

Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del profesional de salud del Aclas Pillco Marca, Huánuco – 2018**Transformational leadership and labor satisfaction of the health professional of Aclas Pillco Marca, Huánuco - 2018**Danira G. Hanco-Ramos^{1,2,*}**Resumen**

El propósito del estudio fue determinar el tipo de relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del profesional de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco-2018. Metodología: El Nivel de investigación fue relacional, prospectivo, observacional, transversal y analítico. La población muestral estuvo conformada por 65 profesionales de salud. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos, dos cuestionarios. Resultados: Del 100% (65) del profesional de salud que laboró en el ACLAS Pillco Marca, Huánuco, durante el periodo de octubre a diciembre en el año 2018; el 63.1% afirma que si se practica el Liderazgo transformacional, de los cuales el 56.9% están satisfechos con el trabajo que vienen desempeñando; sin embargo, el 36.9% manifiestan que no se practica el Liderazgo transformacional, un 27.7% se encuentran insatisfechos. Considerando que la variable de estudio es ordinal se escogió el estadístico de prueba Chi², con 1 grado libertad y 5% de error alfa. El Chi² calculado fue 10,050, ($p=0,000$; <0.05), el coeficiente de phi fue $=0,830$ ($>0,08$), determinando una relación positiva alta. Conclusión: Se acepta la hipótesis general de investigación. Hi: El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del profesional de salud del ACLAS Pillco Marca.

Palabras clave: liderazgo transformacional, satisfacción laboral, profesional de salud.

Abstract

The purpose of the study was to determine the type of relationship between transformational leadership and job satisfaction of the health professional of ACLAS Pillco Marca, Huánuco-2018. Methodology: The level of research was relational, prospective, observational, transversal and analytical. The sample population was made up of 65 health professionals. The technique used was the survey and as instruments, two questionnaires. Results: Of the 100% (65) of the health professional who worked at the ACLAS Pillco Marca, Huánuco, during the period from October to December in 2018; 63.1% affirm that if transformational leadership is practiced, of which 56.9% are satisfied with the work they have been doing; However, 36.9% state that transformational Leadership is not practiced, 27.7% are dissatisfied. Considering that the study variable is ordinal, the Chi² test statistic was chosen, with 1 degree of freedom and 5% of alpha error. The calculated Chi² was 10,050, ($p = 0.000$; <0.05), the phi coefficient was $= 0.830$ (> 0.08), determining a high positive relationship. Conclusion: The general research hypothesis is accepted. Hi: The transformational leadership is significantly related to the job satisfaction of the ACLAS Pillco Marca health professional.

Keywords: transformational leadership, job satisfaction, health professional.

¹ Puesto de salud Jesús de Nazareth de Cochas, Huánuco, Perú

E-mail, ²guiselahr@outlook.com

Orcid ID: ^{*}<https://orcid.org/0000-0003-2645-9437>

Recibido: 30 de marzo de 2019

Aceptado para publicación: 31 de julio de 2019

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)



Introducción

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer el tipo de relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral del profesional de salud del ACLAS Pillco Marca, Huánuco-2018. Actualmente el liderazgo transformacional es considerado con el liderazgo que crea un cambio valioso con un enfoque positivo en los seguidores (1), centrado en "transformar" a los demás trabajadores de una institución, considerando a la organización como un todo, obteniendo como beneficio la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo de trabajadores de la institución.

Esta es la razón por la cual Bass considera este estilo de liderazgo transformador, ya que el líder transforma y motiva a los demás trabajadores de una institución por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual (2).

Hoy en día el liderazgo transformacional está relacionado con la productividad y sobre todo con potenciales trabajadores en establecimiento de salud (3); esto conlleva a que la atención que brinda el profesional de la Salud será con calidad de esta manera se satisface las necesidades de los usuarios tanto internos como externos; es decir la satisfacción no solo será de los pacientes sino también de los profesionales quienes realizan la atención en un establecimiento de salud.

Material y métodos

El estudio se desarrolló en el ACLAS Pillco Marca que se encuentra ubicado en el distrito de Pillco Marca, provincia de Huánuco y departamento de Huánuco. La población muestral estuvo conformada por el profesional de salud que laboran en el ACLAS Pillco Marca, siendo un total de 65 profesionales de salud. El muestreo que se utilizó fue de tipo no probabilístico por conveniencia, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y criterios de exclusión, teniendo como prioridad la firma de manera voluntaria el consentimiento informado para participar en el trabajo de investigación. El Nivel de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental de corte relacional, porque se demostró la asociación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, estableciendo un vínculo. El tipo de estudio fue prospectivo, observacional, transversal, y analítico.

