



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LAS
ENFERMERAS ASISTENCIALES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL
NIÑO – 2016

Línea de investigación: Educación para la sociedad del conocimiento

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Administración y
Gerencia Social

Autor:

Janampa Aucassi, Florabel

Asesor:

Pareja Morillo, Gonzalo
(ORCID: 0000-0003-3110-6150)

Jurado:

Sulca Quispe, Rafael Emiliano
Velasco Valderas, Rosa María
Rojas Elera, Juan Julio

Lima - Perú

2019

Referencia:

Janampa Aucassi, F. (2021). Liderazgo transformacional y satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional De Salud Del Niño – 2016. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5427>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Universidad Nacional
Federico Villarreal

Vicerrectorado de
INVESTIGACION

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**Liderazgo Transformacional y Satisfacción Profesional de las Enfermeras
Asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño – 2016.**

Línea de investigación:

Educación para la Sociedad del Conocimiento.

Tesis para optar el Grado Académico de
Maestra en Administración y Gerencia Social

Autor:

Janampa Aucassi, Florabel

Asesor:

Pareja Morillo, Gonzalo

Jurado:

Sulca Quispe, Rafael Emiliano

Velasco Valderas, Rosa María

Rojas Elera, Juan Julio

Lima- Perú

2019

Dedicatoria

A Dios por darme la fortaleza necesaria para culminar este trabajo.

A mis padres, razón de mi existencia, a mi esposo e hijita motores de mi progreso.

Agradecimiento

A la Universidad Nacional Federico Villarreal, Alma Máter, por la oportunidad de cristalizar este singular anhelo.

A la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración y Gerencia Social, por sus enseñanzas.

A las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño, por su participación en la presente investigación.

Al asesor por su apoyo, orientaciones y aportes en el desarrollo de la tesis.

A los jurados por sus comentarios, sus aportes y su experiencia para enriquecer este trabajo.

Índice de Contenido

Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenido	iv
Lista de Tablas	vi
Lista de Figuras.....	viii
Lista de Anexos.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. Introducción.....	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Descripción del Problema	1
1.4. Antecedentes	5
1.5. Justificación de la Investigación	13
1.6. Limitaciones de la investigación.....	14
1.7. Objetivos de la Investigación.....	15
1.8. Hipótesis	16
II. Marco Teórico	18
2.1. Bases teóricas específicas sobre el tema.....	18
III. Método	29
3.1. Tipo de investigación.....	29
3.2. Población y muestra.....	29

3.3. Operaciones de variables	29
3.4. Técnicas e instrumentos y/o fuentes de recolección de datos.....	33
3.6. Procesamiento de datos.....	36
IV. Resultados.....	37
V. Discusión de Resultados	63
Referencias.....	70
Anexos	74

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Liderazgo transformacional según satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.</i>	37
Tabla 2 <i>Liderazgo transformacional según satisfacción con el trabajo de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.</i>	38
Tabla 3 <i>Liderazgo transformacional según satisfacción con el salario de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.</i>	40
Tabla 4 <i>Liderazgo transformacional según satisfacción con la promoción de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.</i>	41
Tabla 5 <i>Liderazgo transformacional según satisfacción con el reconocimiento de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.</i>	43
Tabla 6 <i>Influencia idealizada como dimensión del liderazgo transformacional según satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.</i>	44
Tabla 7 <i>Motivación inspiracional como dimensión del liderazgo transformacional según satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.</i>	46
Tabla 8 <i>Motivación emocional como dimensión del liderazgo transformacional según satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.</i>	47
Tabla 9 <i>Consideración individual como dimensión del liderazgo transformacional según satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.</i>	49
Tabla 10 <i>Correlación entre liderazgo transformacional y satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.</i>	51

Lista de Figuras

Figura 1 <i>Liderazgo transformacional según satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.</i>	38
Figura 2 <i>Liderazgo transformacional según satisfacción con el trabajo de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.</i>	39
Figura 3 <i>Liderazgo transformacional según satisfacción con el salario de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud - 2016.</i>	41
Figura 4 <i>Liderazgo transformacional según satisfacción con la promoción de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.</i>	42
Figura 5 <i>Liderazgo transformacional según satisfacción con el reconocimiento de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.</i>	44
Figura 6 <i>Influencia idealizada como dimensión del liderazgo transformacional según satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima, 2016.</i>	45
Figura 7 <i>Motivación inspiracional como dimensión del liderazgo transformacional según satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.</i>	47
Figura 8 <i>Motivación emocional como dimensión del liderazgo transformacional según satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.</i>	48
Figura 9 <i>Consideración individual como dimensión del liderazgo transformacional según satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.</i>	50

Lista de Anexos

Anexo A. Instrumentos	74
Anexo B. Prueba de confiabilidad general	76
Anexo C. Prueba de confiabilidad específica	78
Anexo D. Validez estadística general	79
Anexo E. Validez estadística específica	81

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “Liderazgo Transformacional y Satisfacción Profesional de las Enfermeras Asistenciales del Instituto Nacional de Salud Del Niño 2016”. se realizó con la finalidad de determinar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima, 2016. Para tal propósito, se planteó un nivel de investigación correlacional con diseño no experimental transversal. La investigación se desarrolló en el Instituto Nacional de Salud del Niño. La muestra estuvo constituida por 135 enfermeras asistenciales del área Quirúrgico, Cardiología y UCI de una población de 206 (100%). El tipo de muestreo fue probabilístico al azar simple. La técnica de recolección de datos fue la encuesta; en tanto los instrumentos, el cuestionario sobre liderazgo transformacional y satisfacción profesional. Entre los resultados de la investigación destacan que el 71,1% de enfermeras asistenciales reportaron un liderazgo transformacional medio de la enfermera supervisora, 18,5% bajo y 10,4% alto. Por otro lado, el 56,3% expresaron insatisfacción profesional, 40% satisfacción moderada y 3,7% satisfacción. En conclusión, existe una relación estadísticamente significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción profesional en enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño ($r_{tb} = 0,695$; $p = 0,000$).

Palabras Clave: Liderazgo transformacional, influencia idealizada, motivación inspiracional, motivación emocional, consideración individual, satisfacción profesional, trabajo, salario, promoción, reconocimiento.

Abstract

The present research work entitled "TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND PROFESSIONAL SATISFACTION OF THE ASSISTANT NURSES OF THE NATIONAL INSTITUTE OF HEALTH OF THE CHILD - 2016" Was carried out in order to determine the relationship between transformational leadership and professional satisfaction of the nurses of the National Institute of Child Health. Lima, 2016. For this purpose, a level of correlational research was proposed with a non-experimental transversal design. The research was developed in the National Institute of Child Health. The sample was constituted by 135 nurses from the Surgical, Cardiology and ICU area of a population of 206 (100%). The type of sampling was simple random probabilistic. The technique of data collection was the survey; in as much the instruments, the questionnaire on transformational leadership and professional satisfaction. Among the results of the research, it should be noted that 71.1% of nursing nurses reported average transformational leadership of the supervising nurse, 18.5% low and 10.4% high. On the other hand, 56.3% expressed professional dissatisfaction, 40% moderate satisfaction and 3.7% satisfaction. In conclusion, there is a statistically significant relationship between transformational leadership and professional satisfaction in nurses of the National Institute of Child Health ($r_{tb} = 0,695$; $p = 0,000$).

Key Words: Transformational leadership, idealized influence, inspirational motivation, emotional motivation, individual consideration, professional satisfaction, work, salary, promotion, recognition.

I. Introducción

1.1. Planteamiento del Problema

El liderazgo transformacional es uno de los enfoques de liderazgo más desarrollado y estudiado en la actualidad, que reta al cambio, proyecta una visión, establece estrategias y desarrolla equipos de trabajo. El éxito que pueden tener las enfermeras asistenciales para lograr competencias clínicas necesarias en su ejercicio profesional ampliando sus conocimientos depende, en gran medida, del desempeño gerencial de las enfermeras supervisoras. El profesional de enfermería de la práctica asistencial, liderada transformacionalmente tiene la oportunidad para el progreso, que permite la capacidad de toma de decisiones complejas y las competencias clínicas necesarias para un ejercicio profesional aventajado y el logro de las metas, que impulse y estimule la ejecución del trabajo por convencimiento propio más que por obligación.

El concepto burnout se utiliza para describir estados de malestar asociados a la dificultad de los sujetos para ajustarse psíquicamente a las condiciones de trabajo. Los profesionales de Enfermería de la parte asistencial en su mayoría tienen sobre carga laboral según estudios realizados, es posible la influencia de las prácticas de liderazgo Transformacional de los supervisores de Enfermería sobre los niveles de burnout de las enfermeras asistenciales como mecanismo de ayuda. Esta influencia sería mayor que la simple aplicación del poder, o capacidad de control de recompensas, ya que llevaría a los profesionales de enfermería a realizar esfuerzos extraordinarios o, en cualquier caso, superiores a sus obligaciones formales.

1.2. Descripción del Problema

Para una institución de salud como cualquier otra, el componente humano es primordial: gestionada convenientemente constituye una ventaja competitiva y activa intangible. (Cortés,

2012) Por esta razón, es crucial que el trabajador se encuentre adecuadamente motivado para alcanzar los objetivos organizacionales y personales. (Ramírez, 2008)

Históricamente, el profesional de enfermería ha emergido como líder del equipo de salud con una visión integral del “ser humano”, del “cuidado” y de la “salud”. Es el profesional que permanece por mayor tiempo y en continua interacción con el paciente y su familia. (De Melo & Hörner, 2011)

En este escenario, es indiscutible la importancia del estilo de liderazgo por la capacidad de incidir en el comportamiento de los trabajadores y en la satisfacción profesional. Un profesional de enfermería satisfecho expresa agrado por las funciones que realiza, brindando cuidados con calidad y calidez.

En el contexto internacional, se han identificado diferentes investigaciones acerca del estilo de liderazgo y la satisfacción profesional:

En Chile, entre profesionales de enfermería del área adulto-pediátrica de una entidad hospitalaria de Temuco identificaron el predominio del liderazgo transaccional en las enfermeras supervisoras, estilo que limitaba el fortalecimiento del liderazgo transformacional necesario para una gestión del cuidado de calidad. (Cárcamo & Rivas , Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015, 2017)

En Perú, en una entidad hospitalaria de Lima, estableció el estilo de liderazgo medianamente favorable en el enfermero jefe del servicio de medicina. (Quispe, 2015)

En cuanto a la satisfacción profesional, un estudio en profesionales de enfermería del área quirúrgica del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla en España, estableció la satisfacción moderada - baja en la valoración del ambiente de trabajo y la insatisfacción en el reconocimiento profesional, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo. (Moya, 2011)

En Perú, entre profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho identificó la satisfacción profesional de nivel medio en las dimensiones de trabajo en general, interrelación con el jefe inmediato, oportunidades de progreso, interacción con los compañeros y ambiente de trabajo. (Palomino, 2012)

Del mismo modo, en el personal de salud del Hospital “Jesús Nazareno” de Ayacucho estableció que el 41,2% reportaba una baja satisfacción laboral, de los cuales, el 31,2% exhibía un mal desempeño laboral y 10% un desempeño regular. (Pariona, 2016)

En Lima, en el Hospital San Juan de Lurigancho determinó que el 48,6% de enfermeras asistenciales presentaba una satisfacción laboral moderada, 37,1% baja y 14,3% alta en correlación directa con la inteligencia emocional ($r_s = 0,796$; $p < 0,01$). (Llacza, 2016)

Asimismo, entre el personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja (Lima), identificó la baja satisfacción profesional en el 68% y alta en el 32%. (Zelada, 2015)

En el ejercicio de la profesión de enfermería es importante el liderazgo transformacional para mejorar la calidad de atención que se brinda al usuario, favoreciendo el clima organizacional y logrando un adecuado empoderamiento con la profesión. (Quispe, 2015)

Sin embargo, en muchos establecimientos de salud el estilo de liderazgo es autocrático o permisivo, alejado del transformacional. De persistir estos estilos de liderazgo, es posible que la satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales disminuya con repercusiones negativas en la calidad y calidez de atención a la persona y familia.

Por esta razón, es relevante propiciar estilos de liderazgo transformacionales que inciten el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales. De esta manera, será posible promover procesos de mejora continua de la calidad de los desempeños.

1.3 Formulación del problema

Para el ejercicio de un adecuado liderazgo, la enfermera supervisora debe disponer de cualidades para conducir al equipo de salud y de enfermería. Por ejemplo: aptitudes intelectuales, carisma y una base apropiada de conocimientos en gestión del talento humano, todo esto implica ser un buen líder. (Cortés, 2012)

En el Instituto Nacional de Salud del Niño, entre las enfermeras asistenciales, se ha observado manifestaciones de inconformidad con el estilo de liderazgo de los directivos y de las enfermeras supervisoras; asimismo, manifestaciones de escasa satisfacción laboral: impuntualidad en la hora de ingreso, indiferencia para participar en equipos de trabajo, desinterés por los problemas de la organización, entre otros. Algunas de ellas señalaban frases como: “me siento cansada”, “siento que me exigen mucho”, “siento ganas de renunciar”, “vengo por solo por cumplir”, etc.

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y satisfacción profesional en enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción con el trabajo?

¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y satisfacción con el salario?

¿Existe relación entre liderazgo transformacional y satisfacción con la promoción?

¿Qué relación existe entre liderazgo transformacional y satisfacción con el reconocimiento?

¿Cuál es la relación entre influencia idealizada como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional?

¿Existe relación entre motivación inspiracional como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional?

¿Cómo se relaciona la motivación emocional como dimensión del liderazgo transformacional y la satisfacción profesional?

¿Existe relación entre consideración individual como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional?

