



Esta obra está publicada bajo la licencia
[CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de la red Trujillo

Leadership capacity and job satisfaction in nurses of the Trujillo network

Flor María Del Pilar Leyva Quezada ^{1*}; Janet Julia Chunga Medina¹

¹ Universidad Nacional de Trujillo, Av. Juan Pablo II S/N Urb. San Andrés. Trujillo, Perú.

*Autor correspondiente: fmlq.19@gmail.com (F. Leyva).

Fecha de recepción: 10 12 2021. Fecha de aceptación: 28 02 2022

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito establecer la relación que existe entre la capacidad de Liderazgo y el nivel de Satisfacción Laboral en enfermeras de la Red Trujillo. La muestra estuvo constituida por 51 enfermeras que laboran en los establecimientos de la Red Trujillo, a quienes se les aplicó dos instrumentos: Capacidad de Liderazgo y Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería. Los resultados se presentan en tablas simple y doble entrada, con frecuencias numéricas y porcentuales, para determinar la relación de las variables de estudio se utilizó la prueba de independencia chi cuadrado. Los resultados fueron: 60.8 % de enfermeras presentan buena capacidad de liderazgo y el 39.2 % regular. Por otro lado, el 70.6 % de enfermeras obtuvieron buena satisfacción laboral y el 29.4 % regular. En conclusión, existe relación significativa entre la capacidad de Liderazgo y el Nivel de Satisfacción Laboral ($p < 0,01$).

Palabras clave: Capacidad de Liderazgo; Satisfacción Laboral.

ABSTRACT

The present study is to establish the relationship between the leadership capacity and the level of Job Satisfaction in nurses from the Trujillo Network. The sample consisted of 51 nurses who work in the Trujillo Network establishments, to whom two instruments were applied: Leadership Capacity and Job Satisfaction of the nursing professionals. The results are presented in single and double tables, with numerical and percentage frequencies. The chi-square test of independence was used to determine the relationship of the study variables. The results were: 60.8% of nurses present good leadership skills and 39.2% regular. On the other hand, 70.6% of nurses obtained good job satisfaction and 29.4% regular. In conclusion, there is a significant relationship between the Leadership capacity and the Level of Job Satisfaction ($p < 0.01$).

Keywords: Leadership Capacity; Job Satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La capacidad de liderazgo en las organizaciones de salud se enfoca en estar aptos para asumir el papel de líder en el equipo multidisciplinario de salud, con el fin de lograr el bienestar de la persona y comunidad, considerando en su aplicación la responsabilidad, la empatía, el compromiso, la habilidad para la toma de decisiones, la administración de forma efectiva y eficaz y la comunicación. (Chiavenato, 2017).

El profesional de enfermería es reconocido por su especial dedicación al cuidado del paciente y también en el área administrativa por su apoyo en el soporte operativo en la atención de salud. Estar en una posición

directiva es una de las tareas más importantes, pero a la vez con muchos desafíos para cualquier profesional de salud (Ribeiro, 2015).

A través del liderazgo la enfermera trata de conciliar los objetivos organizacionales con los objetivos del grupo, buscando la perfección en la práctica profesional, principalmente al brindar una atención de calidad (Sousa, 2017).

Simultáneamente, el trabajo es una actividad de grandes alcances, los cuales se reflejan e influyen sobre casi todos los aspectos de la conducta humana, por lo que las personas al desempeñar un trabajo no sólo incorporan a él sus habilidades intelectuales

y motrices, sino también sus individualidades (Robbins, 2018).

Por lo que, es relevante estudiar al trabajador en relación con su medio laboral del cual es parte, ya que cualquier cambio, la organización y el medio laboral, afectará directamente a los demás (Alves, 2013).

Generando la necesidad de investigar fenómenos que a diario surgen dentro de un establecimiento de salud, entre los cuales resalta la satisfacción laboral, en donde se encuentra a extensos y variados estudios que indican una serie de relaciones que este fenómeno tiene con la calidad de vida del trabajador, con la organización en sí y con la sociedad (Robbins, 2018).