La técnica que se utilizó para la recolección de los datos fue la Encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios: el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Forma 5x Corta que fue adaptado por el investigador solo para liderazgo transformacional y el cuestionario elaborado por el MINSA, que permitió evaluar la satisfacción laboral del profesional de salud; los que fueron aplicados previa firma del consentimiento informado por los elementos de estudio. Los dos instrumentos fueron validados por especialistas que vienen desarrollándose en el área, cada experto validó los dos instrumentos, teniendo como indicadores la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad de cada ítem; determinando un promedio del 95% como resultado final; considerándose válidos.

Para la confiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto en otra muestra similar de estudio; los instrumentos de la presente investigación tuvieron como respuesta para cada ítem cinco opciones, considerándose politómica; por esta razón se escogió la prueba estadística Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna de los instrumentos. El coeficiente Alfa de Cronbach arrojó para el primer cuestionario un valor de 0,857 y para el segundo cuestionario un valor de 0,912; esto nos indica que, los instrumentos utilizados son confiables y fiables para el presente estudio.

Así mismo, se solicitó la autorización al Gerente del ACLAS Pillcomarca, para la aplicación de los instrumentos y recolección de datos. Por consiguiente, se solicitó firmar el consentimiento informado al profesional de enfermería del ACLAS Pillcomarca, en el cual se tuvo en cuenta las consideraciones éticas, respetando plenamente la confidencialidad de la información recolectada de la muestra de estudio, cumpliendo los principios del acuerdo de Helsinki, toda información recolectada estará bajo responsabilidad de los investigadores principales y ellos garantizaron el resguardo de la información. El presente estudio cumplió en informar la finalidad de la investigación, para que de manera voluntaria firmen el consentimiento informado para participar en la investigación; la aplicación del instrumento y recolección de datos no implicó ningún riesgo a los participantes; porque todos los datos fueron utilizados con fines de investigación. De esta manera, se aplicó los cuatro principios bioéticos en la investigación, No maleficencia, Beneficencia, Autonomía y

Justicia.

Una vez realizado la recolección de datos se procedió a su respectiva tabulación, y el proceso de prueba de hipótesis a través de la prueba estadística paramétrica Chi2 con un nivel de significancia de 95% y un 5% como margen de error, haciendo uso del paquete estadístico SPSS versión 23; posteriormente se realizó el análisis e interpretación de resultados, y finalmente, se elaboró el informe de investigación.

Resultados

Acerca de la relación entre el Liderazgo Transformacional y la Dimensión Factores Extrínsecos de la Satisfacción Laboral; el 63.1% refiere que si se practica el Liderazgo transformacional, de los cuales el 60.0% que refieren que está satisfecho con su trabajo actual, con la remuneraciones e incentivos actuales así mismo con la interrelación con sus compañeros de trabajo y el ambiente de Trabajo; sin embargo del 36.9% refiere que no se practica el Liderazgo transformacional, un 26.1% se encuentran insatisfechos. El Chi2 calculado fue 12,030, ($p=0,000$; <0.05), el coeficiente de phi fue $=0,890$ ($>0,08$), determinando una relación positiva alta.

Respecto a la relación entre el Liderazgo Transformacional y la Dimensión Factores Intrínsecos de la Satisfacción Laboral; el 63.1% refiere que si se practica el Liderazgo transformacional, de los cuales el 50.8% que refieren que está satisfecho con la interrelación con el jefe inmediato y con las oportunidades de progreso que se ha venido fomentando en el establecimiento de salud; sin embargo del 36.9% refiere que no se practica el Liderazgo transformacional, un 26.2% se encuentran insatisfechos. El Chi2 calculado fue 7,030, ($p=0,000$; <0.05), el coeficiente de phi fue $=0,809$ ($>0,08$), determinando una relación positiva alta.

Finalmente en cuanto a la relación entre el Liderazgo Transformacional y la Satisfacción Laboral; el 63.1% refiere que si se practica el Liderazgo transformacional, de los cuales el 56.9% que refieren estar satisfechos con el trabajo que vienen desempeñándose; sin embargo del 36.9% refiere que no se practica el Liderazgo transformacional, un 27.7% se encuentran insatisfechos. El Chi2 calculado fue 10,050, ($p=0,000$; <0.05), el coeficiente de phi fue $=0,830$ ($>0,08$), determinando una

relación positiva alta.

