



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Liderazgo directivo en la felicidad laboral del personal de un
hospital de bejucal, Ecuador 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Alvarez Garcia, Soaneth Estefania (orcid.org/0009-0003-4862-3856)

ASESORES:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

Mg. Ruiz Barrera, Lázaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Me eh trazado varias metas a lo largo de mi vida y esta ha sido una de ellas, por estar presente en cada etapa dedico este trabajo a mi hijo Gaelito Santana Álvarez y a mi madre Elvia García Vera y a toda mi familia y esposo que sin su ayuda y paciencia brindada no podía llegar hasta este momento.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por encaminar cada uno de mis caminos y la Mgs. Miluska Vega por su ayuda brindada y conocimiento impartidos en este proceso de aprendizaje.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	44

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Características sociodemográficas de la muestra</i>	15
Tabla 2 <i>Nivel del liderazgo directivo según sus variables</i>	21
Tabla 3 <i>Nivel de la felicidad laboral según sus variables</i>	22
Tabla 4 <i>Prueba de normalidad del liderazgo directivo y felicidad laboral</i>	23
Tabla 5 <i>Contrastación de la hipótesis general</i>	24
Tabla 6 <i>Contrastación de la hipótesis específica 1</i>	25
Tabla 7 <i>Contrastación de la hipótesis específica 2</i>	26
Tabla 8 <i>Contrastación de la hipótesis específica 3</i>	27

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y felicidad laboral en el personal de un hospital de Bejuca, Ecuador 2023; el estudio se efectuó bajo un enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. La población que se tomó fue 150 profesionales del hospital, a quienes se les aplicó un cuestionario para medir las variables liderazgo directivo y felicidad laboral. Los resultados obtenidos a través del procesamiento estadístico reflejaron una relación significativa respecto a las variables, con nivel de significancia de $p=0,000$ y con coeficiente de correlación de $r =, 0.339^*$ siendo una relación positiva directa baja. En cuanto a los datos descriptivos se encontró que el 80% de los profesionales presenta un nivel de liderazgo directivo medio y el 96% refleja un nivel de felicidad laboral medio. Lo que lleva a concluir que, un liderazgo que valora y reconoce los logros y contribuciones de los empleados genera un sentido de satisfacción y felicidad en el trabajo.

Palabras clave: Liderazgo directivo, felicidad laboral, emoción positiva, compromiso, sentido del personal.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between managerial leadership and happiness at work in the personnel of a hospital in Bejucal 2023; the study was carried out under a quantitative approach, correlational level and non-experimental design. The population taken was 150 hospital professionals, to whom a questionnaire was applied to measure the variables managerial leadership and happiness at work. The results obtained through statistical processing reflected a significant relationship with respect to the variables, with a significance level of $p=0.000$ and a correlation coefficient of $r = 0.339^*$, being a low direct positive relationship. Regarding the descriptive data, it was found that 80% of the professionals present a medium level of managerial leadership and 96% reflect a medium level of happiness at work. This leads to the conclusion that leadership that values and recognizes the achievements and contributions of employees generates a sense of satisfaction and happiness at work.

Keywords: managerial leadership, happiness at work, positive emotion, commitment, sense of employee satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

La mayoría de las empresas están legalmente obligadas a velar por la buena salud de sus colaboradores, pero a veces también buscan garantizar su bienestar. Aunque ello suponga olvidar lo básico: un espacio de trabajo adecuado y relaciones de confianza (Ballvé & Fontana, 2021). Por tanto, el liderazgo en el trabajo es un tema serio que no puede eliminarse de la agenda de la alta dirección.

Por lo tanto, mantener un buen ambiente en una empresa es de vital importancia, contra todo pronóstico, permite a los colaboradores mejorar su rendimiento y ganar en productividad. Para lograrlo, es necesario que los responsables de cada equipo tengan un buen liderazgo directivo. De este modo, podrán resolver diversos conflictos. Sin embargo, los cambios rápidos y no planificados, la ausencia de información entre los equipos, la limitada estandarización en los procesos, la incapacidad para reconocer los aumentos de costes antes de la expansión y la inhabilidad para ser un modelo regional son los principales retos de la gestión hospitalaria a los que se enfrentan los centros sanitarios de todo el mundo (Estalella et al. 2021).

Este tipo de situaciones se debe resolver para optimizar los servicios que se presta en las instituciones de salud, cumpliendo con propósitos institucionales. Sin embargo, de acuerdo con Wen et al. (2020) se conoce que, en algunas áreas de los establecimientos de salud, los procesos no se direccionan a mantener una felicidad laboral. Esta situación se debe principalmente al actual estilo de liderazgo directivo, que a su vez afecta al rendimiento del personal al no sentirse bien con el trabajo, los compañeros y el lugar de trabajo.

En el caso de Ecuador, la formación inadecuada del personal de salud hace que los recursos humanos se consideren un aspecto crucial en esta área, debido a la falta de formación y, sobre todo, a la desmotivación de los trabajadores, acciones que tienen que ver con la felicidad laboral (Saltos, 2022). Bajo esta línea es importante conocer que, el trabajo contribuye a la felicidad del personal porque ayuda a realizarse y superarse. También permite aprender continuamente habilidades y actitudes y desarrollarnos plenamente. Refuerza la confianza y la autoestima gracias a la consecución de objetivos.

En el hospital de Bejucal se ha identificado problemas de liderazgo directivo en el personal, observando desorganización, procesos de liderazgo inadecuados que están afectando al personal y a los pacientes. A su vez, se presenta poca simpatía en los usuarios, mismos que traen como consecuencias las quejas frecuentes, esto debido al trato que reciben por parte de los diferentes profesionales que laboran en el lugar y por la falta de importancia que se da a determinados casos.

Estas situaciones no tienden a ser complejas, pero por el desconocimiento de los procesos para mantener la felicidad laboral, no pueden dar una respuesta clara y eficiente. Por otro lado, se puede evidenciar el continuo incumplimiento a las normas que son establecidas por la organización, lo que demuestra el poco empoderamiento por parte del líder que está a cargo del hospital.

El problema general a investigar es: ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo en la felicidad laboral del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023?; mientras que los problemas específicos son: (a) ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo en la emoción positiva del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023?; (b) ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo en el compromiso del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023?; (c) ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo en el sentido del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023?

La justificación teórica de la indagación se da tras la necesidad de identificar la comprensión del liderazgo directivo que ejercen los gerentes en relación con la atención en el hospital, misma que requiere una comprensión como componente clave del proceso de liderazgo y felicidad laboral en el profesional, lo que afectará la satisfacción y aptitud de los servicios de salud.

La justificación metodológica del estudio se direcciona por el uso de cuestionarios que miden e identifican las particularidades de las variables establecidas, además, sirven para recopilar información sobre las dimensiones y su correlación con el liderazgo directivo del personal profesional de salud, mismas que serán sometidas a una evaluación por expertos para su aplicación.

La justificación práctica del estudio se apoya en los resultados a conseguir, con los cuales, cada uno de los líderes del hospital pueda beneficiarse y conocer sobre el funcionamiento del sistema de liderazgo que se maneja en su entorno de trabajo. Además, se beneficiarán al tener a su disposición información que aporte en sus actividades, creciendo profesional y personalmente, creando un sentimiento de lealtad a la empresa.

De esta manera, el objetivo general de la investigación es: Determinar la relación entre el liderazgo directivo en la felicidad laboral del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023; los objetivos específicos son: (a) Determinar la relación entre el liderazgo directivo en la emoción positiva del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023; (b) Determinar la relación entre el liderazgo directivo en el compromiso del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023; y (c) Determinar la relación entre el liderazgo directivo en el sentido del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023.

La hipótesis general de la investigación es: El liderazgo directivo se relaciona significativamente en la felicidad laboral del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023; a su vez, las hipótesis específicas son: (a) El liderazgo directivo se relaciona significativamente en la emoción positiva del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023. (b) El liderazgo directivo se relaciona significativamente en el compromiso del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023. (c) El liderazgo directivo se relaciona significativamente en el sentido del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para la realización del estudio se considera diversas investigaciones internacionales y nacionales, integrando las variables tales como: gestión hospitalaria y liderazgo.

En ámbito internacional, presenta los siguientes:

En Perú, Yapura (2022) desarrolla una investigación que tiene como objetivo establecer el impacto del liderazgo transformacional en la felicidad en el trabajo de un hospital. La metodología tiene carácter exploratorio, de tipo descriptiva. Los resultados revelan que los líderes del hospital son capaces de tener admiración, confianza y la sumisión entre profesionales, dado que tiene niveles altos de visión de liderazgo para organizar el establecimiento. Esto le permite concluir que, dentro del área de trabajo de salud existe niveles de liderazgo y estructuras que optimiza los procesos directivos, fortaleciendo en 9,7% el estado de ánimo positivo. Por ello, el trabajo aporta con criterios para relacionar los desafíos que tiene el hospital para la generación de líderes directivos que motiven a sus compañeros a cultivar una actitud optimista.