Las causas que ocasionan los problemas de salud en los centros laborales son: ausentismo, rotación de personal, gastos médicos para el trabajador y costos para la Institución, los cuales traen efectos adversos en la organización. Entre los estudios que difieren, demuestran que la satisfacción laboral constituye un buen predictor de longevidad, de pertenencia a los establecimientos de salud, mejora la calidad de vida no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el entorno familiar y social (Robbins, 2018).

El acumulo de horas y los turnos no flexibles, dificultan la vida familiar y matrimonial, debido a que no coinciden con las rutinas normales de trabajo de los demás profesionales, por lo que la enfermera requiere de muchos esfuerzos para compatibilizar sus actividades con las de su familia (Hoyo, 2004).

Sumándole a lo mencionado, las bajas remuneraciones la obligan a desempeñar más de un trabajo, asumiendo largas jornadas laborales generando un desgaste físico y mental, lo cual agrava la situación. Toda esta problemática trae efectos negativos, tanto para la vida personal, laboral y hasta en la calidad de atención de los pacientes, repercutiendo en la sociedad (Hoyo, 2004). Se define Liderazgo como la influencia interpersonal realizada en una circunstancia o acontecimiento, mediante el proceso de comunicación humana dirigida a la consecución de los objetivos específicos (Chiavenato, 2017).

Entre los tipos de Liderazgo, se encuentra al Líder autócrata: aquel que asume la responsabilidad en la toma de decisiones, dirige, motiva, inicia las acciones, y controla al trabajador. El líder participativo: utiliza la consulta, para ejercer su liderazgo. No delega su función principal de tomar decisiones finales y señalar directrices específicas a sus trabajadores, pero si consulta sus ideas y opiniones sobre la mayoría de decisiones que le incumben. El líder liberal, delega la autoridad a sus trabajadores para tomar

decisiones, este líder espera de sus trabajadores que asuman responsabilidades según su motivación (Chiavenato, 2017).

Otro concepto que influye en el desarrollo del personal; es el trabajo, el cual juega un rol muy importante en la vida del hombre; la mayoría de personas pasan más de la tercera parte del día trabajando y lo hacen la mitad de su vida. El desarrollo de sus funciones del profesional de enfermería se proyecta como un desafío profesional y personal el cual conlleva a su satisfacción (Chiavenato, 2017).

La teoría formulada por el psicólogo Frederick Herzberg (1959), ha influido de manera importante en el área de la satisfacción laboral. La teoría se basa en el supuesto que la relación del individuo con su trabajo es básica y que sus actitudes hacia éste, bien puede determinar el éxito o fracaso del individuo. La satisfacción laboral se debe a dos factores independientes; por ello esta teoría fue denominada Teoría de los Dos Factores, Teoría Bifactorial o Teoría de la Motivación – Higiene (Robbins, 2018).

Esta teoría menciona, que las personas están influenciadas por dos factores: La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores aumentan la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción. Y la insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo (Martínez, 2013).

En los factores de higiene se menciona a: sueldo y beneficios, política de la empresa y su organización, relaciones con los compañeros de trabajo, ambiente físico, supervisión, status, seguridad laboral, crecimiento, madurez y consolidación (Martínez, 2013).

Y en los factores de motivación: logros, Reconocimiento, Independencia laboral, Responsabilidad y Promoción. Los factores de higiene se enfocan en el contexto en el que se desarrolla el trabajo y las condiciones que lo rodean (Martínez, 2013). Al respecto se encontraron las siguientes investigaciones sobre las variables de estudio. Huánuco, (2021) Identidad profesional de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia – enero 2021, entre los resultados se obtuvo que el 91.4% de los enfermeros presentan un nivel de identidad profesional favorable, según las dimensiones el 85.7% presenta un autoconcepto favorable, el 88.6% de los enfermeros manifiesta una motivación favorable y el 67.1% mantiene relaciones interpersonales favorables. Conclusiones: Un gran

porcentaje de los enfermeros presenta una identidad profesional favorable.