Discusión

Los resultados mencionados anteriormente, coinciden con la investigación de Chiang Vega, María, en su artículo de investigación científica en Concepción, Chile en el año 2014; donde concluye que *“existen correlaciones estadísticamente significativas, en niveles bajos entre los estilos de liderazgo instrucción, persuasión y participación con todos los factores de la satisfacción laboral. Se destacan las correlaciones positivas entre la satisfacción con la forma en que realiza su trabajo y los estilos de liderazgo persuasión y participación. El estilo de liderazgo delegación no se correlaciona con ninguno de los factores asociados con la satisfacción laboral”* (4).

Del mismo modo, coinciden con los resultados de Ajen Soto, Iván Jhoward; en su investigación en Lima, Perú en el año 2016; en el cual sostuvo que: *“existe una relación significativa y altamente positiva entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral ($r= 0.861^{**}$), Encontrándose que el 44% de los supervisores presentan un liderazgo transformacional, además, un 60% de los mismos evidencia tener una alta satisfacción en su trabajo”* (5).

Así mismo, con el estudio de Chacón Luna, Gisselle Liliana; en Lima, Perú en el año 2016; donde concluye que: *“Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las dimensiones de la variable liderazgo transformacional y la de satisfacción laboral. Al elevarse la percepción de liderazgo transformacional en sus líderes inmediatos, la satisfacción laboral será más elevada”* (6).

Por el contrario, no coinciden con William en su investigación en Cuba en el año 2011; refiere que, *se logró determinar la existencia de una marcada tendencia de insatisfacción laboral de los trabajadores ante el comportamiento del personal directivo como líder, lo que conllevó a la revisión de literatura asociadas a la temática del campo definido, lográndose encontrar una amplitud teórica, pero acompañado de la inexistencia de una metodología basada en el liderazgo transformacional para promover la satisfacción laboral en las instituciones educativas. Por ello se ha consultado una extensa gama de fuentes, se ha seleccionados algunos criterios metodológicos necesarios y se ha logrado el objetivo propuesto,*

concluyéndose satisfactoriamente el presente estudio al obtener la metodología y teniendo una validez empírica que le otorga factibilidad para su aplicación, donde radica su novedad científica al proporcionar un algoritmo lógico - metodológico que permite su implementación, disminuyendo la insatisfacción existente a partir del estilo de liderazgo predominante, aspectos que anteriormente no habían sido tenidos en cuenta en otros estudios” (7).

Agradecimiento

A mi asesora y docente Dra. Silvia Alicia Martel Y Chang, por haberme guiado y brindado sus conocimientos en la investigación.

Al Gerente del ACLAS Pillco Marca por su apoyo en la gestión del desarrollo de la investigación.

A la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL por ser mi alma mater en la preparación de mi carrera profesional.

Referencias bibliográficas

1. Buján A. Enciclopedia Financiera. [Online].; 2018 [cited 24 Enero 2019. Available from: <https://www.encyclopediainanciera.com/habilidades-directivas/liderazgo-transformacional.htm>.
2. Bass B. Tipos de Liderazgo. Tercera ed. Bass, editor. Madrid: Mc. Grawl; 1990.
3. Molina D. Liderazgo Transformacional y su relación con el Engagement de Colaboradores Administrativos de una Empresa Farmacéutica de Quito. Tesis de pregrado. Quito: Universidad de Las Américas, Escuela de Psicología; 2018.
4. Chiang M, Gómez N, Salazar C. Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. Cuadernos de Administración / Universidad del Valle. 2014 julio - diciembre; XXX(52).
5. Ajen I. Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en los supervisores de un call center del centro de Lima, 2016. Tesis de pregrado. Lima. Perú: Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades. E.A.P. Psicología; 2016.
6. Chacón G. Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral. Tesis de pregrado. Lima. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas; 2016.
7. Morales W. Metodología de liderazgo transformacional para promover la

satisfacción laboral en la escuela básica bolivariana “Florencio Jiménez”. Tesis de pregrado. Cuba: Universidad Central “Marta Abreu” de las Villas, Facultad de Ingeniería Industrial y Turismo. Centro de estudios de Dirección Empresarial; 2011.