1.4. Antecedentes

1.4.1. En el ámbito internacional

Moya, Susana (2011): “Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica”, España. Objetivo. Caracterizar el nivel de motivación y la satisfacción de los profesionales de enfermería del área quirúrgica del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla. Método. El estudio fue descriptivo y transversal sobre una población 95 profesional de enfermería. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Resultados. Las fuentes que generaron mayor satisfacción profesional fueron las relaciones interpersonales con los compañeros, el propio trabajo y la competencia profesional. Por el contrario, la insatisfacción estuvo relacionada con el reconocimiento, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo. Conclusión. La motivación laboral media caracterizó a los profesionales de enfermería. Por otro lado, la satisfacción fue moderada - baja en la valoración del ambiente de trabajo; moderada en participación en actividades de formación e investigación y la insatisfacción en el reconocimiento profesional, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo. Palabras clave. Motivación, satisfacción, área quirúrgica. (Moya, 2011)

Quezada, Cyntia; Illezca, Mónica y Cabezas, Mirtha (2014): “Percepción del liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un hospital del sur de Chile”. Objetivo. Determinar la percepción del liderazgo en profesionales de enfermería de un Hospital del Sur de Chile. Método. Nivel descriptivo-exploratorio e interpretativo a través de un estudio de caso único. Las informantes claves fueron seis enfermeras que se desempeñan en puestos de responsabilidad. La técnica de recolección de datos fue el grupo focal. Resultados. Del discurso emergieron cuatro categorías: "significado del liderazgo" (40), "liderazgo en las funciones" (33), "factores que facilitan el desarrollo del liderazgo" (28) y "factores que obstaculizan el desarrollo del liderazgo" (17). Conclusión. El liderazgo es percibido como un conjunto de características para la gestión del talento humano y no como un proceso de influencia. No se identificó un concepto claro del mismo, sin embargo, todos reconocen su importancia en las distintas funciones de la práctica profesional. Palabras clave. Conocimiento, percepción, liderazgo, enfermería. (Quezada, Illezca, & Cabezas, 2014)

Erazo, Yuly (2014): “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi en el periodo febrero - agosto del 2014”, Ecuador. Objetivo. Determinar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería al momento de desempeñar sus funciones. Método. El estudio fue correlacional y transversal sobre una muestra intencional de 120 profesionales de enfermería. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Resultados. Los profesionales de enfermería se encuentran motivados con el trabajo que desarrollan en más del 65%. Conclusión. La motivación laboral se correlaciona significativamente con la satisfacción profesional ($p < 0,05$). Palabras clave. Motivación, satisfacción profesional, enfermería. (Erazo, 2015)

Cárcamo, Claudio y Rivas, Edith (2015): “Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015”. Objetivo. Determinar el estilo de liderazgo que ejercen enfermeras(os) asistenciales, docentes y supervisoras(es). Método. El estudio fue descriptivo y transversal sobre una muestra de 165 profesionales de enfermería del área adulto-pediátrica, en una ciudad del sur de Chile. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario multifactorial de liderazgo. Resultados. Las enfermeras asistenciales desarrollan en menor grado los estilos transformacional y transaccional. Las enfermeras de las áreas: docente y de supervisión utilizan preferentemente un liderazgo transaccional. Conclusión. Predomina el liderazgo transaccional en enfermeras(os) docentes y supervisoras(es), que afecta el fortalecimiento de un liderazgo transformador básico para una gestión del cuidado de calidad. Palabras clave. Liderazgo, estilo, supervisión, enfermería. (Cárcamo & Rivas, Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015, 2017)

1.4.2. En el ámbito nacional

Palomino, Alex (2012): “Influencia de la satisfacción laboral en el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Regional de Ayacucho. Abril – Diciembre, 2011”. Objetivo. Determinar la influencia de la satisfacción laboral en el compromiso laboral del profesional de enfermería. Método. El estudio fue correlacional y transversal. La muestra aleatoria constituyó 83 profesionales de enfermería, de una población de 125 (100%). La técnica de recolección de datos fue la evaluación psicométrica y los instrumentos, la escala del compromiso laboral y escala de satisfacción laboral. Resultados. La satisfacción laboral fue de nivel medio en las dimensiones de trabajo en general, interrelación con el jefe inmediato, oportunidades de progreso, interacción con los compañeros y ambiente de trabajo. La satisfacción con el trabajo

actual fue de nivel alto; en tanto bajo en las dimensiones remuneración e incentivos. Del mismo modo, el compromiso laboral fue regular. Conclusión. Entre la satisfacción y el compromiso laboral se identificó una correlación moderada, positiva y significativa ($r = 0,574$). Palabras clave. Satisfacción, compromiso laboral, remuneración, incentivos. (Palomino, 2012)

Montes, Mariano (2015): “Nivel de motivación y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional Ayacucho, 2015”. Objetivo. Determinar la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho. Método. El tipo de investigación fue correlacional con diseño transversal. La población estuvo constituida por 158 (100%) de enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, prescindiéndose de la muestra. La técnica de recolección de datos fue la evaluación psicométrica; en tanto que los instrumentos, cuestionario de satisfacción laboral y la escala de motivación laboral. Resultados. El 30,4% presenta bajo nivel de motivación y predominó en 24,7% la insatisfacción laboral. El 17,1% presenta alto nivel de motivación y todos ellos reportan la satisfacción laboral. Es decir, cuanto mayor es el nivel de motivación es mayor la satisfacción laboral. Conclusión. El nivel de motivación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho ($r_s = 0,788$; $p < 0,05$). Palabras clave. Motivación, satisfacción laboral, enfermería. (Montes, 2015)

De La Cruz, Sandra (2016): “Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016”. Objetivo. Determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional. Método. El diseño fue correlacional y transversal sobre una población de 58 (100%) trabajadores del Centro de Salud Santa Elena. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos, la escala de motivación laboral y escala de compromiso organizacional. Resultados. El 46,6% poseen un nivel de motivación medio, 31% bajo y 22,4%

alto. Del mismo modo, el 60,4% presentan un nivel de compromiso organizacional moderado, 22,4% intenso y 17,2% escaso. Conclusión. La motivación laboral se relaciona directamente con el compromiso organizacional ($r_s = 0,727$; $p = 0,000$). Palabras clave. Motivación, compromiso organizacional, lealtad, participación, identificación. (De La Cruz, 2016)

Pariona, Bolonia (2016): “Satisfacción laboral y desempeño del personal de salud del Hospital “Jesús Nazareno”. Ayacucho, 2015”. Objetivo. Determinar el grado de correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño del personal de salud del Hospital de Apoyo “Jesús Nazareno”. Método. El estudio fue correlacional y transversal sobre una población de 80 (100%) trabajadores de salud. La técnica de acopio de información fue la encuesta y los instrumentos, el cuestionario de satisfacción laboral y la escala de desempeño laboral. Resultados. El 41,2% reporta una baja satisfacción laboral, de los cuales, el 31,2% presenta un mal desempeño laboral y 10% regular. El 32,5% reporta una alta satisfacción laboral, de quienes, 26,2% presenta buen desempeño laboral y 6,2% regular desempeño. Conclusión. El nivel de satisfacción laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño del personal de salud ($r_s = 0,824$; $p = 0,000$). Palabras clave. Satisfacción intrínseca, satisfacción extrínseca, desempeño laboral. (Pariona, 2016)

Chávez, Frida (2016): “Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016”. Objetivo. Determinar la relación entre el mobbing y el compromiso laboral. Método. El diseño de investigación fue descriptivo-correlacional y transversal. La muestra estratificada estuvo constituida por 236 (38,9%) profesionales y técnicos asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho de una población de 606 (100%). La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos, la escala de mobbing y la escala sobre compromiso laboral. Resultados. El 38,2% reporta tendencia al mobbing, 36,8% ausencia de

mobbing y 25% mobbing. El 59,8% presenta un compromiso laboral medio, 23,3% alto y 16,9% bajo. Conclusión. El mobbing se relaciona inversamente con el compromiso laboral ($r_s = -0,506$; $p = 0,000$). Palabras clave. Mobbing, compromiso laboral, lealtad, participación, identificación. (Chávez, 2016)

1.4.3. En el ámbito regional

Vásquez, Sheila (2007): “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006-2007”, Lima. Objetivo. Determinar la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Método. El estudio fue correlacional y transversal sobre una población de 52 enfermeras. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Resultados. El 48% presentan motivación media. Asimismo, al valorar las dimensiones de la motivación se obtuvo que más de 50% de los profesionales presentan motivación media; destacándose las dimensiones identidad y autonomía por mostrar niveles significativos de motivación media con tendencia a alta, en cuanto a las dimensiones que presentan nivel bajo son retroalimentación, importancia y variedad de la tarea. Acerca de la satisfacción laboral el 53,8% tienen nivel medio. Conclusión. Existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería. Palabras clave. Motivación, satisfacción laboral. (Vásquez, 2007)

Camacho, Vanessa (2014): “Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional”, Lima. Objetivo. Determinar la motivación hacia la investigación científica en profesionales de enfermería de un Hospital Nacional, institución de categoría de salud III -1, situada en el distrito del Lima. Método. Estudio descriptivo y transversal en una muestra intencional de 211 profesionales enfermeros de una

población 421 (100%). La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario tipo Likert. Resultados. Un 66.3% indica sentirse motivado a realizar investigación científica como una forma de alcanzar el crecimiento profesional, así como un 43.6% no realiza investigación porque afirma que implica mayor responsabilidad en su actividad profesional. Además, un 46.9% del profesional de enfermería afirma que el ambiente físico donde labora no es el adecuado para realizar investigación científica. Conclusiones. La motivación laboral intrínseca está relacionada principalmente con el desarrollo personal, el logro y el crecimiento profesional; y los indicadores con mayor porcentaje obtenido de la motivación laboral extrínseca son condiciones del ambiente físico, el bajo salario, la falta de recursos materiales, y la sobrecarga laboral dentro del horario de trabajo quienes dificultan realizar investigación. Palabras clave. Motivación, investigación, enfermería. (Camacho, 2014)

Zelada, Vanessa (2015): “Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014”, Lima. Objetivo. Determinar el nivel de satisfacción laboral. Método. El estudio fue descriptivo y transversal sobre una población 28 profesionales de enfermería. La técnica de recolección de datos fue la encuesta; en tanto los instrumentos, el cuestionario y la escala de Lickert modificada de satisfacción laboral. Resultados. El 68% (19) tienen satisfacción baja y 32% (9) alta. En relación a condiciones físicas y materiales 61% alta y 39% baja; en beneficios laborales y/o remunerativos 50% alta y 50% baja; en políticas administrativas 61% alta y 39% baja; en realización personal 64% baja y 36% alta; en relaciones interpersonales 54% alta y 46% baja; en relaciones con la autoridad 61% baja y 39% alta; en el desempeño de tareas 57% baja y 43% alta. Conclusión. 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. Palabras clave. Satisfacción laboral, beneficios laborales, remuneración, condiciones físicas y materiales. (Zelada, 2015)

Quispe, Jhosep (2015): “Opinión del enfermero sobre los estilos de liderazgo del enfermero jefe en el servicio de medicina, 2014”. Objetivo. Evaluar la opinión de los enfermeros asistenciales sobre los estilos de liderazgo que desarrollan los jefes de los servicios de Medicina de una entidad hospitalaria. Método. El estudio fue descriptivo y transversal sobre una muestra intencional de 22 licenciados de enfermería. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario. Resultados. El 100% consideran desfavorable el estilo de liderazgo empleado por el jefe de servicio. Conclusión. El estilo de liderazgo del enfermero jefe del servicio de medicina es medianamente favorable. (Quispe, 2015)

Llacza, Mercedes (2016): “Inteligencia emocional y satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2016”. Objetivo. Determinar la relación entre inteligencia emocional y la satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales del Hospital San Juan de Lurigancho. Método. Diseño transversal-correlacional sobre una población de 140 (100%) enfermeras asistenciales del nosocomio en mención. La evaluación psicométrica fue la técnica de recolección de datos con la aplicación de dos instrumentos: test de inteligencia emocional y escala general de satisfacción laboral. Resultados. El 39,2% presenta una inteligencia emocional de nivel bajo, 28,6% alto, 19,3% promedio, 9,3% muy bajo y 3,6% muy alto. El 48,6% reporta satisfacción laboral moderada, 37,1% baja y 14,3% alta. Conclusión. La inteligencia emocional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de las enfermeras

asistenciales ($r_s = 0,796$; $p < 0,01$). Palabras clave. Inteligencia emocional, satisfacción laboral. (Llacza, 2016)

Mederos, Giovanna (2016): “Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2016”. Objetivo. Determinar la relación entre la calidad de vida profesional y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Método. Diseño transversal correlacional. La población integrada por 150 (100%) profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. La técnica de acopio de datos fue la encuesta y los instrumentos, la escala general de satisfacción laboral y escala de calidad de vida profesional (CVP-35). Resultados. El 40% reporta una calidad de vida profesional muy baja, 28,6% baja, 18,7% media, 7,4% alta y 5,3% muy alta. Por otro lado, el 49,3% expresa una satisfacción laboral moderada, 35,3% bajo y 15,4% alto. Conclusión. La calidad de vida profesional se relacionó significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería ($r_s = 0,874$; $p < 0,01$). Palabras clave. Calidad de vida, satisfacción laboral. (Mederos, 2016)

1.5. Justificación de la Investigación

1.5.1. Teórica

Los resultados de la investigación se incorporarán al cuerpo de conocimientos de la gestión en los servicios de salud sobre la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción profesional; así mismo, constituye la plataforma para las próximas investigaciones; tales como fuentes y antecedentes.

1.5.2. Práctica

En el contexto actual, la gestión apropiada del talento humano es una necesidad inaplazable y cuyo desafío central es propiciar un liderazgo transformacional capaz de motivar para la acción y el cambio.

La enfermera como gestora de los servicios de salud (directora, supervisora y coordinadora) simboliza una líder con conocimientos, habilidades y destrezas para dirigir y motivar al personal de enfermería con el propósito de alcanzar los objetivos y metas de la organización.

1.5.3. Metodológica

En el desarrollo de la investigación, el cuestionario sobre liderazgo transformacional y satisfacción profesional ameritaron las pruebas de validez estadística y confiabilidad del para ser utilizado en posteriores investigaciones. De esta manera, se garantiza la validez de los hallazgos.

1.5.4. Social

Es de interés para el Instituto Nacional de Salud del Niño, dar a conocer la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales, hallazgo que permitió la identificación de fortalezas y debilidades en la gestión del talento humano para la implementación de procesos de mejora continua.

1.5.5. Importancia de la investigación

La importancia que devala la investigación se fundamenta en la necesidad de fortalecer el liderazgo transformacional entre las profesionales de enfermería para el logro de los objetivos y metas de la organización.

1.6. Limitaciones de la investigación

El liderazgo transformacional según Bass y Avolio (2000), autores del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo, consideran las siguientes dimensiones: influencia idealizada, motivación inspiracional, motivación emocional y consideración individual. (Bass & Avolio, 2000)

La satisfacción profesional fue analizada desde la perspectiva del cuestionario de satisfacción del personal de salud del Ministerio de Salud, asumiendo cuatro dimensiones: trabajo, salario, promoción y reconocimiento. (Ministerio de Salud, 2002)

1.7. Objetivos de la Investigación

1.7.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima, 2016.

1.7.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción con el trabajo.

Establecer la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción con el salario.

Identificar la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción con la promoción.

Establecer la relación entre liderazgo transformacional y satisfacción con el reconocimiento.