En Perú, Alfaro (2022) ha elaborado una investigación donde establece la relación entre el liderazgo y satisfacción laboral del profesional de salud. Para lo cual, toma en consideración una indagación aplicada, tipo básico y longitudinal con método hipotético-deductivo. Este proceso revela que, según el Rho de Spearman, hay un coeficiente de relación de ,176 con de ,000 de significancia entre ambas variables. Concluyendo así que, la manera de manejar la felicidad está profundamente ligada al bienestar físico, es decir, las personas con salud emocional enferman menos y se sienten más sanas que las que alimentan emociones negativas. Por tanto, el trabajo aporta con lineamientos a fin de observar los tipos de liderazgo con la felicidad laboral mediante pruebas de hipótesis.

En Perú, Bromley (2020) realiza un estudio que tiene como objetivo averiguar si las habilidades de gestión y la satisfacción laboral están relacionadas. Su metodología fue de diseño no experimental y alcance correlacional-descriptivo. El proceso metodológico permite obtener como resultados un P-valor menor que $\alpha=0,05$. Por tanto, concluye que, a mayor liderazgo, mayor felicidad, cuidado,

compromiso y responsabilidad por parte del empleado. De hecho, el trabajo aporta con procedimientos claves para relacionar las variables propuestas, es decir mediante los cuestionarios.

En Colombia, Valencia & Castaño (2019) tiene como fin analizar el aporte de la comunicación organizacional como parte del liderazgo directivo en la felicidad laboral. Donde se empleó una indagación observacional y descriptiva, enfoque cualitativo, método Delphi, obteniendo como resultados que el cerebro y la felicidad están estrechamente ligados por ciertas hormonas, también conocidas como hormonas de la felicidad. Esto permite concluir que, el líder también es fundamental por estar vinculado al comportamiento de las personas. Por tanto, el trabajo aporta con métodos para la percepción de prácticas hospitalarias, mismas que son analizadas por medio de programas estadísticos.

En España, Salas (2018) desarrollo un estudio que tiene como fin analizar el liderazgo es una fuente esencial de la felicidad en el trabajo. El estudio tiene una recopilación de tipo bibliográfico, alcance descriptivo y método de síntesis. Este proceso les ha permitido tener como resultados que, las empresas también ganan cuando sus empleados están felices y satisfechos. Con ello concluyen que, desarrollan un ambiente laboral dentro de un contexto diferente, considerando el liderazgo en primer lugar. Esta investigación contribuye que los líderes son capaces de crear un entorno expresivo, de modo que la institución pueda transmitirse con mayor claridad al resto del equipo.

A continuación, se enuncia los trabajos a nivel nacional:

En Ecuador-Babahoyo, Bermeo (2022) desarrolla un estudio que busca encontrar el vínculo entre el liderazgo y el ejercicio laboral, la cual está ligada a la felicidad en el trabajo. Para cumplir el objetivo se considera una indagación de tipo mixto y explicativo, lo cual muestra que liderazgo actual en el lugar de estudio El líder rescata un documento extremadamente importante en los métodos de cualquier organización ya que es el responsable de transmitir la cultura de la empresa y comprometer al equipo, de forma que la filosofía de la institución esté alineada con los objetivos del equipo. Por lo tanto, se concluye que, para atender esta felicidad depende del entusiasmo, la perseverancia, el compromiso con la vida

y la capacidad de afrontar la adversidad con equilibrio emocional. Es así que, el trabajo aporta con los criterios básicos que alcance un liderazgo directivo para en las actividades diarias de un hospital.

En Ecuador-Quevedo, Sánchez & Sánchez (2019) determina en el estudio bibliométrico el marco de la felicidad en el trabajo, mediante un estudio científico de enfoque cualitativo y tipo descriptiva, lo que ha permitido tener como resultados significativos. La teoría de ser feliz en el trabajo está relacionada con la psicología positiva. Concluyendo que la felicidad en el trabajo conecta al personal con el sentido, con el compromiso, pudiendo así aprovechar al máximo el potencial individual, y no una búsqueda incesante en un ciclo cada vez más improductivo, que no permite aprovechar al máximo aquel potencial individual, lo cual, se podrá poner en práctica en el trabajo a desarrollarse.

En Ecuador-Guayaquil, Ramírez (2019) desarrolla una investigación que tiene como objetivo instituir la correspondencia de liderazgo con el esfuerzo laboral con clima organizacional de un lugar. El proceso metodológico fue descriptivo y de carácter deductivo. Los hallazgos revelan que existe relación positiva ($\rho=0,527$), permitiendo aceptar la hipótesis alterna. Esto le permite concluir que, la excelencia en el liderazgo puede en la felicidad laboral despertar nuevos comportamientos en las personas que le rodean, incluido el deseo de evolucionar y desarrollarse como profesionales. Por ello, el trabajo aporta con criterios para relacionar los desafíos que tiene el hospital para la concepción de directivos que produzcan en el personal cualidades de un buen líder.

En Ecuador-Quito, Laica (2018) busca determinar si existe o no una conexión entre el estilo de liderazgo o como parte de la felicidad laboral. Para cumplir el objetivo, se toma en cuenta un estudio básico, estudio empírico y tipo descriptivo, que ha permitido tener como resultados que existe un 52% de liderazgo positivo en el cual se desarrolla la productividad y la salud de los empleados, esto permite concluir que el cometido del líder está derechamente conexo con el desempeño del equipo. Por lo tanto, si el empleado hace un gran trabajo, la mayor productividad de los liderados también suele notarse. Por ende, el trabajo aporta con lineamientos de control de variables y dimensiones para una correcta analogía, usando métodos estadísticos como el SPSS.

En Ecuador-Quito Camacho et al., (2018) plantea como objetivo determinar el liderazgo como una fuerza que impulsa la felicidad a través de la satisfacción laboral, mediante un estudio de enfoque cualitativo de carácter descriptivo. Este proceso muestra como resultados que existe en el país un equipo de líderes y la consecución de hallazgos de una institución sea o no de salud. Llegando a concluir que la toma de decisiones que se engloba en la dirección es regular, lo que genera soluciones adecuadas para la calidad de vida del profesional. De forma que, el trabajo aporta con teoría sobre la convivencia en el área laboral.

Variable 1: Liderazgo directivo

Es así como, se da paso a la teoría y a los fundamentos teóricos del liderazgo directivo, para ello hay que partir de la definición de qué es un líder directivo, básicamente es un sujeto que tiene la capacidad para exigir que el equipo de trabajo realice todas las tareas solicitadas, este tipo de liderazgo es más habitual y con buenos resultados, necesario en la gestión de equipos de trabajos. (Peschiera & Rodríguez, 2023)

Existen cuatro estilos de liderazgo estos son: Estilo Directivo: establece directrices sobre normas y comunica expectativas. Estilo de Apoyo: muestra preocupación por el bienestar de los profesionales y desarrolla relaciones mutuamente satisfactorias. Estilo Participativo: solicita sugerencias para la toma de decisiones. Estilo Orientado al Logro: se centra en la mejora continua y espera que los miembros del equipo asuman responsabilidades. (Echevarría, 2022)

Sin embargo, las empresas que requieren más creatividad y desarrollo del equipo muestran malos resultados con líderes autoritarios. Por ende, se percibe una brecha en el compromiso, la innovación y la creatividad, dada la considerable disminución de las relaciones de intercambio como el diálogo y la experimentación entre líder y equipo, además del hecho de que sólo el directivo participa en las decisiones, lo que deja de ser una idea conjunta.

Otra de la teoría es la de la parrilla de gestión también, es una idea creada por Robert R. Blake y Jane S. Mouton. Consiste en un amplio conjunto de teorías sobre los estilos de liderazgo, según las cuales un líder puede utilizar diversas

formas y habilidades para trabajar con su equipo y lograr resultados ascendentes. (Cremades, 2021)

En cuanto a los enfoques conceptuales un líder directivo es alguien que genera un impacto de la institución. Esto ocurre porque es capaz de inspirar y guiar a todos los demás para que trabajen en el logro de los fines. Además, tras conocer el trabajo técnicamente, el líder debe tener otras habilidades para desempeñar la función. Al fin y al cabo, es necesario saber motivar y aumentar la productividad del equipo. (Sotelo, 2021)

Entre los diversos tipos de liderazgo existentes en el mercado actual, el más considerado por las organizaciones es, sin duda, el liderazgo directivo. En él, el líder basa su labor de dirección en el desarrollo de sus profesionales, motivando, colaborando y comprometiendo realmente a su equipo, gestionándolo de la mejor manera posible, mediando entre personas y procesos, y teniendo como objetivo los resultados finales. (Córdova, 2021)

Actualmente, en las grandes empresas, ya se sabe que desarrollar y mejorar la capacidad de liderazgo no es una búsqueda restringida a los gestores, sino a todos los profesionales que buscan resultados y crecimiento en sus carreras. Independientemente del cargo que se ocupe, generalmente aquellos que tienen habilidades de liderazgo directivo, que son proactivos, proponen soluciones, entregan resultados, desempeñan correctamente sus funciones y además tienen un buen desarrollo en el trabajo en equipo, logran ascender profesionalmente. (Ayala, 2020)

El término liderazgo directivo se refiere a un tipo de líder muy demandado por las empresas debido a su capacidad para ofrecer más resultados con menos recursos en un corto espacio de tiempo. Desempeña su función con competencias directivas, es decir, que se centra tanto en las personas como en los procesos, utilizando sus habilidades y conocimientos para convertirse en un profesional de alto rendimiento con eficiencia y eficacia. (Maya et al., 2019)

Chiavenato (2009) el concepto de liderazgo se puede extender dentro de la organización el líder principal debe procurar que todos los líderes de la organización desarrollen cinco conjuntos básicos de habilidades (p.368). En función del autor las

dimensiones son: habilidad de comunicación, habilidad de relación personal y habilidad de creatividad.