Saldarriaga (2019). Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería Red Chepén; entre los resultados se obtuvo que el sesenta y seis por ciento (66%) de los profesionales de enfermería estudiados presentan Capacidad de Liderazgo ausente, y solo el treinta y cuatro por ciento (34%) tuvo capacidad de liderazgo presente. El 26 por ciento (26%) de los profesionales de enfermería se encontró en Nivel Alto de Satisfacción Laboral, el 74 por ciento (74%) se encuentran en un Nivel Medio De Satisfacción. La Capacidad de Liderazgo tiene relación significativa con el Nivel de Satisfacción Laboral de los profesionales.

Arteaga (2020), Capacidad de liderazgo personal e interpersonal en enfermeras de emergencia, entre los resultados se obtuvo que el 100% de enfermeras tiene una alta capacidad de liderazgo. Además, el 96,2% tiene una alta capacidad de liderazgo personal, seguido del 3,8% que presenta muy alta capacidad de liderazgo; y por último el 88,5% tienen una alta capacidad de liderazgo interpersonal seguido del 11,5% que presenta moderada capacidad de liderazgo.

Felipe, et al. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal, se obtuvo un resultado de 0,801 el cual muestra una concordancia relevante entre el Clima y Satisfacción laboral. Se concluye que, en los colaboradores del hospital estatal, existe una relación significativa entre las dimensiones clima institucional: estructura, autonomía, recompensa e identidad; con el bienestar laboral de los trabajadores de salud.

Sánchez, (2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería y clima organizacional en el servicio de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo, entre los resultados se obtuvo que el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia de Hospital Regional de Trujillo es de 13% para un bajo nivel de satisfacción, 82.6% para un nivel medio de satisfacción y 4.3% para un nivel alto de satisfacción. -El clima organizacional del servicio de Emergencia del Hospital Regional de Trujillo es determinado como desfavorable por el 39.1 de sus enfermeras, medianamente favorable por el 34.8%, favorable por el 17.4% y muy favorable por el 8.7% del recurso humano en estudio. Determinó que existe relación significativa entre la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo y su clima organizacional.

Por estos motivos, es importante realizar la investigación cuyo objetivo es establecer la relación entre la Capacidad de Liderazgo y

el nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de la Red Trujillo, 2019.

METODOLOGÍA

La muestra estuvo conformada por 51 enfermeras de la Red Trujillo. Se utilizó como instrumentos: Escala de Capacidad de Liderazgo (Anexo 1) y Escala de Satisfacción Laboral de los Profesionales de Enfermería (Anexo 2); los cuales fueron validados previamente mediante la aplicación de una prueba piloto; para la confiabilidad se obtuvo (capacidad de liderazgo=0.980 y escala de satisfacción laboral=0.984), respecto a la validez (capacidad de liderazgo=0.942 y escala de satisfacción laboral=0,862). Se utilizó el programa Excel para la elaboración de cuadros de frecuencia y el programa estadístico de Chi-cuadrado, para buscar la existencia de la relación entre la Capacidad de Liderazgo y la Satisfacción Laboral.

Se coordinó con el Gerente de la Red de Salud Trujillo, para dar acceso a los diferentes establecimientos, posterior a ello, coordinar con los directores y jefes del departamento de enfermería, se estableció citas para llevar a cabo la aplicación de los instrumentos y del consentimiento informado; se realizó el control de calidad del llenado de los instrumentos, se procesó la información para realizar los análisis con los datos encontrados y finalmente se procedió a realizar el informe final.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La Satisfacción Laboral y la Capacidad de Liderazgo son dos factores fundamentales en el funcionamiento del recurso humano en toda organización, en especial en Salud; mostrando la calidad de atención que se brinda.

Tabla 1

Capacidad de liderazgo en enfermeras de la red Trujillo - 2019

CAPACIDAD DE LIDERAZGO	Nº	%
REGULAR	20	39.2
BUENA	31	60.8
TOTAL	51	100

Fuente: Datos obtenidos del test (ECLPE) N=51

En la tabla 1 se muestra la Capacidad de Liderazgo; en donde la mayoría de las enfermeras tienen una buena capacidad de liderazgo, probablemente estos resultados tan motivadores pueden deberse a la efectividad de las capacitaciones brindadas por las entidades, en este caso ya sea brindado por la Red Trujillo o que dicho esfuerzo es individual, motivadas por la dedicación puesta en mostrar sus capacidades y buscar actuar y hacer todo lo posible ante las situaciones que pueden presentarse.