Identificar la relación entre influencia idealizada como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

Establecer la relación entre motivación inspiracional como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

Identificar la relación entre motivación emocional como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

Establecer la relación entre consideración individual como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis General

Hi Existe una relación estadísticamente significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción profesional en enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima, 2016.

Ho No existe una relación estadísticamente significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción profesional en enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima, 2016.

1.8.2. Hipótesis Específicas

Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción con el trabajo.

Existe una relación directa entre liderazgo transformacional y satisfacción con el salario.

Existe relación positiva moderada entre liderazgo transformacional y satisfacción con la promoción.

Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción con el reconocimiento.

Existe una relación directa entre influencia idealizada como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

Existe relación significativa entre motivación inspiracional como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

Existe una relación positiva considerable entre motivación emocional como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

Existe una relación directa entre consideración individual como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

II. Marco Teórico

2.1. Bases teóricas específicas sobre el tema

2.1.1. Liderazgo

El liderazgo es definido como la capacidad y el arte de influir en el comportamiento de las personas, propiciando mayores niveles esfuerzo y entusiasmo para el logro de los objetivos y metas organizacionales. (Koontz & Weihrich, 1994)

El liderazgo hace referencia a la influencia interpersonal para lograr una mejor participación de los empleados en el desempeño de sus funciones. El liderazgo enfatiza el proceso de comunicación para el logro de diversos objetivos. (Chiavenato, 1995).

Características del Liderazgo

Las características del liderazgo comprenden los siguientes aspectos (Cortés, 2012):

- a) Responsabilidad. Los líderes se caracterizan por su disposición y compromiso de asumir responsabilidades para el logro de objetivos concretos. Para tal efecto, toman la iniciativa, planifican, delegan y realizan las acciones necesarias para el logro de resultados previstos. Aceptar la responsabilidad en la toma de decisiones implica reconocer posibles fracasos y asumir las consecuencias.
- b) Visión. El líder tiene perspectiva de futuro y de las oportunidades potenciales: organizan las decisiones, analizan las mejores alternativas y elegir el camino más apropiado para el logro de una meta determinada. La capacidad de visión o proyección al futuro propicia pensamientos a largo plazo.
- c) Capacidad de comunicarse. La comunicación es la esencia de toda interrelación. Los líderes promueven la comunicación para transmitir sus expectativas, recoger opiniones y

aportes, crear un ambiente de retroalimentación comunicacional y para coordinar las actividades de los seguidores.

- d) **Influencia.** Está referida a la capacidad de persuadir o imperar sobre el comportamiento de otras personas para realizar cambios en su pensamiento, actitud y conducta. Esta característica es importante para crear nuevas políticas y motivar al cambio. Significa también influir en los niveles superiores de responsabilidad o toma de decisiones para el bienestar de los empleados.
- e) **Motivación.** El líder se caracteriza por propiciar entusiasmo, compromiso, lealtad, pertenencia y sentido de finalidad ante metas compartidas.
- f) **Confianza.** El líder transmite seguridad entre los empleados al comunicar de forma clara las estrategias de intervención para conseguir en menor tiempo y con menos esfuerzo las metas deseadas. Los líderes tienen la capacidad de comprometer a los empleados hacia metas compartidas. Confían en sí mismos: en lo que deciden y en lo que están haciendo.
- g) **Competencia política.** Sintetiza la relación entre aceptación y entendimiento. Estos elementos permiten amalgamar metas, objetivos y comportamientos de los distintos grupos de interés para el logro de objetivos comunes.
- h) **Revisión y cambio.** Expresa la capacidad del líder para renovar los procesos y estructuras de la organización. Por esta razón, es necesario someter a revisión y evaluación todas las actuaciones para adaptarse a las necesidades de los demandantes. Implica también la capacidad de convertir en oportunidades las debilidades.

Clasificación de los Estilos de Liderazgo

Entre las múltiples clasificaciones, la más común y aceptada ha sido la formulada a partir de tres dimensiones: (Chiavenato, 1995)

- a) Liderazgo orientado hacia la tarea u objetivos. Implica una alta preocupación del líder por conseguir los objetivos propuestos.
- b) Liderazgo orientado hacia las relaciones. El interés del líder se centra en los aspectos socioemocionales del grupo humano. Es decir, su interés por las personas y sus relaciones dentro del equipo de trabajo.
- c) Liderazgo transaccional. El líder establece una especie de transacción o intercambio con los miembros del grupo. El grupo reconoce al líder y acepta su autoridad, pero a cambio aporta recursos valiosos para el grupo.

Enfoques Teóricos

Los principales enfoques teóricos del liderazgo son los siguientes (Castro & Casulló, 2005):

- a) Enfoque de rasgos

Tuvo preponderancia entre los años 1920 y 1950. Este enfoque engloba a las teorías denominadas “gran hombre”, según esta perspectiva existen ciertas características estables en las personas que marcan la diferencia entre los que pueden considerarse líderes y los que no.

- b) Enfoque conductual

Enfatiza el análisis de las conductas que asumen los líderes y la relación de éstos con el grupo. No se trata de una perspectiva normativa sino de una caracterización de los componentes de la conducta de los líderes y que generan influencia sobre el comportamiento de otros. Esta escuela presentó mayor auge entre los años 1950 y 1960.

c) Enfoque situacional

Parten del supuesto que diferentes patrones de conductas pueden ser efectivos en diferentes situaciones con respuestas heterogéneas entre los empleados: una misma conducta no es óptima para todos ellos. Entre las teorías situacionales que destacan tenemos: teoría de la contingencia, teoría de las metas, teoría de los sustitutos del liderazgo, teoría de la decisión normativa, teoría de los recursos cognitivos y teoría de la interacción: líder-ambiente-seguidor.

d) Enfoque transformacional

Es uno de los enfoques teóricos más desarrollados e investigados en la actualidad. Su precursor es Bernard M. Bass (1985), quien incorporó las ideas originales del liderazgo carismático y transformacional de Robert House (1977) y James McGregor Burns (1978).

La mayor parte de estas teorías enfatizan los rasgos y conductas del líder como las variables situacionales, dando lugar a una perspectiva más amplia que el resto de las orientaciones descritas.

Liderazgo Transformacional

Proceso relacional líder-seguidor que se caracteriza por ser carismático: los seguidores se identifican y desean emularlo. Este estilo de liderazgo inspira a los seguidores mediante desafíos y acciones persuasivas que otorgan significado y entendimiento. Es intelectualmente estimulante, mejorando y expandiendo las habilidades de los empleados. Finalmente, el líder los considera individualmente, proporcionándoles apoyo, motivación, confianza, guía y entrenamiento. (Vega & Zavala, 2004).

Dimensiones

Considerando el modelo teórico de Bass y Avolio autores del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo, se consideran las siguientes dimensiones (Vega & Zavala, 2004):

a) Carisma/Inspiracional

El líder entrega al grupo un sentido de propósito claro, motivador y energizante; una visión de futuro articulada, confianza y un modelo de rol para la conducta ética, con los que se identifican los seguidores. Integra las siguientes sub-dimensiones:

Influencia idealizada conductual. Capacidad para exhibir conductas modeladoras de rol para los seguidores o colegas. Demuestra preocupación y consideración por las necesidades de los otros por sobre sus propias necesidades, comparte riesgos con los seguidores, siendo consistente entre lo que dice y hace.

Influencia idealizada atribuida. Es el respeto, admiración y confianza de los seguidores hacia el líder. El líder se legitima como un modelo de comportamiento a seguir: identificación e imitación.

Motivación inspiracional. Capacidad para articular la visión organizacional, enfatizando las metas deseables para los demás y cómo lograrlas, gracias a lo cual los seguidores se sienten más seguros y poderosos.

b) Estimulación Intelectual

Es la capacidad del líder para ayudar a los seguidores a cuestionar sus formas rutinarias de resolver problemas y a mejorar los métodos con creatividad o innovación.

2.1.2. Satisfacción Profesional

Es el sentimiento de bienestar respecto a la percepción subjetiva de las experiencias laborales. (Locke, 1976)

Es una actitud general que involucra una serie de elementos medulares del trabajo: naturaleza del trabajo, remuneración, condiciones de trabajo y adaptación a éstas; estimulación, estilos de dirección, calidad de las relaciones interpersonales, posibilidades de promoción y ascensos; desarrollo profesional, expectativas laborales entre otros. De este modo, el medio laboral está integrado primordialmente por las condiciones laborales. Éstas constituyen un elemento de

gran relevancia para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el recurso humano. (Moré & Carmenate, 2005)

Enfoques Teóricos

La literatura bibliográfica reporta diferentes enfoques teóricos para el estudio de la satisfacción profesional:

a) Teoría de los dos factores de Herzberg

En la década de 1950, Frederick Herzberg desarrolló un modelo de motivación de dos factores: intrínsecos y extrínsecos. Se fundamentó en investigaciones realizadas por ingenieros y contadores respecto a lo que las personas buscan en su centro de trabajo. (Bedodo, 2006)

Identificó dos grupos de factores independientes que incidían en la motivación y satisfacción de los trabajadores. Algunos factores causaban insatisfacción cuando no estaban presentes. Sin embargo, su presencia conducía a un estado neutral de motivación: no eran factores extremadamente motivantes. Estos factores fueron denominados higiénicos o de mantenimiento porque correspondían a las condiciones que rodeaban a los empleados en el ejercicio de su labor. Integran las condiciones físicas y ambientales de trabajo, la remuneración, beneficios sociales, políticas de la organización, estilo de supervisión recibida, relaciones interpersonales entre directivos y empleados, reglamentos internos, oportunidades de promoción, entre otros. (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959)

El otro grupo de factores están referidos a los motivacionales o satisfactores y tienen correlato con otras condiciones del empleo que operan principalmente para crear motivación, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy por encima de los niveles normales, pero su ausencia pocas veces es muy insatisfactoria. Estos factores tienen que ver con el contenido del cargo, se centran en el puesto, en los deberes relacionados con el cargo en sí e incluyen: responsabilidad, libertad de decidir cómo hacer un determinado trabajo,

promoción y ascensos (progreso o avance), utilización plena de las habilidades personales, logro, reconocimiento, el trabajo en sí mismo y la posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional. (Davis & Newstrom, 1993).

b) Teoría de las necesidades de McClelland

La teoría realizada por David McClelland se basa en un sistema de clasificación que destaca tres de los impulsos más dominantes que intervienen en la motivación del empleado: necesidades de logro, necesidades de poder y necesidades de afiliación. (Davis & Newstrom, 1993)

Las necesidades de logro se refieren al impulso por sobresalir y por poseer realizaciones sobre un conjunto de normas, en definitiva, por alcanzar el éxito. (Bedodo, 2006)

La necesidad de poder corresponde a un impulso por influir en las personas y en las situaciones provocando cambios. (McClelland, 1970)

Por último, las necesidades de afiliación aluden a la tendencia de algunas personas a acercarse y establecer vínculos de cooperación y amistad con el resto. Este tipo de personas trabajan de mejor manera cuando son felicitadas por sus actitudes favorables y cooperativas. (Bedodo, 2006).

c) Teoría de la expectativa de Porter y Lawler (1968).

Utilizaron la Teoría de la expectativa de Vroom para desarrollar un punto de vista novedoso de la relación entre la satisfacción del empleado y el desempeño. Los autores iniciaron con la premisa de que la motivación (esfuerzo o fuerza) no equivale a satisfacción o desempeño, y se relacionan de manera distinta de lo que se creía tradicionalmente. La motivación, la satisfacción y el desempeño son variables independientes. (Gherman, Iturbe, & Osorio, 2011)

Este modelo pronostica que la satisfacción se determina por la equidad percibida de las recompensas intrínsecas y extrínsecas en el desempeño. En otras palabras, el modelo de Lawler y Porter propone que el desempeño conduce a la satisfacción. Asimismo, se concluyó que el

desempeño y la satisfacción se relacionaban con mayor fuerza cuando las recompensas estaban condicionadas al desempeño que cuando no lo estaban (Luthans, 2000) En particular, el estudio emprendido encontró clara evidencia de que el dinero puede motivar el desempeño y otros tipos de comportamiento, tales como el compañerismo y la dedicación a la organización. (Chiavenato, 1995).

d) Modelo de las Características del trabajo (JCM).

Un empleado experimentará motivación interna en su trabajo cuando ese trabajo genere tres estados psicológicos críticos. (Hackman, 1975) En primer lugar, el empleado debe sentir la responsabilidad personal por los resultados del trabajo. En segundo lugar, el trabajo debe ser experimentado como significativo, valioso y digno por el empleado. Aquí es donde el empleado siente que su contribución afecta de manera significativa la eficacia general de la organización. El tercer aspecto se refiere a que los empleados deben ser conscientes de qué tan eficazmente realizan el trabajo. Este modelo de las características del trabajo, también llamado enriquecimiento del puesto, fue inspirado por las Teoría de los dos factores de Herzberg. (Gherman, Iturbe, & Osorio, 2011)

Se estructuran cinco dimensiones laborales medulares de enriquecimiento del trabajo: variedad, identidad de tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación. (Álvarez, 2003)

e) Modelo E-R-C de Alderfer

Clayton Alderfer, re-conceptualiza las necesidades de Maslow con el propósito de superar algunas de sus debilidades y estimó que existía una jerarquía con tres grandes niveles de necesidades: de existencia, de relación y de crecimiento (ERC). (Bedodo, 2006)

El grupo de existencia se refiere a la provisión de los elementos básicos para la supervivencia humana y alude a aquellas que Maslow denominaba fisiológicas o básicas y de

seguridad. El segundo grupo de necesidades de relación corresponden al deseo personal de establecer vínculos de importancia y son el paralelo de las necesidades sociales y de estima descritas por Maslow. Por último, las necesidades de crecimiento aluden al anhelo de desarrollo individual, o en otras palabras, de autorrealización. (Robbins, 2004)

Lo particular de esta teoría y que la diferencia de la propuesta de Maslow es que Alderfer plantea que es posible que estén activas dos o más necesidades simultáneamente. En esta perspectiva no se parte del supuesto de una progresión gradual rígida de necesidades, sino por el contrario, de un ordenamiento flexible donde es posible transitar de necesidades sin que sean satisfechas totalmente unas para pasar a las siguientes. (Muchinski, 2004).

2.1.3. Marco Conceptual

Carisma / inspiracional. Sentido de propósito claro que es energizante para los seguidores, una visión de futuro articulada y un modelo de rol para la conducta ética.

Estimulación intelectual. Capacidad para incitar la resolución apropiada de problemas.

Liderazgo transformacional. Capacidad de dirección y guía de seguidores manera carismática y motivadora para el logro de los objetivos y metas organizacionales.

Satisfacción profesional. Expresión de placer y gratificación con las funciones que realiza.