De acuerdo a Chiavenato (2009) la variable liderazgo directivo se basa en la Teoría de los rasgos de personalidad donde se establece que ciertos rasgos están relacionados con el éxito personal y, una vez identificados, podrían ser utilizados para seleccionar a los líderes (p.343).

Habilidades para la comunicación: Los líderes eficaces son diestros para comunicar, sea de forma escrita, oral o no verbal.

Habilidades relacionadas con las personas: Dado que las personas forman parte de la eficacia del liderazgo, el líder debe ser capaz de crear un clima de aprendizaje, diseñar y dirigir programas de capacitación, transmitir información y experiencias, permitir el acceso a los resultados, ofrecer asesoría para el desarrollo profesional, promover el cambio organizacional y adaptar el material del aprendizaje.

Creatividad: La capacidad de solucionar problemas, innovar y crear es una ventaja competitiva en el mundo actual. El líder no sólo debe ser creativo, sino también generar un clima que fomente la creatividad de los demás. (p.345)

La importancia de esta variable en el ámbito de la salud es sustancial para que un profesional desarrolle el perfil de líder directivo donde identifique sus características de comportamiento predominantes y trabaje en el equilibrio entre ellos, extrayendo lo mejor. Para que esta identificación se realice de forma más fácil y asertiva, lo ideal es utilizar el sostén de las áreas de la institución, que sin duda serán de gran ayuda en el desarrollo de este líder.

En cuanto a las teorías de felicidad laboral, sus inicios recaen en Einstein según Psychology Today, él hablaba con frecuencia de la búsqueda de la felicidad, denominándolo como ese algo que se persigue. (Aguinaga & Palomino, 2022)

Variable 2: Felicidad laboral

En cuanto a los enfoques conceptuales la felicidad laboral es una definición que sólo es posible cuando el entorno inmediato del individuo lo permite. La cultura organizativa es un buen indicador para ello. La cultura organizativa representa el

entorno laboral interno creado para dirigir una organización. También dice algo sobre la manera en que reciben un trato por sus supervisores y la alta dirección. Una cultura organizativa eficaz tiene en cuenta la felicidad de los empleados y pretende estimular su satisfacción. (Muñoz & Riaño, 2021)

La felicidad organizativa o felicidad en el trabajo tiene el potencial de convertirse en una estrategia ventajosa de la planificación de talento humano al minimizar las tasas de rotación y absentismo. Además, puede alimentar el sentimiento de realización e integración de los empleados en la organización, contribuyendo a un mejor rendimiento organizativo y a una mayor retención del talento. (Ramírez et al., 2020)

Todo ser humano busca alcanzar en su vida, la verdad es que hay varias cosas que hacen felices, como la familia, los amigos, el dinero, etc. y la felicidad en el trabajo rara vez se incluye en esa lista. La felicidad no es ni más ni menos que un estado de ánimo positivo que nos motiva y nos hace más optimistas para afrontar cualquier reto que se nos presente. (Foncubierta & Sánchez, 2019)

Si el objetivo es situar a una determinada organización en el top de instituciones idóneas para trabajar, cabe destacar la inversión en felicidad en el trabajo mediante la aplicación de las siguientes estrategias: clima organizacional, gamificación, teletrabajo, premios por desempeño, construir una cultura de innovación.

Si la felicidad en el trabajo se establece como un objetivo central a alcanzar en la empresa, es importante que todas las partes implicadas sean conscientes de que el mundo profesional está en constante cambio y que los empleados son cada vez más exigentes con las condiciones de trabajo. (Pérez & Galdos, 2019)

En un contexto organizativo, esta felicidad depende principalmente de los empleados, ya que constituyen la mayoría de los profesionales de la empresa. Sin embargo, en una organización, donde los directivos cuentan con más de una generación en sus equipos, se convierte en un reto encontrar las mejores prácticas que hagan que todos sean igualmente felices en el trabajo. (Maldonado & Yusit, 2013)

Richard Ryan y Edward Deci, dos investigadores que desarrollaron la teoría de la autodeterminación definen la felicidad a través de dos puntos de vista: la felicidad como hedonista, acompañada de sentimientos placenteros y juicios deseables, y la felicidad como eudaimónica, que significa que las personas hacen cosas virtuosas, morales y significativas. (Chacón et al. 2021)

En 1922, un año después de ganar el Premio Nobel, Einstein viajó a Japón para dar una serie de conferencias y se encontró siempre rodeado de curiosos admiradores. Al parecer, incluso en aquella época le rondaba por la cabeza la cuestión de la felicidad, porque un día, cuando un mensajero vino a hacer una entrega a su habitación de hotel, Einstein le entregó un par de billetes firmados en lugar de una propina. (Unnikrishnan, 2020)

Una de ellas decía: la felicidad debe ser tranquila y eso se transforma en el éxito combinada con una inquietud constante. No está claro si Einstein quería dejar la nota para la posteridad o simplemente le quito sin cambio y sabía que la firma valdría mucho más. Pero fueran cuales fueran las motivaciones de Einstein, su gesto resultó ser increíblemente generoso. (Unnikrishnan, 2020)

La felicidad en el trabajo depende casi siempre del entorno laboral, pero también de las condiciones generales para la felicidad, como se describe Maslow en teoría de la pirámide. En las últimas décadas, el tema de la felicidad en el trabajo ha cobrado cada vez más importancia debido a la intensificación del trabajo por la creciente competencia y las incertidumbres económicas. Cada vez más científicos y expertos consideran que la felicidad en el trabajo es una de las fuentes más importantes de resultados positivos. (Orbegozo & Manuela, 2019)

Seligman (2015) la variable felicidad laboral se basa en la Teoría de la felicidad auténtica donde la psicología positiva trata de lo que escogemos por sí mismo (p.43).

Las empresas que consiguen aumentar la felicidad de sus empleados en el trabajo obtienen un rendimiento y una satisfacción del cliente superiores a la media. Por tanto, a las empresas les resulta rentable invertir en la felicidad de sus empleados. Invertir en este contexto significa crear un entorno de trabajo positivo y atraer un liderazgo que contribuya a la felicidad de los empleados.

La felicidad no equivale a conseguir dinero y otras cosas, pero estos factores pueden influir positivamente en el bienestar de un individuo en el lugar de trabajo. Las investigaciones demuestran que la libertad y la autonomía son los elementos que más se relacionan en cuanto a la felicidad de los empleados.

Seligman (2015) menciona la psicología positiva trata de la felicidad en tres dimensiones: emoción positiva, compromiso y sentido. Y cada uno de estos elementos se puede definir y medir mejor que la felicidad. El primero es la emoción positiva; lo que sentimos: placer, éxtasis, embelesamiento, calidez, comodidad, etcétera. El segundo elemento, compromiso, se relaciona con el flujo: ser uno con la música, detener el tiempo y perder la conciencia de sí mismo durante una actividad absorbente. Existe un tercer elemento de la felicidad, que es el sentido. Los seres humanos, ineludiblemente, necesitan sentido y propósito en la vida. (pp.44-48)

La importancia de la variable felicidad laboral en el ámbito de la salud es imprescindible ya que cuando el nivel de felicidad de un empleado se ve influido positivamente por el trabajo y el entorno laboral se vence los sentimientos negativos en el trabajo y se fortalece la organización. La felicidad en centro de estudio significa que la balanza entre la felicidad y la infelicidad se inclina a favor de lo positivo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El enfoque cuantitativo es el método de indagación utilizado para recopilar y analizar datos en forma de números u otros términos cuantitativos, de hecho, los estudios cuantitativos suelen implicar a muchas unidades que pueden ser individuos, organizaciones, comunidades o estados (Sánchez, 2019). De acuerdo con lo mencionado se usó datos procesado en software estadísticos con sus respectivos análisis numéricos.

