciones al informe final										■		■	
Presentación y Sustentación									■		■		

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “LIDERAZGO Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES – HUÁNUCO, 2019”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
<p>Problema General ¿Cuál es la relación de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco, 2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo y satisfacción intrínseca de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco?</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo y satisfacción extrínseca de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco, 2019.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre liderazgo y satisfacción intrínseca de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco.</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo y satisfacción extrínseca de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre liderazgo y satisfacción laboral de las profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe relación entre liderazgo y satisfacción intrínseca de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares de Huánuco.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación entre liderazgo y satisfacción extrínseca de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares Huánuco.</p>	<p>VARIABLE X: LIDERAZGO VARIABLE Y: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA</p>

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
Liderazgo	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dirección del flujo de información ➤ Formas y vías de comunicación ➤ Apertura de comunicación
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relaciones interpersonales ➤ Trabajo de campo ➤ Promueve participación
	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Autoridad ➤ Ejecución de normas ➤ Fomenta el desarrollo profesional
Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares Huánuco.	Satisfacción intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reconocimiento obtenido por el trabajo. ➤ Responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea
	Satisfacción extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aspectos relativos a la organización del trabajo, horario, remuneración, condiciones físicas del trabajo

TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	VALIDEZ Y CONFIABILIDAD
<p>Tomado en consideración la naturaleza del problema y sus objetivos, este estudio fue una investigación de tipo cuantitativo y nivel descriptivo – correlacional. Descriptivo porque pretendió realizar la descripción del fenómeno de interés, en la investigación que correspondió a determinar la relación entre la capacidad de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería. Fue correlacional porque pretendió determinar la relación de las variables en la investigación.</p> <p>Fue transversal ya que su propósito fue describir las variables y analizar su incidencias e interrelación en un momento dado. Es</p>	<p>Población</p> <p>La población de estudio estuvo conformada por las 39 profesionales de enfermería que laboran en el Centro De Salud Aparicio Pomares – Huánuco.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra estuvo conformada por las 39 profesionales de enfermería que laboran en el Centro De Salud Aparicio Pomares – Huánuco.</p> <p>Criterios de Inclusión</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Profesionales de enfermería que laboraban en el Centro De Salud Aparicio Pomares – Huánuco. 	<p>Se utilizó como método la encuesta, como técnica la entrevista y como instrumento un cuestionario de preguntas.</p> <p>Para la recolección de datos se utilizó la técnica: de la encuesta, aplicándose posteriormente a la muestra a través de los cuestionarios para medir la variable liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería, con escala de medición tipo Likert. Se aplicó el cuestionario de preguntas a los profesionales de enfermería y tuvo una duración de 20 minutos aproximadamente.</p> <p>El cuestionario para liderazgo estuvo constituido por 23 preguntas; las cuales estuvieron relacionadas a la motivación, comunicación y trabajo en equipo, la escala de medición fue deficiente, eficiente, muy deficiente</p>	<p>Para la presente investigación, la validez del instrumento de recolección de datos se sometió al juicio de expertos, donde participaron 3 profesionales de enfermería con experiencia y 1 docente de investigación. La confiabilidad del instrumento se determinó a través de Alfa de Cronbach, para validar el instrumento.</p> <p>Se coordinó y se solicitó una carta de presentación a la encargada de la Escuela de Enfermería de la UAP para remitirla al director del Centro de Salud de Aparicio Pomares, Huánuco para la realización del estudio.</p> <p>Se procedió a coordinar con los profesionales de enfermería donde se les explicó de manera individualizada los objetivos del estudio y se les consultó si estaban dispuestas a participar en la investigación, para que firmaran el consentimiento informado.</p> <p>Para el procesamiento de datos se diseñó un libro de codificación de ítems y una tabla de matriz, luego se vaciaron los datos a una base de Microsoft Excel. Posteriormente</p>

<p>como tomar una fotografía de algo que sucede</p> <p>Diseño fue no experimental. La investigación que se realizó no se manipularon deliberadamente las variables. Es decir, se trató de estudios donde no se variaron en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.</p>		<p>El cuestionario para satisfacción personal estuvo constituido por 15 preguntas relacionadas a la satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca, la escala de medición fue satisfecho, poco satisfecho, insatisfecho.</p>	<p>fueron procesados estadísticamente por el programa estadístico SPSS Versión 21. Posteriormente los resultados fueron presentados en tablas con su respectivo análisis e interpretación.</p>
---	--	---	--



INSTRUMENTO PARA LIDERAZGO

A continuación, se le presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos va seguido de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando con un aspa (x) la alternativa elegida.