Satisfacción intrínseca. Condiciones cuya presencia conlleva a la satisfacción laboral.

Satisfacción extrínseca. Condiciones cuya ausencia se traduce en manifestaciones de insatisfacción.

2.1.4. Marco Legal

La presente investigación tiene como marco legal al Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014)

Artículo 25. De la Gestión del Rendimiento

La gestión del rendimiento identifica, reconoce y promueve el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por aquellos para mejorar el desempeño en sus puestos y, como consecuencia de ello, de la entidad.

Se ejecuta mediante actos de administración interna. Se soporta en instrumentos técnicos, confiables y consistentes, así como en metodologías verificables de valoración del cumplimiento de las funciones, compromisos y metas de los servidores, de acuerdo con los fines y objetivos institucionales y con el perfil del puesto que ocupan.

La planificación institucional constituye fuente de información objetiva para la valoración del rendimiento, facilitando la consistencia entre el desempeño del servidor y el cumplimiento de objetivos y metas de la entidad.

La gestión del rendimiento incluye a los directivos públicos, tengan o no la condición de confianza, a los servidores civiles de carrera y a los servidores de actividades complementarias. Se entiende como un ciclo integral, continuo y sistemático que, con carácter anual, se desarrolla en cada entidad mediante la planificación, el establecimiento de metas y compromisos, seguimiento, evaluación y retroalimentación.

Artículo 34. De los Evaluados

En su calidad de evaluados, los servidores civiles son también responsables de la gestión del rendimiento. En el ejercicio de sus derechos y responsabilidades dentro del subsistema, deberán como mínimo:

- a) Participar de manera proactiva y constructiva en las diferentes etapas o fases establecidas a lo largo del período.
- b) Cumplir con la normativa desarrollada para la implementación de la gestión del rendimiento.

- c) Solicitar a su supervisor inmediato ser evaluados dentro del plazo previsto por la entidad, en caso de que su calificación no haya sido notificada.
- d) Solicitar revisión de metas y compromisos establecidos, en caso de disconformidad.
- e) Solicitar la verificación de la calificación obtenida en la evaluación del desempeño, en caso de que proceda, ante el Comité Institucional de Evaluación y, en su caso, recurrir frente a una calificación como personal desaprobado, en los términos del Artículo 25 de la Ley.
- f) Participar en las reuniones de seguimiento que se programen con el evaluador a lo largo del ejercicio, así como en la reunión de retroalimentación y de establecimiento de compromisos y metas.
- g) Participar en las actividades de información y capacitación programadas por la entidad para la adecuada marcha de la gestión del rendimiento.

III. Método

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicativo y de nivel correlacional.

La investigación aplicada tiene como finalidad la aplicación concreta de un saber para caracterizar las variables y posibilitar su medición (no busca incrementar su corpus teórico); en tanto la investigación correlacional, establece la existencia del grado y tipo de correlación entre las variables, conceptos o categorías de un fenómeno. (Rodríguez, 2011)

3.2. Población y muestra

La población estuvo integrada por 206 enfermeras asistenciales del área Quirúrgico, Cardiología y UCI del Instituto Nacional de Salud del Niño.

La muestra al azar simple estuvo constituida por 135 (65,5%) enfermeras asistenciales de las áreas señaladas del Instituto Nacional de Salud del Niño, determinada a través de la siguiente fórmula estadística (Gonzales, 1994):

$$n \geq NZ_{\alpha/2}^2 pq / \{ [E^2 N - 1] + [Z_{\alpha/2}^2 pq] \}$$

Donde:

$Z_{\alpha/2}$: Nivel de confianza al 95% (1,96)

p : Proporción de éxito al 50% (0,5)

q : 1 - p (0,5)

e : Error muestral relativo al 5% (0,05)

N : Población (206)

3.3. Operaciones de variables

3.3.1. Variable a estudiar

X. Liderazgo transformacional

X1. Influencia idealizada

X2. Motivación inspiracional

X3. Motivación emocional

X4. Consideración individual

Y. Satisfacción profesional

Y1. Satisfacción con el trabajo

Y2. Satisfacción con el salario

Y3. Satisfacción con la promoción

Y4. Satisfacción con el reconocimiento

3.3.2. Estrategia de prueba de hipótesis

El estadígrafo de contraste de hipótesis fue el Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall, al 95% de nivel de confianza, por el carácter ordinal de las variables. (Badii, Guillen, Lugo, & Aguilar, 2014)

El estudio de la relación entre dos variables cualitativas de escala ordinal se realiza con el Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall. Se fundamenta en el estudio de rangos y no de datos originales; por tanto, se ve poco afectado ante la presencia de valores atípicos. (Morales & Rodríguez, 2016)

3.3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo transformacional (enfermera supervisora)	Proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emular al líder. Inspira a los seguidores, a través de desafíos y persuasión, entregándoles significado y entendimiento. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los subordinados. Finalmente, el líder los considera individualmente, proporcionándoles apoyo, guía y entrenamiento. (Vega & Zavala, 2004)	Liderazgo carismático y motivador para el logro de los objetivos y metas organizacionales, determinado con el cuestionario sobre liderazgo transformacional y satisfacción profesional	Influencia idealizada	Se muestra confiable y segura	Ordinal: Bajo Medio Alto
				Practica una comunicación horizontal	
				Apoya con ideas y acciones	
				Informa sobre cómo hacer el trabajo	
				Permite la participación en la solución de problemas	
			Disposición a enseñar siempre que se necesite		
			Motivación inspiracional	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista	
				Perseverancia hasta que se alcanzan los objetivos	
				Tiende a hablar con entusiasmo sobre la Visión Institucional del INSN	
				Tiende a hablar con entusiasmo sobre la Misión Institucional del INSN.	
				Motiva hacia al desarrollo profesional	
			Motivación emocional	Orienta al personal nuevo	
				Estimula a ser creativa	
				Estimula a resolver los problemas y tomarlos como un aprendizaje	
				Ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	
				Guía con sus experiencias	
				Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo	
			Consideración individual	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	
				Dedica su tiempo para enseñar y orientar	
				Trata como individuo y no solo como miembro de un grupo.	
Se preocupa por mi bienestar y del grupo					
Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son únicas					
Ayuda a desarrollar mis fortalezas					
Promueve el trabajo en equipo					

Satisfacción profesional	Estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. (Locke, 1976)	Expresión de placer y gratificación con las funciones que realiza determinada con el sobre liderazgo transformacional y satisfacción profesional.	Trabajo	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.	Ordinal: Insatisfecha Moderadamente satisfecha Satisfecha
				El trabajo en mi servicio está bien organizado.	
				En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	
				Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	
				La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	
				En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral	
			Salario	Mi sueldo es adecuado en relación al trabajo que realizo.	
				Me siento insatisfecha con lo que gano	
				Siento que doy más de lo que recibo de la institución	
				Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	
				Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	
				Mi sueldo me permite llevar una vida cómoda	
			Promoción	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	
				Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	
				El trabajo me impone retos importantes	
				La promoción del personal es justa porque considera la meritocracia	
				Todas tenemos las mismas oportunidades para la asunción de las jefaturas	
				Todas tenemos las mismas oportunidades para la asunción de cargos administrativos	
			Reconocimiento	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	
				Los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	
				Me brindan reconocimiento por realizar funciones administrativas en el INSN	
				Cuando introduzco una mejora de mi trabajo se me reconoce	
Evalúan correctamente el desempeño de mis funciones					
Me siento realizado profesionalmente, con mi trabajo					

3.4. Técnicas e instrumentos y/o fuentes de recolección de datos

La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento:

Cuestionario sobre liderazgo transformacional y satisfacción profesional

Autora. Florabel Janampa Auccasi (2016).

Referencia. Bernard Bass y Bruce Avolio (2000).

Ministerio de salud (2002).

Descripción. Constituido por 48 ítems distribuidos en dos bloques: liderazgo transformacional (24 ítems) y satisfacción profesional (24 ítems). El liderazgo transformacional contempla cuatro dimensiones: influencia idealizada (1-6), motivación inspiracional (7-12), motivación emocional (13-18) y consideración individual (19-24). La satisfacción profesional involucra también cuatro dimensiones: trabajo (25-30), salario (31-36), promoción (37-42) y reconocimiento (43-48). Las opciones de respuesta tienen escalamiento Likert: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Tiempo de administración. 15 minutos en promedio.

Tipo de administración. Individual o colectivo (auto-administrado).

Confiabilidad. Determinada con Coeficiente Alpha de Cronbach debido al carácter politómico de las opciones (Abad, y otros, 2004). El coeficiente de fiabilidad obtenido fue de 0,984 (alta fiabilidad), en una muestra de 10 enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño. La fiabilidad específica es la siguiente:

Liderazgo transformacional:

Dimensión/variable	Coeficiente de fiabilidad
Influencia idealizada	0,922
Motivación inspiracional	0,883

Motivación emocional	0,910
Consideración individual	0,885
Liderazgo transformacional	0,973

Satisfacción profesional:

Dimensión/variable	Coefficiente de fiabilidad
Satisfacción con el trabajo	0,904
Satisfacción con el salario	0,914
Satisfacción con la promoción	0,906
Satisfacción con el reconocimiento	0,929
Satisfacción laboral	0,975

Norma de administración. Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, marcar con una “X” aquella casilla que mejor represente su parecer. Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Norma de evaluación. Es una escala aditiva, en la cual la puntuación total se obtiene de la suma de los posicionamientos de las encuestadas en cada uno de los 48 ítems. La puntuación del cuestionario debe interpretarse por separado:

Liderazgo transformacional:

Dimensión/variable	Puntuación
	Baja (6-14)
Influencia idealizada	Media (15 - 22) Alta (23-30)
	Baja (6-14)
Motivación inspiracional	Media (15 - 22) Alta (23-30)
Motivación emocional	Baja (6-14)

	Media (15 - 22)
	Alta (23-30)
	Baja (6-14)
Consideración individual	Media (15 - 22)
	Alta (23-30)
	Bajo (24-56)
Liderazgo transformacional	Medio (57-88)
	Alto (89-120)

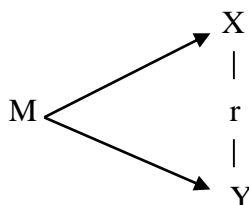
Satisfacción profesional:

Dimensión/variable	Puntuación
	Insatisfecha (6-14)
Satisfacción con el trabajo	Moderadamente satisfecha (15 - 22)
	Satisfecha (23-30)
	Insatisfecha (6-14)
Satisfacción con el salario	Moderadamente satisfecha (15 - 22)
	Satisfecha (23-30)
	Insatisfecha (6-14)
Satisfacción con la promoción	Moderadamente satisfecha (15 - 22)
	Satisfecha (23-30)
	Insatisfecha (6-14)
Satisfacción con el reconocimiento	Moderadamente satisfecha (15 - 22)
	Satisfecha (23-30)
	Insatisfecha (24-56)
Satisfacción laboral	Moderadamente satisfecha (57-88)
	Satisfecha (89-120)

3.5. Procedimiento

El diseño de investigación fue transversal, porque la información fue acopiada en una sola oportunidad. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Gráficamente se representa así:



Donde:

M : Muestra

X : Variable 1 (liderazgo transformacional)

Y : Variable 2 (satisfacción profesional)

r : Grado de correlación entre variables

3.6. Procesamiento de datos

Los datos fueron procesados informáticamente con el Software IBM-SPSS versión 23,0 con el que se realizó la presentación tabular y gráfica de los resultados.

3.6.1. Análisis e interpretación de la información

El análisis de la información fue descriptivo mediante la lectura de las proporciones e inferencial, con la interpretación del nivel de significación del Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall. (Badii, Guillen, Lugo, & Aguilar, 2014)

3.6.2. Validación estadística

La validación estadística se realizó con el coeficiente de correlación “r” de Pearson, obteniendo valores superiores a 0,20 que aseguran la validez de los ítems. (Abad, y otros, 2004)

IV. Resultados

Tabla 1

Liderazgo transformacional según satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

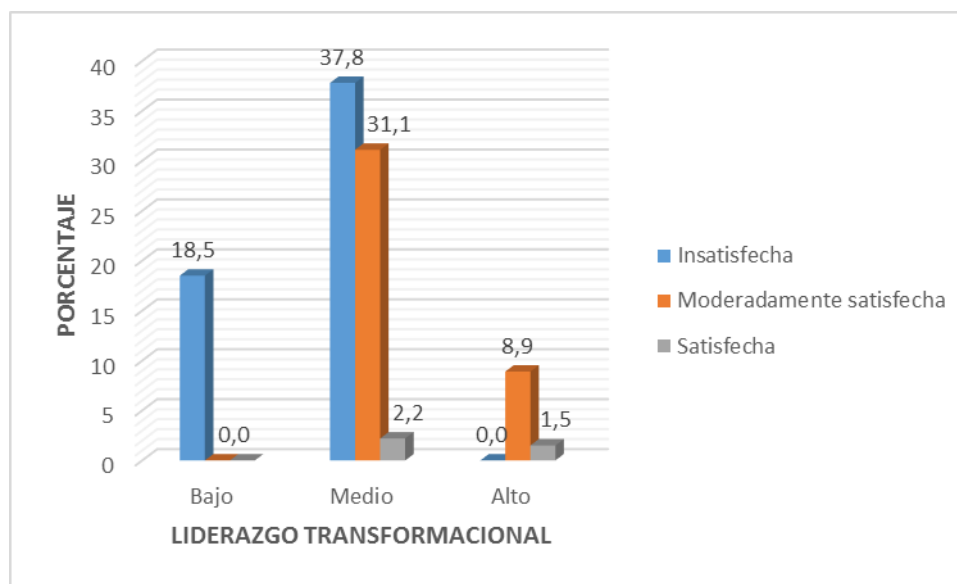
Liderazgo transformacional	Satisfacción profesional							
	Insatisfecha		Moderadamente satisfecha		Satisfecha		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Bajo	25	18,5	0	0,0	0	0,0	25	18,5
Medio	51	37,8	42	31,1	3	2,2	96	71,1
Alto	0	0,0	12	8,9	2	1,5	14	10,4
Total	76	56,3	54	40,0	5	3,7	135	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario sobre liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

Del 100% (135) de enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño el 71,1% reportaron un liderazgo transformacional medio de la enfermera supervisora, de las cuales el 37,8% se encontraban insatisfechas, 31,1% moderadamente satisfechas y 2,2% satisfechas. El 18,5% reportaron un liderazgo transformacional bajo de la enfermera supervisora y todas ellas se encontraban insatisfechas. El 10,4% reportaron un liderazgo transformacional alto de la enfermera supervisora, de quienes el 8,9% se encontraban moderadamente satisfechas y 3,7% satisfechas.

