

**ESTILOS DE LIDERAZGO, APOYO SOCIAL PERCIBIDO, SATISFACCIÓN
LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL AUSENTISMO EN EL HOSPITAL
REGIONAL DE TALCA**

**JOSÉ ALMUNA GONZÁLEZ
SOLANLLI GONZÁLEZ GUTIÉRREZ
PSICÓLOGO MENCIÓN EN PSICOLOGIA SOCIAL Y DE LAS
ORGANIZACIONES**

RESUMEN

El ausentismo laboral es un tema de gran preocupación, debido a la actual importancia asignada a los recursos humanos y a los costos asociados a la falta de personal (Mesa y Kraemper, 2004). Los estilos de dirección influyen en la satisfacción laboral y los factores asociados a ésta, entre ellos el apoyo social que se ha asociado a bienestar y salud (Feldman y Saputi, 2007), y por ende, puede relacionarse negativamente con el ausentismo laboral. El objetivo de este estudio es *establecer la relación existente entre el ausentismo laboral y las variables estilo de liderazgo, satisfacción y apoyo social percibido en dos grupos de trabajadores del Hospital Regional de Talca catalogados como alto (A) y bajo (B) ausentismo*. El estudio, es descriptivo correlacional - transversal de tipo mixto. La muestra está compuesta por 89 sujetos, 10 líderes y 79 subordinados, además se realizaron 10 entrevistas semi- estructuradas. Los resultados obtenidos indican que el estilo de liderazgo predominante en ambos grupos es delegar y la evaluación de la adaptabilidad del estilo de liderazgo es calificada como baja. Ambos grupos muestran una relación inversa y significativa entre el ausentismo y satisfacción laboral (grupo A, $r = -0,332$, $p < 0,05$; grupo B, $r = -0,543$, $p < 0,001$), destacándose que la mayor insatisfacción en este ámbito se encuentra en el ambiente físico. La efectividad del estilo de liderazgo se correlaciona con la satisfacción en el grupo B ($r = 0,310$, $p < 0,05$), respecto al apoyo social percibido, los funcionarios del grupo A, manifiestan recibir mayor apoyo social de tipo técnico, en comparación al grupo B, donde es mayormente emocional. Se presentan diferencias en cuanto a la conducta ausentista en los funcionarios de acuerdo al género, estado civil, planta administrativa y calidad jurídica, en este sentido, cabe destacar que la antigüedad en el servicio y la edad fueron mencionadas por los participantes como factores que aumentan el ausentismo. Se concluye que optimizar los factores de trabajo,

logrará generar ambientes más confortables y seguros, lo cual incide en la satisfacción laboral, en la institución y en el usuario de la atención de salud (Fernández y Paravic, 2003).

Palabras Clave: *Ausentismo Laboral, Satisfacción, Apoyo Social Percibido, Liderazgo*

ABSTRACT

Absenteeism is an issue of great concern, given the current emphasis on human resources and costs associated with lack of personnel (Mesa and Kraemper, 2004). Leadership styles affect job satisfaction and its associated factors, including social support was associated with welfare and health (Feldman and Saputi, 2007), and thus may negatively associated with absenteeism. The aim of this study is to establish the relationship between absenteeism and leadership style variables, satisfaction and perceived social support in two groups of workers at the Hospital Regional de Talca classified as high (A) and low (B) absenteeism. The study is descriptive correlational - mixed-type cross. The sample is composed by 89 subjects, 10 leaders and 79 subordinates, also 10 interviews were conducted semi-structured. The results indicate that the predominant leadership style in both groups is to delegate and evaluate the suitability of leadership style is described as low. Both groups showed a significant inverse relationship between absenteeism and job satisfaction (group A, $r = -0.332$, $p < 0.05$, group B, $r = -0.543$, $p < 0.001$), stressing that greater dissatisfaction in this area is in the physical environment. The effectiveness of leadership style correlate with satisfaction in group B ($r = 0.310$, $p < 0.05$), compared to perceived social support, officials of the group A, show greater social support received technical, compared group B, which is mostly emotional. Differences arise as to the conduct staff absenteeism by gender, marital status, administrative and legal quality plant, in this regard it is noteworthy that the length of service and age were mentioned by participants as factors that increase absenteeism. We conclude that optimize work factors, will generate more comfortable and safe environments, which affects job satisfaction in the institution and the user of health care (Fernández and Paravic, 2003).

Keywords: Absenteeism, Satisfaction, Perceived Social Support, Leadership.