1. Significa: Adecuado
2. Significa: Medianamente Adecuado
3. Significa. Inadecuado

ITEMS	1	2	3
COMUNICACION			
1.La jefatura y los responsables de las áreas de enfermería comunican oportunamente sobre las actividades que se realizan en el área de enfermería?			
2.Los directivos informan oportunamente de eventualidades a realizar en el Área de enfermería			
3.El equipo de Gestión evalúan e informa de resultados de diversas actividades ejecutadas en el área de Enfermería.			
4. El equipo de gestión comparten ideas experiencias, consejos al personal que labora en el área de Enfermería.			
5.Existe coordinación efectiva entre las jefaturas y el personal profesional, personal técnico, personal administrativo del área de Enfermería			
6.Tus aportes y sugerencias son considerados por la jefatura y responsables del área de Enfermería.			
7. La jefatura de Enfermería promueve la coordinación eficaz entre las diferentes áreas para poder realizar un trabajo en equipo			
MOTIVACION			
8. La jefatura y responsables de las diferentes áreas motivan permanentemente el trabajo en equipo			
9. El equipo de gestión del área de enfermería organizan actividades buscando la cooperación entre compañeros de trabajo			
10. El equipo de gestión del área de enfermería promueven actividades de proyección hacia la comunidad			
11.Promueven convenios con otras entidades aliadas al departamento de (la coordinación es por establecimiento o unidad ejecutora no por grupo ocupacional)			
12.Al llegar instrumentos nuevos los responsables del área de enfermería promueven su difusión y manejo entre el personal que le corresponde el uso del instrumento o equipo			
13.Los equipos de gestión promueven los valores humanos ente el personal del departamento de enfermería.			
14.Los equipos de gestión del área de enfermería eligen las tareas a realizarse para lograr los objetivos trazados mediante las tareas encomendadas			
15.Los equipos de gestión del área de enfermería eligen funciones con objetivos trazados			

16.Los equipos de gestión del área de enfermería solucionan problemas interpersonales entre el personal del departamento de medicina física y rehabilitación.			
TRABAJO EN EQUIPO			
17.El equipo de gestión del área de enfermería hacen que cumpla el personal a cabalidad las comisiones encomendadas			
18.Los equipos de gestión del área de enfermería asignan comisiones al personal teniendo en cuenta sus capacidades			
19.Considera que el trato de los equipos de gestión del área de enfermería con el personal es idóneo			
20.Los equipos de gestión del área de enfermería se relaciona de manera eficiente con la plana jerárquica			
21.Los equipos de gestión del área de enfermería respeta el reglamento interno (R.I)			
22.Los equipos de gestión del área de enfermería premian las actitudes y la creatividad del personal del departamento de medicina física.			
23.Los equipos de gestión de enfermería influyen en mejorar las relaciones interpersonales del personal de enfermería.			



INSTRUMENTO SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, se le presenta un conjunto de ítems, cada uno de ellos va seguido de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responde marcando con un aspa (x) la alternativa elegida.

1. Significa: Satisfecho
2. Significa: Poco Satisfecho
3. Significa: Insatisfecho

ITEMS	1	2	3
SATISFACCION INTRINSECA			
1.Tienes libertad para elegir tu propio método de trabajo.			
2.Obtienes un reconocimiento por el trabajo bien hecho.			
3.Eres responsable con el trabajo que te asigna.			
4.Tienes la posibilidad de utilizar tus capacidades.			
5.Tienes posibilidades de poder difundir tu trabajo.			
6.Prestas atención a las sugerencias que te hacen.			
7.Realizas tareas variadas en tu trabajo.			
SATISFACCION EXTRINSECA			
8.Te sientes satisfecho con las condiciones físicas de tu trabajo.			
9.Te sientes satisfecho con tus compañeros de trabajo.			
10.Te sientes satisfecho con tu superior inmediato.			
11.Te sientes satisfecho con tu salario.			
12.Te sientes satisfecho con las relaciones con la jefatura de Enfermería y los demás miembros del grupo ocupacional.			
13.Te sientes satisfecho con el modo en que la jefatura y los responsables de las áreas gestionan .			
14.Te sientes satisfecho con tu horario de trabajo.			
15.Estas satisfecho con la estabilidad de tu empleo en tu trabajo.			