Entre las investigaciones que coinciden se encuentra el estudio realizado por Carrera (2014), quien concluye que el cien por ciento (100 por ciento) de los profesionales encuestados presentan Capacidad de Liderazgo. El 63.3 por ciento de los profesionales de enfermería se encontró en Nivel Alto de Satisfacción Laboral, el 36.7 por ciento se encuentran en un Nivel Medio de Satisfacción Laboral, lo cual indica que no todos los profesionales encuestados están totalmente satisfechos".

Así mismo, se encontró a Rivera (2002), realizó un estudio en México titulado "Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en Enfermería. Los resultados arrojaron que la mayor proporción de las enfermeras ejerce el estilo de liderazgo democrático en un 68 por ciento, y de éste, la responsabilidad y la toma de decisiones, en menor proporción el estilo *laissez faire* 32 por ciento, no encontrando el estilo autocrático; el 74.0 por ciento de las enfermeras se sienten satisfechas, el 24.0 por ciento indiferentes y 0 por ciento insatisfechas".

Tabla 2

Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de la red Trujillo – 2019

NIVEL DE SATISFACCION LABORAL	N°	%
REGULAR	15	29.4
BUENO	36	70.6
TOTAL	51	100

Fuente: Datos obtenidos del test (ESLPE) N=51

La tabla 2, Nivel de satisfacción laboral, dichos resultados indican que las enfermeras tienen un buen nivel de satisfacción en cuanto a su trabajo diario; probablemente se deba a que el trabajo les proporciona la sensación de pertenencia a un sector de la sociedad, considerándose importante, necesaria y valiosa, por lo que para ellas significa tener un propósito, expresarse y sentirse satisfechas de contribuir a la sociedad a la cual pertenecen, en este caso brindando sus servicios para la mejora de la salud del usuario.

Sin embargo, también se evidencia que existe una minoría que no está satisfecha con su labor. Debido a diversos factores que dificultan la realización de su trabajo, por lo que sienten que no dan todo de sí, provocando cierta insatisfacción; sin embargo, tienen que lidiar con esas situaciones y evitar que influya en su trabajo, para poder realizar un cuidado de enfermería de calidad tanto para la profesional como para los pacientes.

Entre las investigaciones que coinciden con los resultados, se tiene a la de Gonzales, et al. (2013) realizaron una investigación en Chile titulada: "Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile;

entre los resultados tenemos: la mayoría de los profesionales de Enfermería pertenecientes a los CR o Servicios de medicina y cirugía, se encuentran satisfechos laboralmente, los pertenecientes al CR o Servicio de urgencia, se encuentran insatisfechos; se destaca que el 27,6 por ciento de los enfermeros que declararon sentirse satisfechos laboralmente se relacionan con el estilo *entrenador de su superior jerárquico*".

Así también, Cisneros (2011), corrobora los resultados obtenidos en su estudio en México titulado "Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario, entre los resultados tenemos: 51 por ciento del personal se encuentra moderadamente satisfecho en la satisfacción general, factores extrínsecos 74.5 por ciento se presentaron satisfechos y 76.3 por ciento se encontró que está insatisfecho en factores intrínsecos. Las condiciones de trabajo 54.5 por ciento el personal considera las condiciones físicas regulares, condiciones psicológicas 49.1 por ciento las percibe regulares y 40 por ciento condiciones sociales las considera buenas". Otra investigación que coincide con los resultados es la de Huánuco, (2021) Identidad profesional de los enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia – enero 2021, entre los resultados se obtuvo que el 91.4% de los enfermeros presentan un nivel de identidad profesional favorable, según las dimensiones el 85.7% presenta un autoconcepto favorable, el 88.6% de los enfermeros manifiesta una motivación favorable y el 67.1% mantiene relaciones interpersonales favorables. Conclusiones: Un gran porcentaje de los enfermeros presenta una identidad profesional favorable.

En la tabla 3 sobre la relación existente entre la Capacidad de Liderazgo y la Satisfacción Laboral en enfermeras de la Red Trujillo, al aplicar la prueba de Chi cuadrado, se encontró una relación significativa entre ambas variables de estudio.