Figura 1

Liderazgo transformacional según satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.



Nota. Fuente Tabla 01.

Tabla 2

Liderazgo transformacional según satisfacción con el trabajo de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

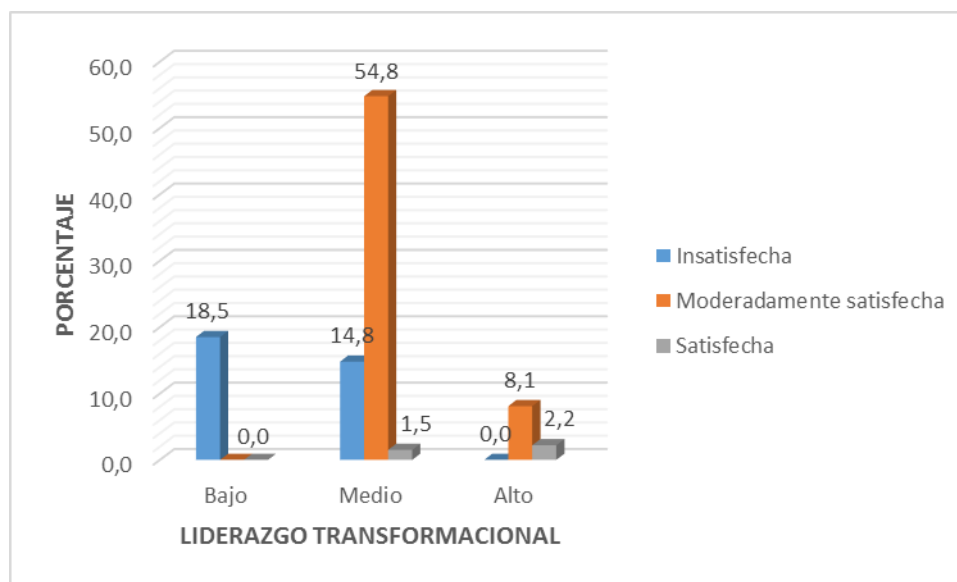
Liderazgo transformacional	Satisfacción con el trabajo						Total	
	Insatisfecha		Moderadamente satisfecha		Satisfecha			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	25	18,5	0	0,0	0	0,0	25	18,5
Medio	20	14,8	74	54,8	2	1,5	96	71,1
Alto	0	0,0	11	8,1	3	2,2	14	10,4
Total	45	33,3	85	63,0	5	3,7	135	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario sobre liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

Del 100% (135) de enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño el 71,1% reportaron un liderazgo transformacional medio de la enfermera supervisora, de las cuales el 54,8% se encontraban moderadamente satisfechas con el trabajo, 14,8% insatisfechas y 1,5% satisfechas. El 18,5% reportaron un liderazgo transformacional bajo de la enfermera supervisora y todas ellas se encontraban insatisfechas con el trabajo. El 10,4% reportaron un liderazgo transformacional alto de la enfermera supervisora, de quienes el 8,1% se encontraban moderadamente satisfechas con el trabajo y 2,2% satisfechas.

Figura 2

Liderazgo transformacional según satisfacción con el trabajo de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.



Nota. Fuente Tabla 02.

Tabla 3

Liderazgo transformacional según satisfacción con el salario de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

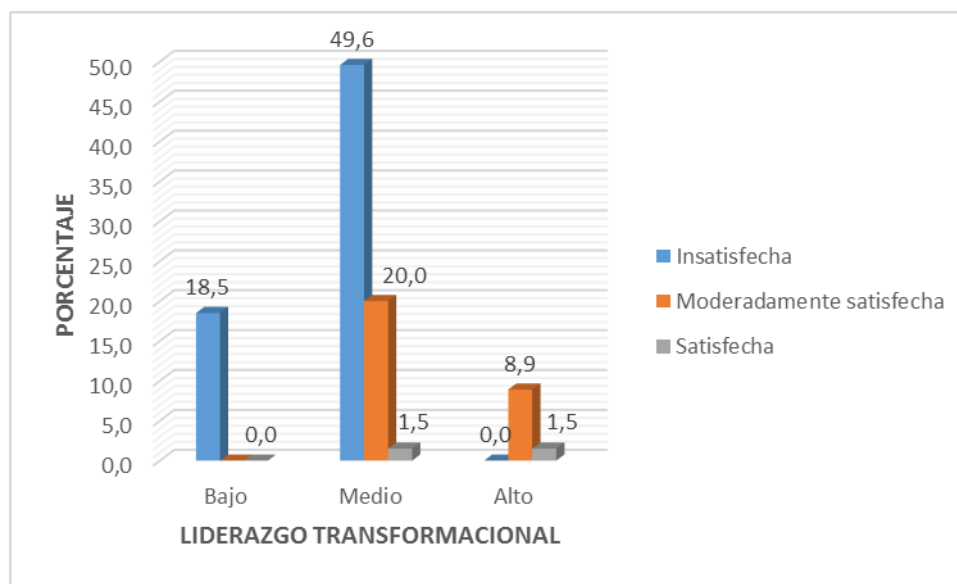
Liderazgo transformacional	Satisfacción con el salario							
	Insatisfecha		Moderadamente satisfecha		Satisfecha		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	Bajo	25	18,5	0	0,0	0	0,0	25
Medio	67	49,6	27	20,0	2	1,5	96	71,1
Alto	0	0,0	12	8,9	2	1,5	14	10,4
Total	92	68,1	39	28,9	4	3,0	135	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario sobre liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

Del 100% (135) de enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño el 71,1% reportaron un liderazgo transformacional medio de la enfermera supervisora, de las cuales el 49,6% se encontraban insatisfechas con el salario, 20% moderadamente satisfechas y 1,5% satisfechas. El 18,5% reportaron un liderazgo transformacional bajo de la enfermera supervisora y todas ellas se encontraban insatisfechas con el salario. El 10,4% reportaron un liderazgo transformacional alto de la enfermera supervisora, de quienes el 8,1% se encontraban moderadamente satisfechas con el salario y 1,5% satisfechas.

Figura 3

Liderazgo transformacional según satisfacción con el salario de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud - 2016.



Nota. Fuente Tabla 03.

Tabla 4

Liderazgo transformacional según satisfacción con la promoción de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

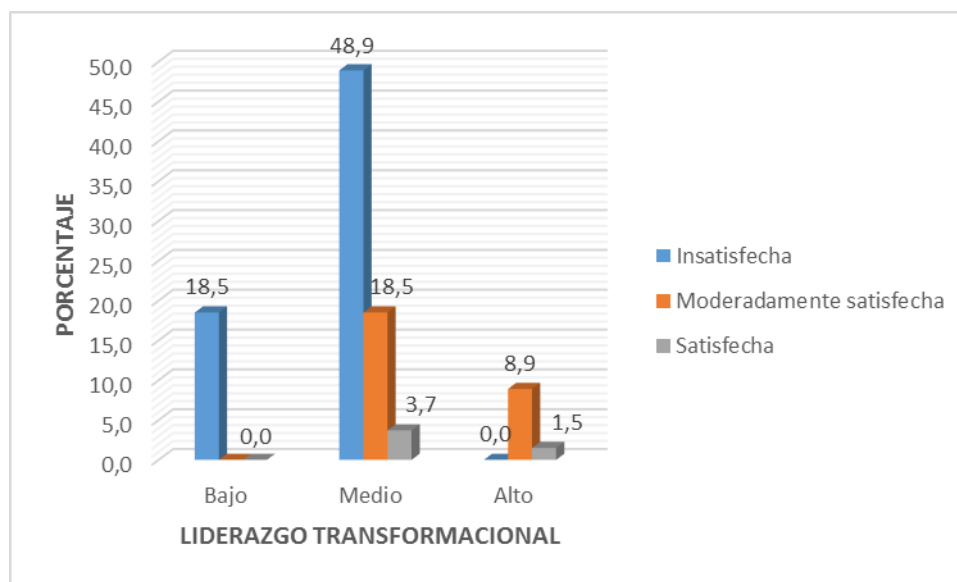
Liderazgo transformacional	Satisfacción con la promoción						Total	
	Insatisfecha		Moderadamente satisfecha		Satisfecha			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	25	18,5	0	0,0	0	0,0	25	18,5
Medio	66	48,9	25	18,5	5	3,7	96	71,1
Alto	0	0,0	12	8,9	2	1,5	14	10,4
Total	91	67,4	37	27,4	7	5,2	135	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario sobre liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

Del 100% (135) de enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño el 71,1% reportaron un liderazgo transformacional medio de la enfermera supervisora, de las cuales el 48,9% se encontraban insatisfechas con la promoción, 18,5% moderadamente satisfechas y 3,7% satisfechas. El 18,5% reportaron un liderazgo transformacional bajo de la enfermera supervisora y todas ellas se encontraban insatisfechas con la promoción. El 10,4% reportaron un liderazgo transformacional alto de la enfermera supervisora, de quienes el 8,9% se encontraban moderadamente satisfechas con la promoción y 1,5% satisfechas.

Figura 4

Liderazgo transformacional según satisfacción con la promoción de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.



Nota. Fuente Tabla 04.

Tabla 5

Liderazgo transformacional según satisfacción con el reconocimiento de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

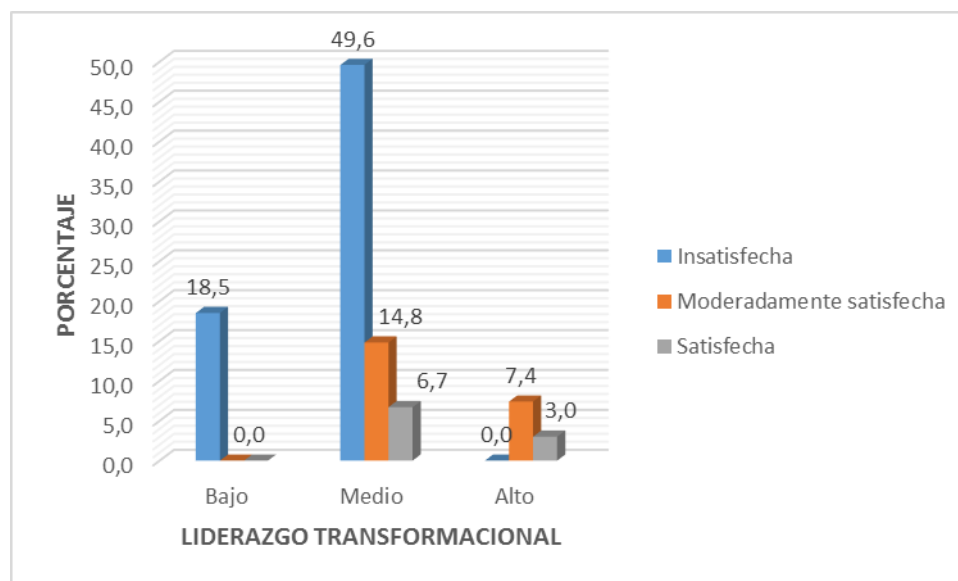
Liderazgo transformacional	Satisfacción con el reconocimiento							
	Insatisfecha		Moderadamente satisfecha		Satisfecha		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	25	18,5	0	0,0	0	0,0	25	18,5
Medio	67	49,6	20	14,8	9	6,7	96	71,1
Alto	0	0,0	10	7,4	4	3,0	14	10,4
Total	92	68,1	30	22,2	13	9,6	135	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario sobre liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

Del 100% (135) de enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño el 71,1% reportaron un liderazgo transformacional medio de la enfermera supervisora, de las cuales el 49,6% se encontraban insatisfechas con el reconocimiento, 14,8% moderadamente satisfechas y 6,7% satisfechas. El 18,5% reportaron un liderazgo transformacional bajo de la enfermera supervisora y todas ellas se encontraban insatisfechas con el reconocimiento. El 10,4% reportaron un liderazgo transformacional alto de la enfermera supervisora, de quienes el 7,4% se encontraban moderadamente satisfechas con el reconocimiento y 3% satisfechas.

Figura 5

Liderazgo transformacional según satisfacción con el reconocimiento de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.



Nota. Fuente Tabla 05.

Tabla 6

Influencia idealizada como dimensión del liderazgo transformacional según satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

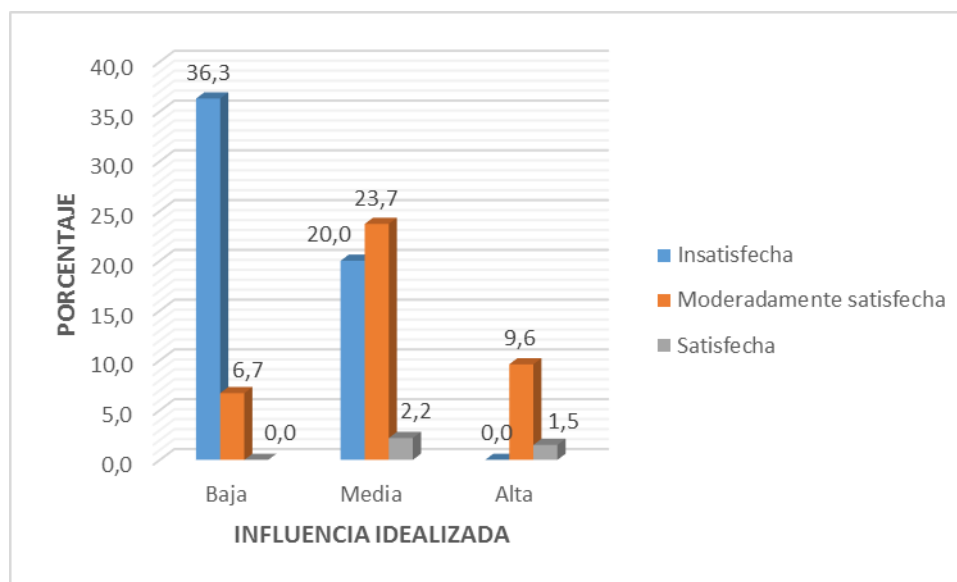
Influencia idealizada	Satisfacción profesional							
	Insatisfecha		Moderadamente satisfecha		Satisfecha		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Baja	49	36,3	9	6,7	0	0,0	58	43,0
Media	27	20,0	32	23,7	3	2,2	62	45,9
Alta	0	0,0	13	9,6	2	1,5	15	11,1
Total	76	56,3	54	40,0	5	3,7	135	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario sobre liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

Del 100% (135) de enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño el 45,9% reportaron una influencia idealizada media de la enfermera supervisora, de las cuales el 23,7% expresaron satisfacción profesional moderada, 20% insatisfacción y 2,2% satisfacción. El 43% reportaron una influencia idealizada baja de la enfermera supervisora, de ellas el 36,3% expresaron insatisfacción profesional y 6,7% satisfacción moderada. El 11,1% reportaron una influencia idealizada alta de la enfermera supervisora, de quienes el 9,6% expresaron satisfacción profesional moderada y 1,5% satisfacción.