Es nivel correlacional se refiere a la relación estadística se da entre factores, es decir, cómo se mueven juntas en términos de dirección y magnitud. Una correlación puede ser positiva, negativa o nula, pero no implica una relación. Siendo un enfoque utilizado en el proceso científico para instituir relaciones de causa y efecto entre variables. (Roy et al, 2019)

El estudio tuvo un diseño no experimental, ya que las variables del estudio no fueron manipuladas por la investigadora, además, no se realizó ningún tipo de control, y es transversal, ya que los datos corresponden a los años de estudio de 2023.

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Liderazgo directivo

Definición conceptual: Chiavenato (2009) el concepto de liderazgo es que el líder senior debe asegurarse de que todos los líderes de la institución adquieran los cinco conjuntos de habilidades fundamentales.

Definición operacional: la medición de esta variable fue llevada a cabo a través de un cuestionario, el cual abarcó tres dimensiones:

- a) Comunicación
- b) Relación personal
- c) Creatividad

Escala: Ordinal mediante la escala de Likert (Nunca, De vez en cuando, A veces, Bastante, Siempre)

Variable dependiente: Felicidad laboral

Definición conceptual: Seligman (2015) la variable felicidad laboral se basa en la Teoría de la Felicidad Auténtica, que analiza cómo la psicología positiva trata lo que se decide por uno mismo.

Definición operacional: la medición de esta variable fue llevada a cabo a través de un cuestionario, el cual abarcó tres dimensiones:

- a) Emoción positiva
- b) Compromiso
- c) Sentido

Escala: Ordinal mediante la escala de Likert (Nunca, De vez en cuando, A veces, Bastante, Siempre)

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Hernández (2020) define como la suma de los habitantes de una zona o de las personas pertenecientes a un grupo determinado, por ejemplo, la población de un país, la población civil o población rural. De hecho, la población total del trabajo estuvo integrada por 257 colaboradores del hospital Bejucal 2023 (Centro Médico Isla de Bejucal Tipo A, 2023). Este número de trabajadores incluye a todo el personal administrativo, financiero y médico, por lo que, para efectos del trabajo de investigación se ha considerado únicamente a los profesionales de la salud que incluyen médicos, enfermeras, farmacéuticos, dietistas, personas de cuidados de la salud, etc.

Criterios de inclusión:

- Personal de salud del Centro Médico Isla de Bejucal "CEMIB" Tipo A 2023.
- Personal masculino y femenino del Centro Médico Isla de Bejucal "CEMIB" Tipo A.

Criterios de exclusión:

- Personal administrativo y financiero del Centro Médico Isla de Bejucal "CEMIB" Tipo A.
- Personal que no pertenezca al Centro Médico Isla de Bejucal "CEMIB" Tipo A.

3.3.2. Muestra

Se consideró únicamente a los profesionales de salud que incluyen 150 (N). Sus características sociodemográficas se exponen a continuación:

Tabla 1

Características sociodemográficas de la muestra

N°	Variables	Frecuencia	Porcentaje	Total	
1	Sexo	Masculino	52	35%	150
		Femenino	98	65%	
2	Edad	De 18 a 25	41	27%	150
		De 26 a 35	30	20%	
		De 36 a 45	58	39%	
		De 46 en adelante	21	14%	
3	Nacionalidad	Ecuatoriana	150	100%	150
4	Nivel educativo	Sin estudios	0	0%	150
		Primaria	34	23%	
		Secundaria	87	58%	
		Superior	29	19%	
5	Estado civil	Soltero/a	20	13%	150
		Casado/a	102	68%	
		Separado/a	19	13%	
		Viudo/a	9	6%	

3.3.3. Muestreo

En un muestreo no probabilístico no existe una probabilidad concreta de que la persona sea parte de la muestra de estudio, es decir, cada persona de la población carece de la probabilidad de ser tomado en cuenta (Arias, 2022). Para Sánchez (2019) es un método de muestreo en el que no se sabe qué persona de

la población será seleccionada como muestra. De esta manera, no se somete a la aplicación de una fórmula debido a que el número de población fue seleccionada por conveniencia.

Unidad de análisis

Es el personal de un hospital de Bejucal donde se aplicará el cuestionario para la toma de datos y posterior análisis.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La encuesta se utiliza para obtener información en profundidad sobre las razones y motivaciones subyacentes de las personas o muestra de la investigación seleccionada (Puente, 2018). Esta técnica fue administrada a los 150 profesionales médicos que trabajan activamente en el hospital Bejucal, donde se consideró ítems basadas en las dimensiones de las variables que se estudian.

3.4.2. Instrumentos

Se aplicó dos cuestionarios, la primera direccionada a la variable liderazgo directivo, bajo tres dimensiones que ha sido tomado de Chiavenato (2009) y adaptado por Maya et al. (2019). El segundo cuestionario direccionado a la variable felicidad laboral de Seligman (2015) adaptado por Pérez y Galdos (2019). Los dos instrumentos trabajan con base a la escala de Likert, la cual fue nominal.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre:	Test que mide la variable de liderazgo directivo
Autor :	Chiavenato (2009)
Adaptado por:	Maya et al. (2019)
Dimensiones:	Comunicación Relación personal Creatividad
Baremos:	Nunca [0-31], De vez en cuando [32-62], A veces [63-93], Bastante [94-124], Siempre [125-155]

Ficha técnica de instrumento 2

Nombre:	Test que mide la variable de felicidad laboral
Autor:	Seligman (2015)
Adaptado por:	Pérez y Galdos (2019)
Dimensiones:	Emoción positiva Compromiso Sentido
Baremos:	Nunca [0-31], De vez en cuando [32-62], A veces [63-93], Bastante [94-124], Siempre [125-155]

3.4.3. Validez de los instrumentos

Los instrumentos utilizados deben tener un nivel de validez adecuado para ser aplicado, por tal razón para determinar las particularidades de mejora o cambio en los instrumentos se ha recurrido a la opinión de expertos, con el fin de brindar conformidades a los dos cuestionarios correspondientes al liderazgo directivo y felicidad laboral.

En el caso del primer instrumento para medir el liderazgo directivo de los profesionales de salud del hospital Bejucal, se recurrió al juicio de tres expertos para conocer su pertinencia, relevancia y claridad de las preguntas formuladas. Esto ha demostrado que el instrumento tiene validez

Para el segundo instrumento correspondiente a la felicidad laboral, de igual manera se recurrió al juicio de expertos para conocer su pertinencia, relevancia y claridad de las preguntas formuladas, determinando el instrumento tiene validez (Anexo 3).

3.4.4. Confiabilidad

El alfa de Cronbach se considera uno de los diversos métodos para comprobar la fiabilidad de una prueba o cuestionario, el valor indica la relación entre la varianza observada y la varianza de los valores verdaderos de la prueba (Hernández, 2020). De esta forma, los instrumentos fueron sometidos a una prueba con 25 profesionales del hospital Bejucal. (Anexo 6)

Confiabilidad del instrumento para medir el liderazgo directivo

El primer instrumento obtuvo una fiabilidad fuerte al aplicar el Coeficiente de Alfa de Cronbach siendo de 0,761, concluyendo que puede ser aplicado a la totalidad de la muestra (N=150).

Confiabilidad del instrumento para medir la felicidad laboral

En el caso del segundo instrumento, de igual manera se ha empleado el Coeficiente de Alfa de Cronbach mostrando un resultado fuerte con 0,801, demostrando que el instrumento puede ser aplicado.

3.5 Procedimientos

Coordinación para el empleo de los dos instrumentos

Para el empleo de los cuestionarios se realizó la coordinación con los gestores de recursos humanos de la red a la que corresponde la respectiva institución. De igual forma se realizó una sesión informativa para exponer los objetivos del estudio y las particularidades de los instrumentos a los participantes antes de solicitar su consentimiento informado, correo electrónico y números de teléfono para remitir las encuestas. Asimismo, se ha proporcionado una copia impresa de los cuestionarios para aquellos profesionales de salud que lo han solicitado.

Empleo del consentimiento informado

Antes de utilizar las herramientas pertinentes, se obtuvo un documento de consentimiento informado en el que se expresó a los profesionales de salud el propósito del estudio, de esta manera, se proporcionaron los datos de los investigadores y se les informó que se mantendría el anonimato de los datos, respetando la privacidad personal de cada uno de ellos. De igual forma, se ha solicitado la firma de cada participante como prueba de que desea formar parte espontáneamente en el estudio.

Aplicación de los instrumentos

Como los instrumentos se utilizaron de manera autoadministrada para comprender mejor el proceso de aplicación de los instrumentos, se facilitó un correo electrónico para contactar a la investigadora, pero no fue necesario puesto que todos los participantes entendieron como responder a cada pregunta. Además, la instrumentación para este estudio tomó aproximadamente dos semanas.

3.6 Método de análisis de datos

Aquí se describe el proceso de extracción de hallazgos valiosos a partir de datos brutos relevante en un área específica, esta información sirve de base para la elección de alternativas (Gómez & Cohen, 2019). Por tal motivo, con el fin de analizar de forma estadística toda la información sobre el liderazgo directivo y felicidad laboral, se creó una base de datos para demostrar la recopilación de información.