Tabla 3

Relación entre la capacidad de liderazgo y el nivel de satisfacción laboral en enfermeras de la red Trujillo – 2019

Capacidad de Liderazgo	Nivel de Satisfacción Laboral				Total	
	REGULAR		BUENO		N°	%
REGULAR	N°	%	N°	%	N°	%
REGULAR	15	29.4	5	9.8	20	39.2
BUENA	0	0.0	31	60.8	31	60.8
Total	15	29.4	36	70.6	51	100.0

$\chi^2 = 12,857$ $p < 0,01$ (significativo)

Estos resultados llevan a confirmar que el trabajo en salud es variado; e involucra en el profesional diversas capacidades que tiene que desarrollar y diversas necesidades que se relacionan con la elaboración de su trabajo, por lo que implica una gran responsabilidad y demanda una actuación

inmediata y eficaz, lo cual requiere profesionales motivados, con autonomía en su trabajo, con buena formación, pero a la vez es necesario una buena comunicación interprofesional y un reconocimiento en su labor profesional.

En el Perú se encuentran numerosas investigaciones motivadas por encontrar la relación entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral; entre las investigaciones que coinciden se encuentra la de Carrera (2014), quien realizó la tesis en Pacasmayo titulada "Capacidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la red de salud PACASMAYO – 2014". Concluyendo: el cien por ciento (100 por ciento) de los profesionales encuestados presentan Capacidad de Liderazgo. El 63.3 por ciento de los profesionales de enfermería se encontró en Nivel Alto de Satisfacción Laboral, el 36.7 por ciento se encuentran en un Nivel Medio de Satisfacción Laboral, lo cual indica que no todos los profesionales encuestados están totalmente satisfechos. La Capacidad de Liderazgo tiene relación significativa con el Nivel de Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería, siendo comprobado por la prueba de Chi cuadrado.

CONCLUSIONES

Existe relación significativa $p < 0,01$ (significativo al 1 por ciento) entre la capacidad de liderazgo y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red Trujillo. También se encontró que el 60.8 por ciento de enfermeras de la Red Trujillo, tiene una capacidad de liderazgo buena y el 39.2 por ciento tiene una capacidad de liderazgo

regular y el 70.6 por ciento de enfermeras de la Red Trujillo tiene una Satisfacción Laboral buena, mientras el 29.4 por ciento de enfermeras tiene una satisfacción laboral regular.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, D. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163.
- Arteaga, N. (2020). Capacidad de liderazgo personal e interpersonal en enfermeras de emergencia. *Revista Sciendo*. 23(4), 251-257.
- Cisneros, C. (2011). Satisfacción laboral del personal de enfermería v su relación con las condiciones de trabajo hospitalario (Tesis de licenciatura den enfermería). Universidad Autónoma de San Luis de Potosí - México.
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw Hill.
- Felipe, G., et al. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *Revista Sciendo*, 21(3), 369-374.
- Gonzales, L., et al. (2013). Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago de Chile. *Ciencia y Enfermería*, XIX(1), 11-21.
- Hoyo, M. (2004). *Estrés Laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 49 pp.
- Huánuco, L. (2021). Identidad profesional de los Enfermeros del Hospital Nacional Sergio E. Bernales en el contexto de la pandemia (Tesis de Licenciatura en Enfermería). Universidad San Martín de Porres.
- Martínez, M. (2013). *La Teoría de Herzberg*. Escuela de la Organización Industrial.
- Ribeiro, M. (2015). Reflexionando sobre liderazgo en enfermería. *Escola Anna Nery Revista de Enfermagem*, 10(1), 109-115.
- Robbins, S. (2018). *Teoría de la Administración*. México: Pearson. 12 edición. 560.
- Saldarriaga, J. (2019). Capacidad de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería Red Chepén (Tesis de segunda especialidad) Universidad Nacional de Trujillo.
- Sánchez, J. (2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería y clima organizacional en el servicio de enfermería del Hospital Regional Docente de Trujillo. (Tesis de segunda especialidad). Universidad Nacional de Trujillo.
- Sousa, L. (2017). El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Aquichan*, 17(1), 70-83.