Figura 6

Influencia idealizada como dimensión del liderazgo transformacional según satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima, 2016.



Nota. Fuente Tabla 06.

Tabla 7

Motivación inspiracional como dimensión del liderazgo transformacional según satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

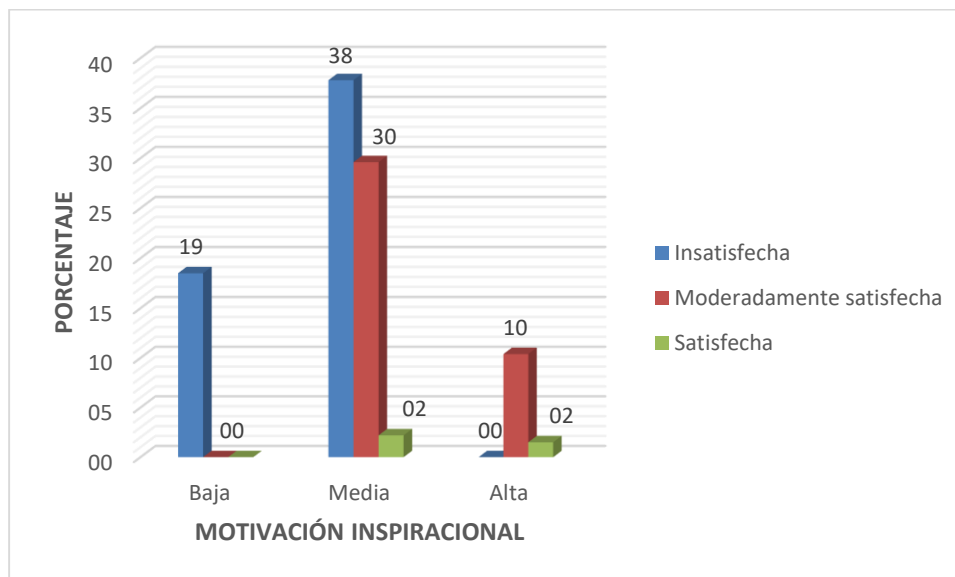
Motivación inspiracional	Satisfacción profesional							
	Insatisfecha		Moderadamente satisfecha		Satisfecha		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Baja	25	18,5	0	0,0	0	0,0	25	18,5
Media	51	37,8	40	29,6	3	2,2	94	69,6
Alta	0	0,0	14	10,4	2	1,5	16	11,9
Total	76	56,3	54	40,0	5	3,7	135	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario sobre liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

Del 100% (135) de enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño el 69,6% reportaron una motivación inspiracional media de la enfermera supervisora, de las cuales el 37,8% expresaron insatisfacción profesional, 29,6% satisfacción moderada y 2,2% satisfacción. El 18,5% reportaron una motivación inspiracional baja de la enfermera supervisora y todas ellas expresaron insatisfacción profesional. El 11,9% reportaron una motivación inspiracional alta de la enfermera supervisora, de quienes el 10,4% expresaron satisfacción profesional moderada y 1,5% satisfacción.

Figura 7

Motivación inspiracional como dimensión del liderazgo transformacional según satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.



Nota, Fuente Tabla 07.

Tabla 8

Motivación emocional como dimensión del liderazgo transformacional según satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

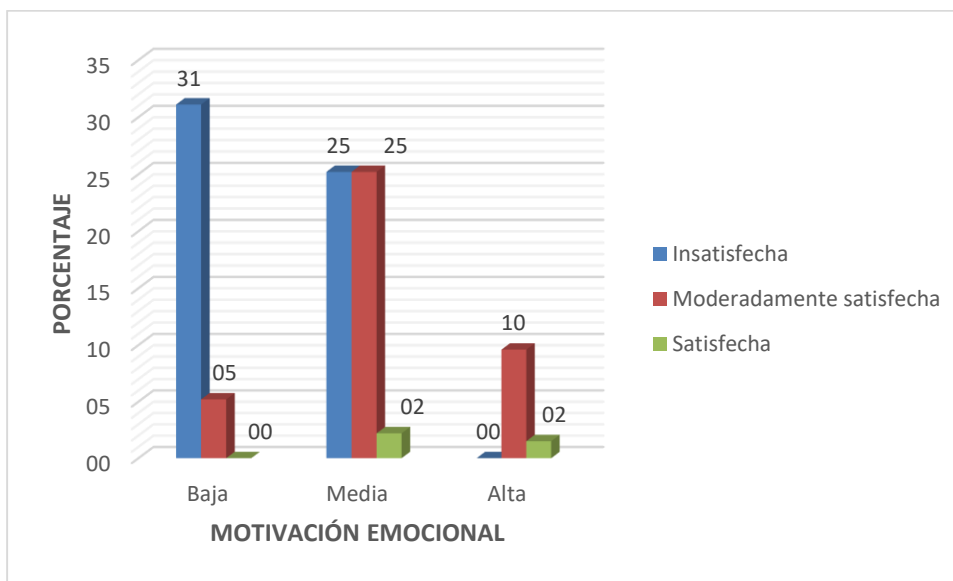
Motivación emocional	Satisfacción profesional							Total	
	Insatisfecha		Moderadamente satisfecha		Satisfecha				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Baja	42	31,1	7	5,2	0	0,0	49	36,3	
Media	34	25,2	34	25,2	3	2,2	71	52,6	
Alta	0	0,0	13	9,6	2	1,5	15	11,1	
Total	76	56,3	54	40,0	5	3,7	135	100,0	

Nota. Aplicación del cuestionario sobre liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

Del 100% (135) de enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño el 52,6% reportaron una motivación emocional media de la enfermera supervisora, de las cuales el 25,2% expresaron insatisfacción profesional y satisfacción moderada respectivamente; en tanto el 2,2% satisfacción. El 36,3% reportaron una motivación emocional baja de la enfermera supervisora, de ellas el 31,1% expresaron insatisfacción profesional y 5,2% satisfacción moderada. El 11,1% reportaron una motivación emocional alta de la enfermera supervisora, de quienes el 9,6% expresaron satisfacción profesional moderada y 1,5% satisfacción.

Figura 8

Motivación emocional como dimensión del liderazgo transformacional según satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.



Nota. Fuente Tabla 08.

Tabla 9

Consideración individual como dimensión del liderazgo transformacional según satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

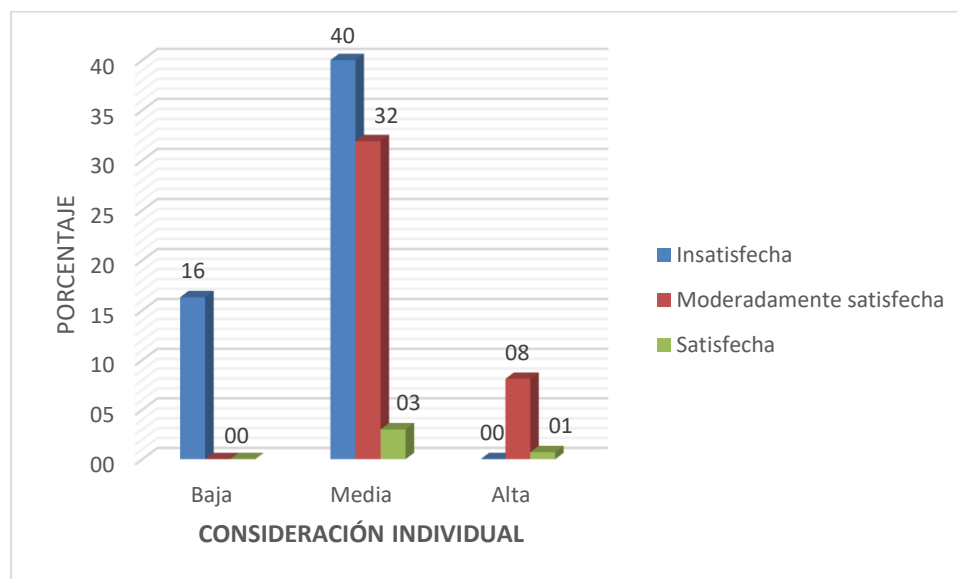
Consideración individual	Satisfacción profesional							
	Insatisfecha		Moderadamente satisfecha		Satisfecha		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	Baja	22	16,3	0	0,0	0	0,0	22
Media	54	40,0	43	31,9	4	3,0	101	74,8
Alta	0	0,0	11	8,1	1	0,7	12	8,9
Total	76	56,3	54	40,0	5	3,7	135	100,0

Fuente. Aplicación del cuestionario sobre liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

Del 100% (135) de enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño el 74,8% reportaron una consideración individual media de la enfermera supervisora, de las cuales el 40% expresaron insatisfacción profesional, 31,9% satisfacción moderada y 3% satisfacción. El 16,3% reportaron una consideración individual baja de la enfermera supervisora y todas ellas expresaron insatisfacción profesional. El 8,9% reportaron una consideración individual alta de la enfermera supervisora, de quienes el 8,1% expresaron satisfacción profesional moderada y 0,7% satisfacción.

Figura 9

Consideración individual como dimensión del liderazgo transformacional según satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.



Nota. Fuente Tabla 09.

Tabla 10

Correlación entre liderazgo transformacional y satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

Tau_b de Kendall		Influencia idealizada	Motivación inspiracional	Motivación emocional	Consideración individual	Liderazgo transformacional	Satisfacción con el trabajo	Satisfacción con el salario	Satisfacción con la promoción	Satisfacción con el reconocimiento	Satisfacción profesional
Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,654**	,927**	,564**	,909**	,623**	,703**	,701**	,691**	,654**
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	,654**	1,000	,682**	,895**	,759**	,780**	,694**	,691**	,681**	,706**
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Motivación emocional	Coeficiente de correlación	,927**	,682**	1,000	,617**	,931**	,647**	,725**	,707**	,709**	,672**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Consideración individual	Coeficiente de correlación	,564**	,895**	,617**	1,000	,685**	,758**	,679**	,649**	,658**	,689**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,909**	,759**	,931**	,685**	1,000	,685**	,735**	,729**	,720**	,695**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000
Satisfacción con el trabajo	Coeficiente de correlación	,623**	,780**	,647**	,758**	,685**	1,000	,713**	,745**	,710**	,780**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000
Satisfacción con el salario	Coeficiente de correlación	,703**	,694**	,725**	,679**	,735**	,713**	1,000	,789**	,974**	,926**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
Satisfacción con la promoción	Coeficiente de correlación	,701**	,691**	,707**	,649**	,729**	,745**	,789**	1,000	,802**	,827**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
Satisfacción con el reconocimiento	Coeficiente de correlación	,691**	,681**	,709**	,658**	,720**	,710**	,974**	,802**	1,000	,937**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000
Satisfacción profesional	Coeficiente de correlación	,654**	,706**	,672**	,689**	,695**	,780**	,926**	,827**	,937**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
N		135	135	135	135	135	135	135	135	135	135

Nota. Aplicación del cuestionario sobre liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Prueba de Hipótesis

Correlación entre liderazgo transformacional y satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

Tau_b de Kendall		Satisfacción profesional
Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,695**
	Sig. (bilateral)	,000

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

Hipótesis General

a) Formalización de la hipótesis

H₀= Hipótesis nula

No existe una relación estadísticamente significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción profesional en enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

H_a = Hipótesis alterna

Existe una relación estadísticamente significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción profesional en enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

b) Establecimiento del nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

c) Establecimiento de prueba estadística

La prueba de hipótesis fue el Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall para variables cualitativas de escala ordinal o libres de distribución (no normal).

d) Decisión estadística

La significancia asociada al Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall (0,000) fue menor que el valor crítico ($\alpha = 0,05$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

e) Conclusión

Existe una relación estadísticamente significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción profesional en enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima, 2016 ($r_{tb} = 0,695$; $p = 0,000$).

Primera Hipótesis Específica

Correlación entre liderazgo transformacional y satisfacción con el trabajo de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

Tau_b de Kendall		Satisfacción con el trabajo
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,685**
	Sig. (bilateral)	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

a) Formalización de la hipótesis

Ho= Hipótesis nula

No existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción con el trabajo.

Ha = Hipótesis alterna

Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción con el trabajo.

b) Establecimiento del nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

c) Establecimiento de prueba estadística

La prueba de hipótesis fue el Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall para variables cualitativas de escala ordinal o libres de distribución (no normal).

d) Decisión estadística

La significancia asociada al Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall (0,000) fue menor que el valor crítico ($\alpha = 0,05$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

e) Conclusión

Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción con el trabajo ($r_{tb} = 0,685$; $p = 0,000$).

Segunda Hipótesis Específica

Correlación entre liderazgo transformacional y satisfacción con el salario de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

Tau_b de Kendall		Satisfacción con el salario
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,735**
	Sig. (bilateral)	,000

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

a) Formalización de la hipótesis

H₀= Hipótesis nula

No existe una relación directa entre liderazgo transformacional y satisfacción con el salario.

H_a = Hipótesis alterna

Existe una relación directa entre liderazgo transformacional y satisfacción con el salario.

b) Establecimiento del nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

c) Establecimiento de prueba estadística

La prueba de hipótesis fue el Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall para variables cualitativas de escala ordinal o libres de distribución (no normal).

d) Decisión estadística

La significancia asociada al Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall (0,000) fue menor que el valor crítico ($\alpha = 0,05$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

e) Conclusión

Existe una relación directa entre liderazgo transformacional y satisfacción con el salario ($r_{tb} = 0,735$; $p = 0,000$).

Tercera Hipótesis Específica

Correlación entre liderazgo transformacional y satisfacción con la promoción de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

Tau_b de Kendall		Satisfacción con la promoción
Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,729**
	Sig. (bilateral)	,000

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

a) Formalización de la hipótesis

H₀= Hipótesis nula

No existe relación positiva moderada entre liderazgo transformacional y satisfacción con la promoción.

H_a = Hipótesis alterna

Existe relación positiva moderada entre liderazgo transformacional y satisfacción con la promoción.

b) Establecimiento del nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

c) Establecimiento de prueba estadística

La prueba de hipótesis fue el Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall para variables cualitativas de escala ordinal o libres de distribución (no normal).

d) Decisión estadística

La significancia asociada al Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall (0,000) fue menor que el valor crítico ($\alpha = 0,05$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

e) Conclusión

Existe relación positiva moderada entre liderazgo transformacional y satisfacción con la promoción ($r_{tb} = 0,729$; $p = 0,000$).