¡Gracias por su colaboración!

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Seli Ventura Jorge con DNI
 N° 42946597 de profesión Enfermera ejerciendo
 actualmente como Enfermera Asistente Institución C.S.A. Pomares

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento para medir el: "LIDERAZGO Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES – HUANUCO, 2019", para que se pueda aplicar a la muestra de estudio correspondiente.

I. APRECIACIÓN DEL EXPERTO

CARACTERÍSTICAS	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
El instrumento responde al planteamiento y objetivo del problema.	X			
Presentación del instrumento.	X			
Congruencia de ítems.		X		
Relevancia del contenido.	X			
Calidad de redacción de los ítems.		X		
Claridad y precisión de los ítems.	X			
Pertinencia.		X		

II. DECISIÓN DE EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Aportes y sugerencias:

.....

02 de septiembre del 2019



Seli
 Seli M. Ventura Jorge
 MG EN ENFERMERÍA
 C.O.P. 20163

FIRMA

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Ercilia Godoy Tucto con DNI
 N° 22485739 de profesión Licenciada en Enfermería ejerciendo
 actualmente como Enfermera Institución C.S. APARICIO POMARES

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación
 el instrumento para medir el: "LIDERAZGO Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE
 LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES
 – HUANUCO, 2019", para que se pueda aplicar a la muestra de estudio
 correspondiente.

I. APRECIACIÓN DEL EXPERTO

CARACTERÍSTICAS	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
El instrumento responde al planteamiento y objetivo del problema.	X			
Presentación del instrumento.	X			
Congruencia de ítems.		X		
Relevancia del contenido.	X			
Calidad de redacción de los ítems.		X		
Claridad y precisión de los ítems.	X			
Pertinencia.		X		

II. DECISIÓN DE EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: **SI ()** **NO ()**

Aportes y sugerencias:

.....

03 de Setiembre del 2019


Ercilia Godoy Tucto
 Lic. en Enfermería
 CEP. 88069

FIRMA

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo KATHY ALBERTA TRUJILLO BARRUETA con DNI
N° 41840294 de profesión DE ENFERMERIA ejerciendo
actualmente como ENFERMERA Institución C.S. A. POMARES

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento para medir el: "LIDERAZGO Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES – HUANUCO, 2019", para que se pueda aplicar a la muestra de estudio correspondiente.

I. APRECIACIÓN DEL EXPERTO

CARACTERÍSTICAS	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
El instrumento responde al planteamiento y objetivo del problema.	X			
Presentación del instrumento.	X			
Congruencia de ítems.		X		
Relevancia del contenido.	X			
Calidad de redacción de los ítems.		X		
Claridad y precisión de los ítems.	X			
Pertinencia.		X		

II. DECISIÓN DE EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI () NO ()

Aportes y sugerencias:

.....
.....
.....

04 de Setiembre del 2019


Kathy L. Trujillo Barrueta
ENFERMERA
CEP. 48705

.....
FIRMA

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Leyla Margarita Bernabe Gallegos con DNI
N° 00796696 de profesión Docente Universitaria ejerciendo
actualmente como Docente Institución UAP- Docente Postgrado

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento para medir el: "LIDERAZGO Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD APARICIO POMARES – HUANUCO, 2019", para que se pueda aplicar a la muestra de estudio correspondiente.

I. APRECIACIÓN DEL EXPERTO

CARACTERÍSTICAS	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
El instrumento responde al planteamiento y objetivo del problema.	X			
Presentación del instrumento.	X			
Congruencia de ítems.	X			
Relevancia del contenido.	X			
Calidad de redacción de los ítems.	X			
Claridad y precisión de los ítems.	X			
Pertinencia.	X			

II. DECISIÓN DE EXPERTO

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Aportes y sugerencias:

.....
.....
.....
.....

10 de Septiembre del 2019


FIRMA

EVIDENCIA FOTOGRAFICA