Seguido, se desarrolló un control de calidad de los datos obtenidos para evitar sesgos, y luego de la confirmación, se realizó el análisis descriptivo que incluye la frecuencia absoluta, donde se ha dividido las dimensiones de cada una de las variables para entender los resultados. Dichos resultados se presentan en tablas.

También se utilizó la estadística inferencial, donde se hizo uso de la asociación entre variables y regresión logística ordinal. Determinando la correlación entre la variable liderazgo directivo y las dimensiones de la felicidad laboral. De esta manera, el programa SPSS proporcionó datos cuantitativos sobre la regresión logística ordinal.

3.7 Aspectos éticos

En la indagación científica actual se respeta los principios de seguridad y reserva emitido por la institución bajo la ética profesional, todas las designaciones reservadas con sumo cuidado, así como su implementación y aportes del personal involucrados en la fase de intervención, así como documentación de la revisión pericial con el Código Ético del lugar.

Se puede argumentar que la investigación respeta las posturas en el acatamiento a todo el personal involucrado, independientemente de las instituciones de apoyo, los centros de salud a los que pertenecían los investigadores. En cuanto a las normas dominantes, se consideran importantes principios éticos como la justicia.

Por otro lado, es importante garantizar la integridad, equidad, objetividad y exactitud de los datos obtenidos, teniendo en cuenta la prevención de cualquier pérdida a través de la mediación. Es una participación voluntaria sin obligar a los profesionales de la salud a generar sus propias ideas y contribuir así al progreso de su trabajo.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

En la tabla 2 se observa los resultados cuantitativos que corresponden a los resultados otorgados de los 150 profesionales de salud de un hospital de Bejucal, determinando que, el 80% de los profesionales presenta un nivel de liderazgo directivo medio y solo el 30% evidenció un nivel de liderazgo directivo bajo. Esta misma tendencia se observa en las dimensiones de la variable, es decir, el 72% de los profesionales presentó un nivel medio de comunicación, sin embargo, en la dimensión el 28% tienen un nivel bajo. Por otro lado, se observaron resultados más bajos, el 68% de los profesionales manifestó presentar un nivel de relación personal medio, y el 32% un nivel bajo. Finalmente, se visualiza mejores resultados, el 88% manifestó presentar un nivel medio de creatividad y el 12% un nivel bajo.

Tabla 2

Nivel del liderazgo directivo según sus variables

Variable/dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Liderazgo Directivo	30	20,0	120	80,0	0	0,0
Comunicación	42	28,0	108	72,0	0	0,0
Relación personal	48	32,0	102	68,0	0	0,0
Creatividad	18	12,0	132	88,0	0	0,0

En la tabla 3 se observa los resultados cuantitativos que corresponden a los resultados otorgados de los 150 profesionales de salud de un hospital de Bejucal, determinando que, el 96% de los profesionales presenta un nivel de felicidad laboral medio y solo el 4% evidenció un nivel de bajo. De igual manera, se halló los siguientes resultados en las dimensiones de la variable, es decir, el 91% de los profesionales presentó un nivel medio de emoción positiva, sin embargo, en la misma dimensión el 9% tienen un nivel bajo. Por otro lado, se observaron en los resultados que el 100% de los profesionales manifestó presentar un nivel de compromiso medio. Por último, se visualiza que el 86% presentan un nivel medio de sentido y el 14% un nivel bajo.

Tabla 3

Nivel de la felicidad laboral según sus variables

Variable/dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Felicidad laboral	7	04,0	143	96,0	0	0,0
Emoción positiva	13	09,0	137	91,0	0	0,0
Compromiso	0	0,0	150	100,0	0	0,0
Sentido	21	14,0	129	86,0	0	0,0

4.2. Prueba de normalidad

En este punto se expone los resultados cuantitativos con respecto a la prueba de normalidad, misma que ha sido obtenido a través de la prueba de Kolmogorov-Simirnov.

La tabla 4, concierne a los resultados derivados de la prueba de normalidad conseguida del procesamiento de los datos a través del sistema estadístico SPSS, donde la muestra estuvo conformada por 150 profesionales de salud, y al ser una cantidad superior a 50, se utilizó la prueba estadística de *Kolmogorov-Smirnov* que consiente calcular la normalidad de datos. Por ello, el nivel de significancia muestra un valor de 0,000 en las variables y sus dimensiones, siendo inferior a 0,05. Esto quiere decir que, con este valor se rechaza la hipótesis nula (H0), de modo que, la distribución de los datos estudiados no proviene de una distribución normal, lo que permite en hacer uso del Coeficiente de correlación *Spearman* por las características del trabajo, llevándola a contrarrestar la hipótesis general y específicas. Además, la correlación de rangos viene siendo una medida no paramétrica.

Tabla 4

Prueba de normalidad del liderazgo directivo y felicidad laboral

Variable/dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl.	sig.
Liderazgo Directivo	,176	150	,000
Comunicación	,370	150	,000
Relación personal	,122	150	,000
Creatividad	,276	150	,000
Felicidad laboral	,174	150	,000
Emoción positiva	,194	150	,000
Compromiso	,173	150	,000
Sentido	,173	150	,000

4.3. Contrastación de hipótesis

Dado que los resultados obtenidos no presentan una distribución normal (ver tabla 4), se asume el empleo de una prueba no paramétrica para demostrar la hipótesis general y las específicas de la investigación, empleándose la prueba *Rho* de *Spearman* y el reporte del programa estadístico SPSS.

Contrastación de la hipótesis general

La tabla 5 presenta la contrastación de hipótesis general, demostrando que existe relación entre el liderazgo directivo y felicidad laboral del personal de salud de un Hospital de Bejuical, dado que, el valor de la significancia es de 0,000 siendo menor a 0,05, por tanto, la correlación es significativa. A su vez, se muestra que existe un nivel de correlación positiva baja entre las dos variables generales dado que, el coeficiente de correlación muestra un valor de 0,339*. Por ello, se rechaza la H0 y se acepta la H1, es decir, el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la felicidad laboral en el personal de un hospital de Bejuical, Ecuador 2023.

Tabla 5

Contrastación de la hipótesis general

		Felicidad laboral	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente correlación	,339*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Contrastación de la hipótesis específica 1

La tabla 6 muestra la contrastación de hipótesis específica 1, demostrando que existe relación entre el liderazgo directivo y la emoción positiva del personal de salud de un Hospital de Bejucal, dado que, el valor de la significancia es de 0,000 siendo menor a 0,05, por tanto, la correlación es significativa. A su vez, se muestra que existe un nivel de correlación positiva baja entre las dos variables generales dado que, el coeficiente de correlación muestra un valor de 0,351*. Por ello, se rechaza la H0 y se acepta la H1, es decir, el liderazgo directivo se relaciona significativamente con la Emoción positiva del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023.

Tabla 6

Contrastación de la hipótesis específica 1

		Emoción positiva	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente correlación	,351*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Contrastación de la hipótesis específica 2

La tabla 7 muestra la contrastación de hipótesis específica 2, expresando que existe relación entre el liderazgo directivo y el compromiso del personal de salud de un Hospital de Bejucal, dado que, el valor de la significancia es de 0,000 siendo menor a 0,05, por ende, la correlación es significativa. Por consiguiente, se muestra que existe un nivel de correlación positiva baja entre las dos variables generales dado que, el coeficiente de correlación muestra un valor de 0,319*. Por ello, se rechaza la H0 y se acepta la H1, es decir, el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el compromiso del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023.

Tabla 7

Contrastación de la hipótesis específica 2

		Compromiso	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente correlación	,319*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Contrastación de la hipótesis específica 3

La tabla 8 muestra la contrastación de hipótesis específica 3, manifestando que existe relación entre el liderazgo directivo y el sentido del personal de salud de un Hospital de Bejujal, el valor de la significancia es de 0,000 siendo menor a 0,05, es así que, la correlación es significativa. A su vez, se muestra que existe un nivel de correlación positiva baja entre las dos variables generales dado que, el coeficiente de correlación muestra un valor de 0,229*. Por ello, se rechaza la H0 y se acepta la H1, es decir, el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el sentido del personal de un hospital de Bejujal, Ecuador 2023.

Tabla 8

Contrastación de la hipótesis específica 3

		Sentido	
Rho de Spearman	Liderazgo directivo	Coeficiente correlación	,229*
		Sig. (bilateral)	,005
		N	150

V. DISCUSIÓN

El trabajo de investigación ha sido realizado en el Centro Médico Isla de Bejucal "CEMIB" Tipo A 2023, con la finalidad de determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y felicidad laboral del personal.

Es así como, mediante los resultados obtenidos en el trabajo confirman la hipótesis general acerca de la relación del liderazgo sobre la felicidad laboral en el personal de salud de un centro médico. Es decir que, si el personal posee conocimientos adecuados de liderazgo directivo, tendrá más de probabilidad de acceder a una mejor felicidad laboral en su puesto de trabajo. Y en función de ello tomar decisiones adecuadas y asumir responsabilidades (Echevarría, 2022).