Cuarta Hipótesis Específica

Correlación entre liderazgo transformacional y satisfacción con el reconocimiento de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

Tau_b de Kendall		Satisfacción con el reconocimiento
Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,720**
	Sig. (bilateral)	,000

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

a) Formalización de la hipótesis

H₀ = Hipótesis nula

No existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción con el reconocimiento.

H_a = Hipótesis alterna

Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción con el reconocimiento.

b) Establecimiento del nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

c) Establecimiento de prueba estadística

La prueba de hipótesis fue el Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall para variables cualitativas de escala ordinal o libres de distribución (no normal).

d) Decisión estadística

La significancia asociada al Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall (0,000) fue menor que el valor crítico ($\alpha = 0,05$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

e) Conclusión

Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción con el reconocimiento ($r_{tb} = 0,720$; $p = 0,000$).

Quinta Hipótesis Específica

Correlación entre influencia idealizada como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

Tau_b de Kendall		Satisfacción profesional
Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	,654**
	Sig. (bilateral)	,000

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

a) Formalización de la hipótesis

H₀ = Hipótesis nula

No existe una relación directa entre influencia idealizada como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

H_a = Hipótesis alterna

Existe una relación directa entre influencia idealizada como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

b) Establecimiento del nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

c) Establecimiento de prueba estadística

La prueba de hipótesis fue el Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall para variables cualitativas de escala ordinal o libres de distribución (no normal).

d) Decisión estadística

La significancia asociada al Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall (0,000) fue menor que el valor crítico ($\alpha = 0,05$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

e) Conclusión

Existe una relación directa entre influencia idealizada como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional ($r_{tb} = 0,654$; $p = 0,000$).

Sexta Hipótesis Específica

Correlación entre motivación inspiracional como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

Tau_b de Kendall		Satisfacción profesional
Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	,706**
	Sig. (bilateral)	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

a) **Formalización de la hipótesis**

H₀ = Hipótesis nula

No existe relación significativa entre motivación inspiracional como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

H_a = Hipótesis alterna

Existe relación significativa entre motivación inspiracional como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

b) **Establecimiento del nivel de significancia**

$$\alpha = 0,05$$

c) **Establecimiento de prueba estadística**

La prueba de hipótesis fue el Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall para variables cualitativas de escala ordinal o libres de distribución (no normal).

d) **Decisión estadística**

La significancia asociada al Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall (0,000) fue menor que el valor crítico ($\alpha = 0,05$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

e) **Conclusión**

Existe relación significativa entre motivación inspiracional como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional ($r_{tb} = 0,706$; $p = 0,000$).

Séptima Hipótesis Específica

Correlación entre motivación emocional como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

Tau_b de Kendall		Satisfacción profesional
Motivación emocional	Coefficiente de correlación	,672**
	Sig. (bilateral)	,000

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

a) Formalización de la hipótesis

H₀ = Hipótesis nula

No existe una relación positiva considerable entre motivación emocional como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

H_a = Hipótesis alterna

Existe una relación positiva considerable entre motivación emocional como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

b) Establecimiento del nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

c) Establecimiento de prueba estadística

La prueba de hipótesis fue el Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall para variables cualitativas de escala ordinal o libres de distribución (no normal).

d) Decisión estadística

La significancia asociada al Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall (0,000) fue menor que el valor crítico ($\alpha = 0,05$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

e) Conclusión

Existe una relación positiva considerable entre motivación emocional como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional ($r_{tb} = 0,672$; $p = 0,000$).

Octava Hipótesis Específica

Correlación directa entre consideración individual como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño - 2016.

Tau_b de Kendall		Satisfacción profesional
Consideración individual	Coefficiente de correlación	,689**
	Sig. (bilateral)	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (unilateral).

a) Formalización de la hipótesis

H₀ = Hipótesis nula

No existe una relación directa entre consideración individual como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

H_a = Hipótesis alterna

Existe una relación directa entre consideración individual como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional.

b) Establecimiento del nivel de significancia

$$\alpha = 0,05$$

c) Establecimiento de prueba estadística

La prueba de hipótesis fue el Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall para variables cualitativas de escala ordinal o libres de distribución (no normal).

d) Decisión estadística

La significancia asociada al Coeficiente de Correlación Tau “b” de Kendall (0,000) fue menor que el valor crítico ($\alpha = 0,05$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

e) Conclusión

Existe una relación directa entre consideración individual como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional ($r_{tb} = 0,689$; $p = 0,000$).

V. Discusión de Resultados

La presente investigación trata sobre la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño, administrando el cuestionario sobre liderazgo transformacional y satisfacción profesional. Los resultados con mayor relevancia y contrastados con el fundamente bibliográfico se describen a continuación:

El liderazgo carismático o transformacional es un elemento esencial en el ejercicio de la profesión de enfermería. Desde sus inicios, el carácter humanístico de los cuidados de enfermería ha demandado el ejercicio de un liderazgo especial de relación de ayuda.

En el Instituto Nacional de Salud del Niño, el 71,1% de enfermeras asistenciales reportaron un liderazgo transformacional medio de la enfermera supervisora, 18,5% bajo y 10,4% alto.

Al respecto, en el área adulto-pediátrica de una entidad Hospitalaria de Temuco al sur de Chile, predominó el liderazgo transaccional en las enfermeras supervisoras. Este tipo de liderazgo tiene como fundamento el intercambio: de acuerdo al desempeño del trabajador el líder premia o castiga. (Cárcamo & Rivas , Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015, 2017)

En una entidad hospitalaria de Lima, el estilo de liderazgo medianamente favorable fue característico en el enfermero jefe del servicio de medicina. (Quispe, 2015)

La situación ideal es el ejercicio de un liderazgo transformacional de nivel alto capaz de propiciar un clima laboral positivo que motive a la acción. Sin embargo, muchas profesionales de enfermería no están adecuadamente preparadas para el desarrollo de la función administrativa o la gestión del talento humano. Esta situación propicia conductas autocráticas o excesivamente permisivas que inciden en el comportamiento y el desempeño de las profesionales de enfermería.

El liderazgo transformacional se centra en el capital humano, en la capacidad de los trabajadores para generar cambios y adaptarse a ellos. Este tipo de liderazgo valora el aporte de los empleados, propicia la participación activa y el trabajo en equipo; fortalece el compromiso laboral y la implicación con el desarrollo de las funciones inherentes al puesto de trabajo.

En cuanto a la satisfacción profesional, el 56,3% de enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño expresaron insatisfacción profesional, 40% satisfacción moderada y 3,7% satisfacción.

Similares resultados fueron descritos entre el personal de salud del Hospital “Jesús Nazareno” de Ayacucho. El bajo nivel de satisfacción profesional predominó en el 41,2%, la alta satisfacción en el 32,5% y la moderada satisfacción en el 26,3%. (Pariona, 2016)

Por otro lado, en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza de Lima (Vásquez, 2007) el 53,8% de profesionales de enfermería reportaron satisfacción profesional media. Del mismo modo, en el Hospital San Juan de Lurigancho de Lima (Llaczka, 2016) el 48,6% de enfermeras asistenciales expresaron satisfacción profesional moderada, 37,1% baja y 14,3% alta.

En las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño predominó la insatisfacción profesional debido a la escasa dotación de personal profesional, excesiva demanda de pacientes, sobrecarga de funciones, hacinamiento, entre otros.

El análisis inferencial indica que el liderazgo transformacional se relaciona directa, moderada y significativamente con la satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales ($r_{tb} = 0,695$; $p = 0,000$).

En el área adulto-pediátrica de una entidad Hospitalaria de Temuco al sur de Chile, señala que en el desarrollo de la función de supervisión, las enfermeras con cargos de jefaturas ejercen el liderazgo transaccional: consideración individualizada hacia el cumplimiento de metas

establecidas y exigidas por los directivos de las instituciones. (Cárcamo & Rivas, Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015, 2017)

La manera como las enfermeras supervisoras conducen al equipo de enfermería repercute en el desenvolvimiento y la satisfacción laboral. El ejercicio de un liderazgo escasamente transformacional altera el clima laboral y el desarrollo de funciones por el mismo hecho de cumplir. Un liderazgo transformacional apropiado promueve las buenas relaciones interpersonales y el compromiso laboral, hecho que incrementa los niveles de satisfacción intrínseca y extrínseca.

Las dimensiones del liderazgo transformacional: influencia idealizada ($r_{tb} = 0,654$; $p = 0,000$), motivación inspiracional ($r_{tb} = 0,706$; $p = 0,000$), motivación emocional ($r_{tb} = 0,672$; $p = 0,000$) y consideración individual ($r_{tb} = 0,689$; $p = 0,000$) se relacionaron directamente con la satisfacción profesional.

Referente al carisma/inspiracional, los líderes transformacionales tienen alta empatía y adecuada capacidad para articular el trabajo de los empleados. De ese modo, logran imprimir compromiso, motivación y pasión en el desempeño de sus funciones, aspectos que acrecientan los niveles de satisfacción profesional.

En cuanto a la estimulación intelectual, el líder transformacional no se limita al cumplimiento de las funciones normativas, sino promueve la innovación y creatividad entre los trabajadores, alentándolos a explorar nuevas formas de realizar las actividades, en beneficio de la organización.

El liderazgo transformacional se relacionó directa y significativamente con la satisfacción con el trabajo ($r_{tb} = 0,685$; $p = 0,000$), satisfacción con el salario ($r_{tb} = 0,735$; $p = 0,000$),

satisfacción con la promoción ($r_{tb} = 0,729$; $p = 0,000$) y satisfacción con el reconocimiento ($r_{tb} = 0,720$; $p = 0,000$).

El liderazgo transformacional promueve la motivación intrínseca. Es decir, la realización de intervenciones por implicación con el trabajo; sin embargo, también posibilita la mejor adaptación del trabajador a las condiciones laborales fortaleciendo su disposición para proveer cuidados con calidad y calidez.

Conclusiones

Existe una relación estadísticamente significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción profesional en enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima, 2016 ($r_{tb} = 0,695$; $p = 0,000$).

Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción con el trabajo ($r_{tb} = 0,685$; $p = 0,000$).

Existe una relación directa entre liderazgo transformacional y satisfacción con el salario ($r_{tb} = 0,735$; $p = 0,000$).

Existe relación positiva moderada entre liderazgo transformacional y satisfacción con la promoción ($r_{tb} = 0,729$; $p = 0,000$).

Existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y satisfacción con el reconocimiento ($r_{tb} = 0,720$; $p = 0,000$).

Existe una relación directa entre influencia idealizada como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional ($r_{tb} = 0,654$; $p = 0,000$).

Existe relación significativa entre motivación inspiracional como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional ($r_{tb} = 0,706$; $p = 0,000$).

Existe una relación positiva considerable entre motivación emocional como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional ($r_{tb} = 0,672$; $p = 0,000$).

Existe una relación directa entre consideración individual como dimensión del liderazgo transformacional y satisfacción profesional ($r_{tb} = 0,689$; $p = 0,000$).

Recomendaciones

Al señor director del Instituto Nacional de Salud del Niño, promover la salud laboral de las enfermeras asistenciales gestionando la adecuada dotación de personal para prevenir la sobrecarga de funciones.

A la jefatura de personal del Instituto Nacional de Salud del Niño, incorporar los aspectos vocacionales en la evaluación del desempeño laboral, contrata y nombramiento del personal de salud asistencial.

Al departamento de enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, proponer a la dirección programas de incentivos y reconocimiento del personal de salud con buen desempeño con la finalidad de acrecentar sus niveles de satisfacción laboral.

A la unidad de capacitación del Instituto Nacional de Salud del Niño, promover la formación del personal de salud en la gestión del talento humano para el ejercicio de un liderazgo transformacional.

A las enfermeras supervisoras del Instituto Nacional de Salud del Niño acceder a información sobre los estilos de liderazgo y su implicancia en el comportamiento de los trabajadores. Es relevante el ejercicio del liderazgo transformacional para promover el trabajo en equipo.

A las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño, mayor implicación con las metas y objetivos de la organización. Asimismo, es necesaria la creatividad e innovación en la prestación de servicios para disminuir las manifestaciones de agotamiento.

Al equipo de profesionales de enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, apoyar las acciones de las enfermeras supervisoras y proponer alternativas de mejora para fortalecer el sistema de liderazgo.

A los egresados de la maestría en administración y gerencia social, continuar con el desarrollo de investigaciones sobre los estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción profesional.

A la comunidad científica, desarrollar trabajos de investigación multidisciplinarios relacionados con el liderazgo transformacional y la satisfacción profesional.

Referencias

- Abad, F., García, C., Gil, B., Olea, J., Posonda, V., & Revuelta, J. (2004). *Introducción a la psicometría: teoría clásica de los test y teoría de la respuesta al ítem*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Álvarez, C. (2003). Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario. *Enfermería Clínica, 1*(13), 23.
- Badii, M., Guillen, A., Lugo, O., & Aguilar, J. (2014). Correlación no-paramétrica y su aplicación en la investigación científica. *International Journal of Good Conscience, IX*(2), 31-40.
- Bass, B., & Avolio, B. (2000). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire. Sampler Set: technical report, leader form, rater form, and scoring key for MLQ Form 5X-Short*. Menlo Park, CA: Published by Mindgarden, Inc.
- Bedodo, V. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Chile: Universidad de Chile.
- Camacho, V. (2014). Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un Hospital Nacional. *Rev enferm Herediana, 7*(2), 111-117.
- Cárcamo, C., & Rivas, E. (2017). Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. *Aquichan, 17*(1), 70-83.
- Cárcamo, C., & Rivas, E. (2017). Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. *Aquichan, 17*(1), 70-83.
- Castro, A., & Casulló, M. (2005). Análisis del cambio en los estilos de liderazgo de un grupo de estudiantes militares. *RIDEP, 19*(1).
- Chávez, F. (2016). *Mobbing y compromiso laboral en personal de salud asistencial del Hospital Regional de Ayacucho, 2016*. Ayacucho: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (1995). *Introducción a la teoría general de la administración*. Bogotá: McGraw Hill.
- Cortés, J. (2012). Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería. ; 2 (1):. *Enf Neurol (Mex), 2*(1), 84-94.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (Octava ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.