ANEXOS

Anexo 1. ESCALA DE CAPACIDAD DE LIDERAZGO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
POST GRADO – ENFERMERIA EN SALUD PUBLICA

“ESCALA DE CAPACIDAD DE LIDERAZGO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA”

AUTOR: Bass y Avolio (2000)

MODIFICADO: Leyva (2019)

INSTRUCCIONES:

Este cuestionario intenta describir su capacidad de liderazgo, tal como Ud. lo percibe. Por favor, responda todos los ítems de este cuadernillo. Si un ítem le resulta irrelevante o le parece que no está seguro o que no conoce su respuesta, no lo responda.

En las siguientes páginas se presentan 32 afirmaciones descriptivas. Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta a Ud. La palabra “demás” puede significar sus pares, clientes, informantes directos, o supervisores, o todos ellos.

Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente con una cruz o un círculo.

N: Nunca

RV: Rara vez

AV: A veces

AM: A menudo

F: Frecuentemente

ESCALA DE CAPACIDAD DE LIDERAZGO	ITEMS				
	N	RV	AV	AM	F
1. Ayudo a los demás siempre que se esfuercen.					
2. Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.					
3. Trato de poner atención sobre las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.					
4. Me involucro cuando surge alguna situación relevante.					
5. Expreso mis valores y creencias más importantes.					
6. Estoy presente cuando surgen problemas importantes.					
7. Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.					
8. Trato de mostrar el futuro de modo optimista.					
9. Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.					
10. Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.					
11. Me decido a actuar cuando las cosas están funcionando mal.					
12. Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.					
13. Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.					
14. Le dedico tiempo a enseñar y orientar.					
15. Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se lograran las metas.					
16. Sostengo la firme creencia en que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, es necesario arreglarlo.					
17. Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.					
18. Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo.					
19. Señalo que los problemas no deben llegar a ser crónicos antes de tomar acciones.					
20. Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.					
21. Pongo mi atención en el manejo de errores, quejas y fallas.					
22. Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.					
23. Realizo un seguimiento de todos los errores que se producen.					
24. Me muestro confiable y seguro.					
25. Construyo una visión motivante del futuro.					
26. Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.					
27. Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.					
28. Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas.					
29. Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.					
30. Enfático la importancia de tener una misión compartida.					
31. Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.					
32. Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.					

Anexo 2. ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
POST GRADO – ENFERMERIA EN SALUD PUBLICA****“ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA”****AUTORA:** Gutiérrez (2015)
MODIFICADO: Leyva (2019)**INSTRUCCIONES:**

Las siguientes preguntas medirán ciertos aspectos sobre la satisfacción en su trabajo. Cada ítem debe ser contestado en la forma en que Ud. crea necesario.

Hay cinco posibles respuestas para cada ítem, corresponda a:

N: Nunca
RV: Rara vez
AV: A veces
AM: A menudo
F: Frecuentemente

Por favor conteste los ítems con la seriedad del caso, asegúrese de dar solo una respuesta para cada ítem.

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL	ITEMS				
	N	RV	AV	AM	F
1. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de objetivos.					
2. El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades.					
3. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
4. Mi jefe reconoce por una labor bien realizada.					
5. Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo.					
6. Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.					
7. Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.					
8. Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.					
9. Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio.					
10. Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad.					
11. Cumpló con el horario establecido y demuestro puntualidad.					
12. Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas.					
13. Existen oportunidades de hacer línea de carrera.					
14. Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.					
15. En el establecimiento cumplen con los convenios y leyes laborales.					
16. Me siento conforme con mi horario laboral.					
17. Entiendo claramente la misión y visión del establecimiento.					
18. Mi establecimiento difunde sus políticas y procedimientos.					
19. Me siento conforme con las normas y políticas del establecimiento de salud.					
20. Mi jefe tiene la formación profesional necesaria para hacer su trabajo.					
21. Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo.					
22. La gerencia es competente en la gestión del cumplimiento de indicadores.					
23. Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo.					
24. Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencias e ideas.					
25. Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos.					
26. Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores.					
27. Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente.					
28. Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo.					
29. Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.					
30. Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.					
31. Estoy conforme con los incentivos que recibo.					
32. Recibo los beneficios de acuerdo a ley.					
33. Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.					
34. Las personas se preocupan por sus compañeros de trabajo.					