Además, con un excelente liderazgo se logra habilidades para trabajar con su equipo y lograr resultados ascendentes (Cremades, 2021). Según Maya et al. (2019) un buen líder desempeña su función con competencias directivas, es decir, que se centra tanto en las personas como en los procesos, utilizando sus habilidades y conocimientos para convertirse en un profesional de alto rendimiento con eficiencia y eficacia.

Estos resultados concuerdan con los reportes nacionales realizados en Guayaquil por Ramírez (2019) quien afirma que, la excelencia en el liderazgo puede en la felicidad laboral despertar nuevos comportamientos en las personas que le rodean, incluido el deseo de evolucionar y desarrollarse como profesionales. De igual manera, en Quito Laica (2018) revela que existe un 52% de liderazgo positivo en el personal de salud, en el cual se desarrolla la productividad de los empleados, permitiendo al líder estar derechamente conexo con el desempeño del equipo.

Sin embargo, en Quito Camacho et al., (2018) explica que en el país existe un equipo de líderes y la consecución de hallazgos de una institución sea o no de salud. No obstante, la toma de decisiones que engloba la dirección es regular, es decir, no coincide con los resultados expuesto en el presente trabajo. Los motivos se enfocan a las diversas acciones no planificadas para generar soluciones, lo que conlleva a inadecuadas prácticas para la calidad de vida del profesional.

Asimismo, a nivel internacional, Alfaro (2022), Bromley (2020) y Yapura (2022) en Perú, revelan que el liderazgo directivo influye sobre la felicidad laboral. Es decir, dentro del área de trabajo de existe niveles de liderazgo y estructuras que optimiza los procesos directivos, fortaleciendo en 9,7% el estado de ánimo positivo de los colaboradores. Además, en Colombia, Valencia & Castaño (2019) manifiesta que el líder también es fundamental por estar vinculado al comportamiento de las personas. Por ello, la comunicación y la felicidad están estrechamente ligados por ciertas hormonas, también conocidas como hormonas de la felicidad.

Con respecto a la hipótesis específica uno, se ha evidenciado que el liderazgo directivo influye sobre la emoción positiva del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023. Esto quiere decir que, si el personal posee entre sus conocimientos prácticas y procedimientos de liderazgo directivo, pueden realizar tareas vinculadas a la gestión de equipos para obtener buenos resultados, llevando al grupo tras una emoción positiva (Peschiera & Rodríguez, 2023). Por tanto, la emoción positiva es un sentimiento de placer que tienen los trabajadores para desarrollar sus actividades diarias con calidez y comodidad, motivándolos a estar felices en su puesto de trabajo.

De hecho, la emoción positiva viene siendo el potencial para convertirse en una estrategia ventajosa ante la planificación de talento humano al minimizar las tasas de rotación y absentismo (Ramírez et al., 2020). Por tanto, la influencia del liderazgo directivo en esta dimensión de la felicidad laboral se sustenta en la teoría de la felicidad auténtica expuesta por Seligman (2015), donde se consigue incrementar la felicidad de los empleados bajo acciones de superación y rendimiento.

Estos resultados se correlacionan con los expuestos por Rodríguez (2022) en Perú, donde se expone que la emoción positiva en el liderazgo incide con un 54%, siendo un porcentaje medio, y lo importante es mejorar en la motivación, compromiso, y persuasión al logro de perfiles para optimizar el servicio en la institución. De hecho, a menor liderazgo, menor emoción positiva de los trabajadores en construir un ambiente adecuado de trabajo. Asimismo, en el trabajo desarrollado por Molina (2023) la relación existente entre el liderazgo y emoción

positiva en una institución es del 59%, lo que quiere decir que, aún falta por mejorar su liderazgo para construir una cultura de motivación, innovación y desempeño por parte de los trabajadores correspondientes a la institución.

En cuanto a la hipótesis específica dos, se ha evidenciado que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el compromiso del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023, es decir, si el personal de salud adquiere competencias y habilidades de liderazgo dentro de su puesto de trabajo, este se ve influenciado a participar activamente en el compromiso de mejorar la calidad de servicio médico. Es decir, al demostrar responsabilidad en las actividades diarias permite que el hospital otorgue un servicio eficiente, con lo cual serán conscientes de que el mundo profesional está en constante cambio y que los trabajadores son cada vez más exigentes con las condiciones de trabajo (Pérez & Galdos, 2019).

Bajo este aporte, esta relación se sustenta en la teoría expuesta por Robert R. Blake y Jane S. Mouton que hace referencia a la parrilla de gestión, donde el comportamiento y responsabilidad de los trabajadores genera buenos o malos resultados (Dias, 2020). Por ello, hay que emanar una brecha de compromiso, innovación y creatividad en el puesto de trabajo, incrementando las relaciones de intercambio como el diálogo y la experimentación entre líder y equipo.

Estos resultados se correlacionan con los expuestos por Linares (2021) en Perú, donde se evidencia que el compromiso y el liderazgo tienen relación significativa con el 66%, demostrando que los colaboradores de la organización estudiada tienen un compromiso organizacional medio para conseguir el liderazgo, sin embargo, es importante trabajar en mejorar el componente afectivo, continuidad y normativo para afrontar cualquier reto que se nos presente. Asimismo, de acuerdo con Martínez (2023) en Perú, muestra que existe una relación positiva entre el liderazgo y compromiso organizacional con un 60%, es decir, la excelencia del liderazgo directivo despierta en el compromiso nuevas acciones de motivación, mejor rendimiento organizativo y a una mayor retención del talento.

Con respecto a la hipótesis específica tres, se ha probado que el liderazgo directivo se relaciona significativamente con el sentido del personal del Centro Médico Isla de Bejucal "CEMIB" Tipo A. Esto quiere decir que, si el personal motiva,

colabora y se compromete realmente a su equipo, gestionándolo de la mejor manera posible (Córdova, 2021), logrará el sentido donde las personas ineludiblemente inquieran significado y propósito en sus vidas.

En efecto, la importancia del liderazgo directivo en el ámbito de la salud es esencial para que el personal desarrolle el perfil de líder, identificando sus particularidades de comportamiento y trabajo en equipo (Ayala, 2020). Para que esta identificación se realice de forma más fácil y asertiva, lo ideal es considerar el sentido como el sostén de las áreas de la institución, que sin duda serán de gran ayuda en el desarrollo de este líder. Y esto se puede basar en la teoría de la felicidad laboral que propone Einstein, la búsqueda de la felicidad (Aguinaga & Palomino, 2022).

Estos resultados se correlacionan con los expuestos por Medina (2020) en Perú, muestra que existe relación significativa entre el liderazgo y sentido de las personas que laboran en una clínica, esta relación corresponde al 60%, sin embargo, al encontrarse en un nivel medio, es fundamental trabajar en el sentido afectivo, continuidad, normativo y organizacional, lo que puede convertirse en una estrategia ventajosa de la planificación de talento humano al minimizar las tasas de rotación y absentismo. Además, Vadillo (2021) en su investigación desarrollada en Perú, demuestra que existe una correlación positiva entre el liderazgo y el sentido de compromiso laboral en el personal de una empresa, esta relación tiene un porcentaje del 42,51%, lo cual no alcanza ni a la mitad del 100%, manifestando que es importante trabajar en el vigor de compromiso, absorción del compromiso y dedicación en el trabajo, esto demostrará libertad y autonomía de los trabajadores para infundir un liderazgo directivo correcto.

En cuanto a los análisis descriptivos de la primera variable correspondiente al liderazgo directivo, según sus dimensiones, el personal que labora en el Centro Médico Isla de Bejucal "CEMIB" Tipo A, tienen un nivel medio de liderazgo con el 80%, siendo la dimensión creatividad con mayor participación del 88%, este resultado se relaciona con los expuestos por Yapura (2022) que concluye que el 41,1% del personal de salud tienen un liderazgo medio, y el 33,9% un nivel alto. Esto quiere decir que, para alcanzar un nivel óptimo de liderazgo en el hospital

donde labora el personal, se requiere que las consideraciones individualizadas, estimulación intelectual y motivación sean trabajadas de manera eficaz y eficiente, lo cual demostrará mejoras en sus actividades diarias.

Los resultados descriptivos correspondientes a la segunda variable como es la felicidad laboral en función de sus dimensiones, demuestran que el personal del Centro Médico tiene un nivel medio de felicidad con el 96%, siendo la dimensión compromiso la de mayor participación con el 100%. Estos resultados se correlacionan con los encontrados por Chacón (2020) quien expone que la felicidad en el trabajo tiene un nivel medio en los colaboradores, representando un 58%, seguido del 38% de un nivel alto. Estos resultados muestran que la empresa donde se ha realizado el trabajo se debe mejorar y velar por sus trabajadores, optimizando sus condiciones de trabajo y felicidad laboral para un mejor rendimiento profesional.