- De La Cruz, S. (2016). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el Centro de Salud Santa Elena. Ayacucho, 2016*. Ayacucho: Universidad César Vallejo.
- De Melo, G., & Hörner, B. (2011). Liderazgo del enfermero: una revisión integradora de la literatura. *Rev Latino-Am Enfermagem.*, 19(3).
- Erazo, Y. (2015). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi en el periodo febrero - agosto del 2014*. Ecuador: Universidad Politécnica Estatal Del Carchi.
- Gherman, T., Iturbe, S., & Osorio, D. (2011). *La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio*. Lima: PUNP.
- Gonzales, G. (1994). *Metodología de la investigación en reproducción humana*. Lima: Instituto de Investigaciones de la Altura-Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Hackman, J. O. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 159-170.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1994). *Administración, una perspectiva global*. ; . México: McGraw Hill.
- Llaza, M. (2016). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. Dunnette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally .
- Luthans, F. (2000). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: McGraw-Hill.
- McClelland, D. (1970). *Como se motiva el éxito económico*. México: Editorial Hispano Americana.
- Mederos, G. (2016). *Calidad de vida profesional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Ministerio de Salud. (2002). *Encuesta de satisfacción del personal de salud*. Lima, Perú: Dirección General de Salud de las Personas.

- Montes, M. (2015). *Nivel de motivación y satisfacción laboral de enfermeras asistenciales del Hospital Regional Ayacucho, 2015*. Ayacucho: Universidad César Vallejo.
- Morales, P., & Rodríguez, L. (2016). *Aplicación de los coeficientes de correlación de Kendall y Spearman*. Barquisimeto: UCLA.
- Moré, L., & Carmenate, V. J. (2005). La satisfacción laboral y el empleo de herramientas de dirección en el perfeccionamiento empresarial. Estudio de casos en el MITRANS 2005. *Transporte, Desarrollo y Medio Ambiente*, 25(2), 55.
- Moya, S. (2011). *Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica*. España: Universidad de Cantabria.
- Muchinski, P. (2004). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Thomson.
- Palomino, A. (2012). *Influencia de la satisfacción laboral en el compromiso laboral del profesional de enfermería en el Hospital Regional de Ayacucho. Abril – Diciembre, 2011*. Ayacucho: Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- Pariona, B. (2016). *Satisfacción laboral y desempeño del personal de salud del Hospital “Jesús Nazareno”*. Ayacucho, 2015. Ayacucho: Universidad César Vallejo.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2014). *Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (13 de junio de 2014)*. Lima: El Peruano .
- Quezada, C., Illezca, M., & Cabezas, M. (2014). Percepción del liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un hospital del sur de Chile. *Cienc. enferm.*, 20(2).
- Quispe, J. (2015). *Opinión del enfermero sobre los estilos de liderazgo del enfermero jefe en el servicio de medicina, 2014*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ramírez, R. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *International Journal of Good Conscience*, 3(1), 143-185.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Rodríguez, W. (2011). *Guía de investigación científica*. Lima: Fondo Editorial UCH.
- Vásquez, S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006-2007*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Vega, C., & Zavala, G. (2004). *Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno*. Chile: Universidad de Chile.

Zelada, V. (2015). *Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Anexos

Anexo A. Instrumentos

Cuestionario sobre liderazgo transformacional y satisfacción profesional

Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, marcar con una “X” aquella casilla que mejor represente su parecer. Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

	AFIRMACIONES	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente
		0	1	2	3	4
A	LIDERAZGO TRASFORMACIONAL (evalúa a la enfermera supervisora)					
1	Se muestra confiable y segura					
2	Practica una comunicación horizontal					
3	Apoya con ideas y acciones					
4	Informa sobre cómo hacer el trabajo					
5	Permite la participación en la solución de problemas					
6	Disposición a enseñar siempre que se necesite					
7	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista					
8	Perseverancia hasta que se alcanzan los objetivos					
9	Tiende a hablar con entusiasmo sobre la Visión Institucional del INSN					
10	Tiende a hablar con entusiasmo sobre la Misión Institucional del INSN.					
11	Motiva hacia al desarrollo profesional					
12	Orienta al personal nuevo					
13	Estimula a ser creativa					
14	Estimula a resolver los problemas y tomarlos como un aprendizaje					
15	Ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista					
16	Guía con sus experiencias					
17	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo					
18	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente					
19	Dedica su tiempo para enseñar y orientar					
20	Trata como individuo y no solo como miembro de un grupo.					
21	Se preocupa por mi bienestar y del grupo					
22	Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son únicas					
23	Ayuda a desarrollar mis fortalezas					
24	Promueve el trabajo en equipo					

B	SATISFACCIÓN PROFESIONAL (auto-evaluación)						
25	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto, sé lo que se espera de mí.						
26	El trabajo en mi servicio está bien organizado.						
27	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.						
28	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo						
29	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.						
30	En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral						
31	Mi sueldo es adecuado en relación al trabajo que realizo.						
32	Me siento insatisfecha con lo que gano						
33	Siento que doy más de lo que recibo de la institución						
34	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable						
35	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.						
36	Mi sueldo me permite llevar una vida cómoda						
37	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.						
38	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.						
39	El trabajo me impone retos importantes						
40	La promoción del personal es justa porque considera la meritocracia						
41	Todas tenemos las mismas oportunidades para la asunción de las jefaturas						
42	Todas tenemos las mismas oportunidades para la asunción de cargos administrativos						
43	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias						
44	Los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.						
45	Me brindan reconocimiento por realizar funciones administrativas en el INSN						
46	Cuando introduzco una mejora de mi trabajo se me reconoce						
47	Evalúan correctamente el desempeño de mis funciones						
48	Me siento realizado profesionalmente, con mi trabajo						

Anexo B. Prueba de confiabilidad general

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,984	48

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
L1	122,25	948,772	,754	,984
L2	122,13	947,797	,785	,984
L3	122,05	940,990	,832	,984
L4	122,04	951,610	,728	,984
L5	122,27	950,484	,757	,984
L6	122,12	944,075	,770	,984
L7	121,99	945,485	,746	,984
L8	122,05	951,811	,729	,984
L9	122,01	967,172	,628	,984
L10	121,73	941,182	,760	,984
L11	122,11	954,204	,682	,984
L12	121,84	943,973	,813	,984
L13	122,07	941,884	,848	,984
L14	121,93	939,525	,829	,984
L15	122,31	954,559	,723	,984
L16	122,18	950,610	,752	,984
L17	122,06	951,982	,724	,984
L18	122,02	949,291	,772	,984
L19	121,95	958,751	,764	,984
L20	121,78	944,398	,722	,984
L21	122,23	966,044	,478	,985
L22	121,93	951,397	,746	,984
L23	121,99	945,970	,759	,984
L24	121,96	959,767	,768	,984
S1	121,86	951,853	,652	,984
S2	122,67	953,147	,811	,984
S3	122,56	948,846	,784	,984
S4	122,30	953,046	,692	,984
S5	122,37	953,981	,782	,984

S6	122,30	943,494	,817	,984
S7	122,55	950,832	,795	,984
S8	122,37	954,787	,736	,984
S9	122,59	954,588	,821	,984
S10	122,50	946,655	,807	,984
S11	122,82	955,610	,736	,984
S12	122,30	957,541	,736	,984
S13	122,46	956,907	,716	,984
S14	122,54	947,190	,659	,984
S15	122,51	949,983	,777	,984
S16	122,58	954,470	,786	,984
S17	122,38	955,356	,715	,984
S18	122,47	943,684	,859	,984
S19	122,48	945,266	,822	,984
S20	122,74	949,149	,692	,984
S21	122,24	951,645	,763	,984
S22	122,53	949,177	,779	,984
S23	122,36	953,888	,704	,984
S24	122,57	954,441	,807	,984

Anexo C. Prueba de confiabilidad específica

Liderazgo transformacional:

Dimensión/variable	Coefficiente de fiabilidad
Influencia idealizada	0,922
Motivación inspiracional	0,883
Motivación emocional	0,910
Consideración individual	0,885
Liderazgo transformacional	0,973

Satisfacción profesional:

Dimensión/variable	Coefficiente de fiabilidad
Satisfacción con el trabajo	0,904
Satisfacción con el salario	0,914
Satisfacción con la promoción	0,906
Satisfacción con el reconocimiento	0,929
Satisfacción laboral	0,975

Anexo D. Validez estadística general

Liderazgo transformacional

ÍTEM	r
L1	,794**
L2	,818**
L3	,859**
L4	,755**
L5	,766**
L6	,819**
L7	,793**
L8	,755**
L9	,700**
L10	,796**
L11	,711**
L12	,872**
L13	,865**
L14	,882**
L15	,726**
L16	,788**
L17	,761**
L18	,829**
L19	,828**
L20	,783**
L21	,483**
L22	,814**
L23	,834**
L24	,828**

Satisfacción profesional

ÍTEM	r
S1	,634**
S2	,848**
S3	,807**
S4	,743**
S5	,760**
S6	,825**
S7	,818**
S8	,761**
S9	,855**
S10	,840**
S11	,799**
S12	,788**
S13	,745**
S14	,695**
S15	,826**
S16	,870**
S17	,791**
S18	,892**
S19	,856**
S20	,777**
S21	,844**
S22	,869**
S23	,794**
S24	,840**

Anexo E. Validez estadística específica

Correlaciones

Influencia idealizada	L1	L2	L3	L4	L5	L6	DL1	
L1	Correlación de Pearson	1	,640**	,670**	,445**	,842**	,632**	,830**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
L2	Correlación de Pearson	,640**	1	,868**	,611**	,671**	,828**	,911**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
L3	Correlación de Pearson	,670**	,868**	1	,602**	,741**	,770**	,918**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
L4	Correlación de Pearson	,445**	,611**	,602**	1	,370**	,589**	,710**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
L5	Correlación de Pearson	,842**	,671**	,741**	,370**	1	,619**	,832**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
L6	Correlación de Pearson	,632**	,828**	,770**	,589**	,619**	1	,879**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
DL1	Correlación de Pearson	,830**	,911**	,918**	,710**	,832**	,879**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	135	135	135	135	135	135	135

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

Motivación inspiracional		L7	L8	L9	L10	L11	L12	DL2
L7	Correlación de Pearson	1	,382**	,476**	,676**	,628**	,740**	,832**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
L8	Correlación de Pearson	,382**	1	,565**	,380**	,451**	,599**	,688**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
L9	Correlación de Pearson	,476**	,565**	1	,612**	,391**	,610**	,731**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
L10	Correlación de Pearson	,676**	,380**	,612**	1	,618**	,754**	,857**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
L11	Correlación de Pearson	,628**	,451**	,391**	,618**	1	,571**	,772**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
L12	Correlación de Pearson	,740**	,599**	,610**	,754**	,571**	1	,899**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
DL2	Correlación de Pearson	,832**	,688**	,731**	,857**	,772**	,899**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	135	135	135	135	135	135	135

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

Motivación emocional		L13	L14	L15	L16	L17	L18	DL3
L13	Correlación de Pearson	1	,692**	,699**	,756**	,555**	,774**	,899**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
L14	Correlación de Pearson	,692**	1	,489**	,704**	,645**	,662**	,851**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
L15	Correlación de Pearson	,699**	,489**	1	,480**	,664**	,643**	,787**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
L16	Correlación de Pearson	,756**	,704**	,480**	1	,429**	,782**	,835**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
L17	Correlación de Pearson	,555**	,645**	,664**	,429**	1	,449**	,748**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
L18	Correlación de Pearson	,774**	,662**	,643**	,782**	,449**	1	,863**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
DL3	Correlación de Pearson	,899**	,851**	,787**	,835**	,748**	,863**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	135	135	135	135	135	135	135

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

Consideración individual		L19	L20	L21	L22	L23	L24	DL4
L19	Correlación de Pearson	1	,765**	,360**	,736**	,684**	,951**	,909**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
L20	Correlación de Pearson	,765**	1	,399**	,760**	,518**	,774**	,875**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
L21	Correlación de Pearson	,360**	,399**	1	,235**	,267**	,294**	,528**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,006	,002	,001	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
L22	Correlación de Pearson	,736**	,760**	,235**	1	,742**	,695**	,865**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,006		,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
L23	Correlación de Pearson	,684**	,518**	,267**	,742**	1	,659**	,802**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,002	,000		,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
L24	Correlación de Pearson	,951**	,774**	,294**	,695**	,659**	1	,882**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,001	,000	,000		,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
DL4	Correlación de Pearson	,909**	,875**	,528**	,865**	,802**	,882**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	135	135	135	135	135	135	135

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

Satisfacción con el trabajo		S1	S2	S3	S4	S5	S6	DS1
S1	Correlación de Pearson	1	,499**	,570**	,573**	,475**	,546**	,753**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
S2	Correlación de Pearson	,499**	1	,768**	,720**	,684**	,739**	,879**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
S3	Correlación de Pearson	,570**	,768**	1	,548**	,779**	,653**	,864**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
S4	Correlación de Pearson	,573**	,720**	,548**	1	,401**	,775**	,816**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
S5	Correlación de Pearson	,475**	,684**	,779**	,401**	1	,585**	,777**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
S6	Correlación de Pearson	,546**	,739**	,653**	,775**	,585**	1	,871**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
DS1	Correlación de Pearson	,753**	,879**	,864**	,816**	,777**	,871**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	135	135	135	135	135	135	135

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

Satisfacción con el salario		S7	S8	S9	S10	S11	S12	DS2
S7	Correlación de Pearson	1	,665**	,720**	,631**	,687**	,572**	,852**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
S8	Correlación de Pearson	,665**	1	,577**	,474**	,625**	,755**	,810**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
S9	Correlación de Pearson	,720**	,577**	1	,750**	,635**	,719**	,871**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
S10	Correlación de Pearson	,631**	,474**	,750**	1	,696**	,569**	,827**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
S11	Correlación de Pearson	,687**	,625**	,635**	,696**	1	,606**	,846**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
S12	Correlación de Pearson	,572**	,755**	,719**	,569**	,606**	1	,831**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	135	135	135	135	135	135	135
DS2	Correlación de Pearson	,852**	,810**	,871**	,827**	,846**	,831**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	135	135	135	135	135	135	135

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

Satisfacción con el reconocimiento	S19	S20	S21	S22	S23	S24	DS4
S19 Correlación de Pearson	1	,728**	,646**	,751**	,524**	,719**	,847**
Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	135	135	135	135	135	135	135
S20 Correlación de Pearson	,728**	1	,659**	,753**	,626**	,579**	,851**
Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
N	135	135	135	135	135	135	135
S21 Correlación de Pearson	,646**	,659**	1	,762**	,850**	,712**	,890**
Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
N	135	135	135	135	135	135	135
S22 Correlación de Pearson	,751**	,753**	,762**	1	,718**	,755**	,916**
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
N	135	135	135	135	135	135	135
S23 Correlación de Pearson	,524**	,626**	,850**	,718**	1	,619**	,835**
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
N	135	135	135	135	135	135	135
S24 Correlación de Pearson	,719**	,579**	,712**	,755**	,619**	1	,836**
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
N	135	135	135	135	135	135	135
Correlación de Pearson	,847**	,851**	,890**	,916**	,835**	,836**	1
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