Las principales limitaciones que se ha presentado en el desarrollo del trabajo fue trabajar con una muestra considerable, lo que ha repercutido en el tiempo prestado en la aplicación de cuestionarios. Es decir, efectuar 150 encuestas ha llevado mucho tiempo al momento de generar la base de datos.

Asimismo, la búsqueda de antecedentes a nivel nacional ha afectado la construcción de los resultados, puesto que no se han establecido relaciones directas entre el liderazgo directivo y felicidad laboral.

Con el desarrollo del trabajo se contribuye a aclarar la relación existente entre el liderazgo directivo y felicidad laboral en el Centro Médico Isla de Bejuical "CEMIB" Tipo A, por lo que, el director del lugar tendrá lineamientos y bases para empezar a trabajar por nuevos cambios en cuanto al personal al cual está representando. Además, se brinda información teórica para alguna capacitación que el centro de salud desee generar para el bien común de su personal.

Es importante que las nuevas investigaciones ligadas al tema desarrollado tomen en cuenta los resultados descriptivos e inferenciales, para que en un futuro se realicen nuevas indagaciones en el mismo lugar, con el fin de relacionar los resultados y verificar si existe mejoras o no.

Con el trabajo, se pretende que en el centro de salud se realice estrategias que contribuyan a que los personales de salud puedan trabajar en grupo y fomentar la felicidad laboral, basados en estos resultados.

VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados encontrados reflejan que la variable liderazgo directivo se relaciona significativamente con la felicidad laboral en el personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023, lo que significa que se ha aceptado la hipótesis alternativa, con valores de α menor a 0.05 y valor de $p=0,000$, siendo una relación directa positiva baja donde el valor de $r =, 0.339^*$.
2. El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la emoción positiva del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023, lo que significa que se ha aceptado la hipótesis alternativa, con valores de α menor a 0.05 y valor de $p=0,000$, siendo una relación directa positiva baja donde el valor de $r =, 0.351^*$.
3. El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el compromiso del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023, lo que significa que se ha aceptado la hipótesis alternativa, con valores de α menor a 0.05 y valor de $p=0,000$, siendo una relación directa positiva baja donde el valor de $r =, 0.319^*$.
4. El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el sentido del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023, lo que significa que se ha aceptado la hipótesis alternativa, con valores de α menor a 0.05 y valor de $p=0,000$, siendo una relación directa positiva baja donde el valor de $r =, 0.229^*$.
5. En cuanto a los resultados descriptivos en la variable liderazgo directivo el 80% del personal que labora en el Centro Médico tiene un nivel medio y la dimensión con mayor participación es la de creatividad con el 88%. Mientras que, en la segunda variable el 96% del personal tiene un nivel medio de felicidad laboral, siendo la dimensión de compromiso la de mayor participación con el 100%.

VII. RECOMENDACIONES

1. Los líderes directivos pueden desempeñar un papel fundamental en la motivación de los empleados, por esta razón, se recomienda al departamento de bienestar social del hospital enfatizar en el reconocimiento y la valoración del trabajo bien hecho, los encargados de esta labor pueden fomentar un sentido de logro y satisfacción en los profesionales, lo que contribuye a su felicidad laboral.
2. Formar una emoción positiva en los profesionales médicos implica crear un entorno de trabajo favorable que promueva la satisfacción, la motivación y el bienestar emocional, en este sentido, se sugiere implementar estrategias, políticas y prácticas que promuevan un clima laboral positivo y saludable.
3. Cultivar el compromiso en los profesionales médicos es importante para promover su dedicación y motivación en el trabajo, por lo que, se sugiere al departamento de recursos humanos dotar al personal de inducciones o charlas donde se comparta la visión, los objetivos y valores institucionales del hospital de Bejucal, de forma que se cree un sentido de pertenencia hacia el establecimiento de salud.
4. Se recomienda a la alta gerencia del hospital de Bejucal dentro de su plan estratégico crea un departamento psicológico que ayude a fomentar el bienestar y el apoyo mutuo entre los profesionales. Dicha acción tendrá como fin promover las prácticas como el cuidado personal, la salud mental, el equilibrio entre trabajo y la vida personal, al igual que brindar apoyo en momentos de estrés o dificultades.
5. La medicina es un campo en constante evolución, por lo que es esencial que el equipo médico se mantenga actualizado con los últimos avances y prácticas clínicas. Por lo tanto, se recomienda que los líderes directivos del centro médico proporcionen oportunidades para la formación continua y apoya el desarrollo profesional

REFERENCIAS

- Abi, C., Nascimento, J., & Ferreira, V. (2020). Bases Teórica dos Estilos de Liderazgo: Una breve revisión. *International Journal of Health Management Review*, 6(2), 1-9. Obtenido de <https://ijhmreview.org/ijhmreview/article/view/229/162>
- Aguinaga, J., & Palomino, G. (2022). *Felicidad laboral y Autoeficacia en una empresa privada de la ciudad de Lima*. 2022: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79382/Aguinaga_SJF_Palomino_HGD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext
- Alfaro, S. (2022). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el personal médico del Hospital Luis Heysen Inchaustegui*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81543/Alfaro_ASA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (2022). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Venezuela: EPISTEME.
- Ayala, P. (2020). Estilos de liderazgo directivo en educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(2), 594-612.
- Ballvé, A., & Fontana, A. (2021). *El propósito de la empresa: Hacia un liderazgo directivo centrado en el bien común*. Buenos Aires: LID Editorial.
- Bermeo, D. (2022). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

- Bromley, Y. (2020). *Habilidades directivas y felicidad laboral en el engagement docente de la RED N° 04, S.J.L. 2020*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46645>
- Camacho, Salas, & Córdova, Ó. (2018). Los Estilos de Liderazgo y su efecto en la Satisfacción Laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 142-148. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3783/10/Los%20Estilos%20de%20Liderazgo%20y%20su%20efecto%20en%20la%20Satisfacci%C3%B3n%20Laboral.pdf>
- Campos, A. (2021). *Métodos mixtos de investigación*. COlombia: Magisterio.
- Centro Médico Isla de Bejucal Tipo A. (2023). Obtenido de https://www.facebook.com/forced_account_switch?next=https%3A%2F%2Fm.facebook.com%2Fpeople%2FCentro-M%25C3%25A9dico-Isla-de-Bejucal-CEMIB%2F100083204446624%2F&_rdr
- Chacón, L. (2020). *“Cultura organizacional y felicidad en el trabajo de los colaboradores millennials del restaurante Mar Picante, Trujillo 2020*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Chacón, P., Mateu, L., Valladares, D., Sánchez, Á., Palma, M., & Fernández, M. (2021). Motivación contextual desde la autodeterminación en las clases de Educación Física. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, 1(41), 88-94.
- Chiavenato, I. (2008). Liderazgo en la Gestión Empresarial Informativa. *Revista de Ciencias Estratégicas*, 16(19), 79-96. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151312831006.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGrawHill Educación.
- Córdova, E. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Conrado*, 17(80), 231-236.

- Cremades, B. (2021). *Estilos de liderazgo y liderazgo deportivo. Evaluación del liderazgo en un equipo de fútbol femenino*. Alicante: Universidad Miguel Hernández. Obtenido de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/26770/1/TFG-Cremades%20Asensi%2c%20Betsab%c3%a9.pdf>
- Cuervo, G. (2019). Poder y liderazgo en el papa Francisco. *Perseitas*, 7(1), 98-124. Obtenido de <https://revistas.ucatolicaluisamigo.edu.co/index.php/perseitas/article/view/3156>
- Dias, R. (2020). *Crescendo Líder Autocrático-Líder Asistencial*. México: Enciclopédia da Conscienciologia. Obtenido de <http://www.reposicons.org:8080/bitstream/123456789/6670/1/Crescendo-Lider-Autocratico%e2%80%93Lider-Assistencial.pdf>
- Echevarría, I. (2022). *Estilo de liderazgo directivo en una institución educativa privada de Tumbes*. Piura: Universidad de Piura. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5639/MAE_EDUC_GE_2202.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Estalella, G., Zabalegui, A., & Sevilla, S. (2021). Gestión y liderazgo de los servicios de Enfermería en el plan de emergencia de la pandemia COVID-19: la experiencia del Hospital Clínic de Barcelona. *Enfermería Clínica*, 31(1), S12-S17.
- Foncubierta, M., & Sánchez, J. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257.
- Foncubierta, M., & Sánchez, J. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182019000200239

- Galindo, H. (2020). *Estadística para no estadísticos: una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Alicante: 3Ciencias.
- Gómez, G., & Cohen, N. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Buenos Aires: CLACSO.
- Hernández, R. (2020). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill.
- Jilaja, R. (2019). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno. *Revista de Investigaciones*, 8(2), 1093-1105. Obtenido de <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/973>
- La felicidad en el trabajo: un reto alcanzable para las empresas. (2018). *Employee Relations: The International Journal*, 1(39), 626-642. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/320800369_La_felicidad_en_el_trabajo_un_reto_alcanzable_para_las_empresas
- Laica, V. (2018). *El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6446/1/T2756-MDTH-Laica-El%20estilo.pdf>
- Linares, J. (2021). *Ejercicio de liderazgo y compromiso organizacional de los colaboradores en la Municipalidad de Chepén*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
- Lobo, P. (2019). *Estudio de Liderazgo según Kurt Lewin: un estudio de caso en la residencia Carmen Sevilla II*. España: Universidad de Sevilla. Obtenido de https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/91050/174_15414361-LOBO%20PEREZ%2c%20PAULO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, S. (2023). *Liderazgo y compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un hospital de Tacna, 2022*. Lima: Universidad César Vallejo.

- Maya et al. (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. *Cienciamatria*, 5(9), 114-129. Obtenido de <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/102/84>
- Medina, M. (2020). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Michelin, K. (2021). *Liderazgo directivo y satisfacción laboral de los profesionales del servicio de Gineco Obstetricia de un Hospital, Piura, 2021*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Molina, L. (2023). *Estado emocional y liderazgo transformacional en los estudiantes del nivel secundario de una institución educativa de Abancay – 2022*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Muñoz, P., & Riaño, M. (2021). Felicidad en el trabajo en docentes oficiales de básica y media. *Revista Boletín Redipe*, 10(1), 349-371. Obtenido de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1187/1094>
- Orbegozo, C., & Manuela, F. (2019). *Felicidad y rendimiento laboral en los colaboradores de Mapfre Chimbote*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_0555beb4cba36ecd588b3fdfec407add
- Pérez, A., & Galdos, G. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(2), 353-373. Obtenido de <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/334741/258481>
- Perez, R., Pérez, L., & Seca, M. (2020). *Metodología de la investigación científica*. República Dominicana: Editorial Maipué.
- Peschiera, L., & Rodríguez, J. (2023). *El estilo de liderazgo autocrático en la mejora de la productividad de las empresas*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/660003/Peschiera_ML.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Puente, W. (2018). *Técnicas de investigación*. Obtenido de <https://www.rppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>
- Puglisi, R. (2019). Etnografía y participación corporal. Contribuciones metodológicas para el trabajo de campo. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*(17), 16.
- Quintero, J., Gutiérrez, F., & López, G. (2020). *Metodología de la investigación científica en las ciencias económicas y administrativas: indicaciones para el estudio, sistema de tareas y casos de estudio*. Cuba: Editorial Universo Sur.
- Ramírez et al. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimension empresarial*, 18(2), 118-138.
- Ramírez, M. (2019). *Estilos de liderazgo, clima laboral y desempeño de los colaboradores de la Compañía Pacifpetrol S.A.* Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14005/1/T-UCSG-POS-MAE-266.pdf>
- Rodríguez, G. (2022). *Inteligencia Emocional y Liderazgo Docente: Revisión sistemática*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Roy et al. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia México*, 66(3), 354-360.
- Ruiz, R. (2019). ¿ Liderazgo transaccional o transformacional? El discurso de cinco rectoras de universidades mexicanas: una aproximación. *Jangwa Pana: Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 18(2), 324-348. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7453284>
- Salas et al. (2017). La felicidad en el trabajo: un reto alcanzable para las empresas. *Capital Humano*, 1(30), 74-79. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/320800369_La_felicidad_en_el_trabajo_un_reto_alcanzable_para_las_empresas
- Saltos, I. (2022). Liderazgo de enfermería en el contexto de la pandemia en Ecuador. *Horizonte de Enfermería*, 33(1), 5-18.

- Sánchez. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria.*, 13(1), 1-9.
- Sánchez, J., & Sánchez, R. (2019). Happiness Management»: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 259-271. Obtenido de file:///C:/Users/MORAYMA%20LEMA/Downloads/3184-Texto%20del%20art%C3%ADculo%20(anonimizado)%20(obligatorio)-21092-5-10-20211014.pdf
- Seligman, M. (2015). *Florecer. La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. México: Editorial Oceano de México.
- Simbron, S., & Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), CIENCIAMATRIA.
- Sotelo, I. (2021). *Estilos de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral en enfermeras que laboran en centro quirúrgico de un hospital de Lima*. Lima: Universidad Norbert Wiener. Obtenido de https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5803/T061_46053841_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soto, G., Lugo, Z., & Nava, J. (2020). Características y evolución del liderazgo político opositor venezolano en el periodo 1999-2015. *Cuestiones Políticas*, 37(64), 162-180. Obtenido de <https://web.s.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=sit e&authtype=crawler&jrnl=07981406&AN=143379392&h=83%2biSRYNZiY56XvpKzDIDa%2feSFXL60Z7HEn0C5fG3R2zSWjG677a3jydzNhLs%2f%2fWUHogDHdUUA rYXvop8Ltlfg%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&result>
- Unnikrishnan, C. (2020). The Theories of Relativity and Bergson's Philosophy of Duration and Simultaneity During and After Einstein's 1922 Visit to Paris. *Visit to Paris. arXiv preprint*, 10(43), 1-63. Obtenido de <https://arxiv.org/pdf/2001.10043.pdf>

- Vadillo, T. (2021). *Liderazgo transformacional y compromiso laboral en los trabajadores de una empresa consultora, Lima 2021*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Valencia, E., & Castaño, E. (2019). Comunicación organizacional y felicidad en el trabajo. *Investigación y desarrollo*, 30(2), 1-28. Obtenido de <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/article/view/14270/214421446001>
- Wen, H., Li, Z., & Fang, D. (2020). Impact of management, leadership, and group integration on the hospital response readiness for earthquakes. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 48, 1-9.
- Yapura, C. (2022). *Liderazgo transformacional en la felicidad en el trabajo del personal de salud en un hospital nacional del Cusco, 2022*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101018/Yapura_BC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Yapura, C. (2022). *Liderazgo transformacional en la felicidad en el trabajo del personal de salud en un hospital nacional del Cusco, 2022*. Lima: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo directivo	Chiavenato (2009) el concepto de liderazgo se puede extender dentro de la organización el líder principal debe procurar que todos los líderes de la organización desarrollen cinco conjuntos básicos de habilidades (p.368).	La medición de esta variable fue llevada a cabo a través de un cuestionario, el cual abarcó tres dimensiones	Comunicación	Escrita Oral Verbal	Ordinal Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
			Relación personal	Clima de aprendizaje Diseñar y dirigir programas de capacitación Transmitir información y experiencias	
			Creatividad	Capacidad de solucionar problemas Innovar y crear es una ventaja competitiva	
Felicidad laboral	Seligman (2015) la variable felicidad laboral se basa en la Teoría de la felicidad auténtica donde la psicología positiva trata de lo que escogemos por sí mismo (p.43).	La medición de esta variable fue llevada a cabo a través de un cuestionario, el cual abarcó tres dimensiones	Emoción positiva	Placer Éxtasis Embelesamiento Calidez Comodidad	Ordinal Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
			Compromiso	Atención concentrada Pensamiento Sentimiento	
			Sentido	Búsqueda del compromiso y el placer.	

Anexo 2. Matriz de consistencia enfoque cuantitativo

Liderazgo directivo en la felicidad laboral del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Liderazgo directivo				
¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo en la felicidad laboral en el personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo directivo y felicidad laboral en el personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023	El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la felicidad laboral en el personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Comunicación	Escrita Oral Verbal	6	Ordinal Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca	Bajo Medio Alto
			Relación personal	Clima de aprendizaje Diseñar y dirigir programas de capacitación Transmitir información y experiencias	6		
			Creatividad	Capacidad de solucionar problemas Innovar y crear es una ventaja competitiva	6		
					18		
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2/Dependiente: Felicidad laboral				
¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo en la emoción positiva en el personal de un hospital	Determinar la relación entre el liderazgo directivo en la emoción positiva del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023	El liderazgo directivo se relaciona significativamente con la emoción positiva del	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Emoción positiva	Placer Éxtasis Embelesamiento Calidez Comodidad	6	Ordinal Siempre Casi siempre A veces	Bajo Medio Alto

de Bejucal, Ecuador 2023?		personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023			6	Casi nunca Nunca	
¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo en el compromiso en el personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo directivo en el compromiso del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023	El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el compromiso del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023	Compromiso	Atención concentrada Pensamiento Sentimiento			
¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo en el sentido del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo directivo en el sentido del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023	El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el sentido del personal de un hospital de Bejucal, Ecuador 2023.	Sentido	Búsqueda del compromiso y el placer.	6		
					18		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: cuantitativo Tipo: Aplicada Método: hipotético-deductivo Diseño: no experimental de corte transversal		Población: 150 N Muestra: 150 N	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: La presentación será con tablas de frecuencia considerando los niveles de cada variable. Inferencial: La presentación comienza con la Prueba de normalidad para posteriormente utilizar pruebas paramétricas y no paramétricas.		

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

ENCUESTA LIDERAZGO DIRECTIVO				
1. Nunca	2. De vez en cuando	3. A veces	4. Bastante	5. Siempre

Comunicación	1	2	3	4	5
1. El directivo utiliza la comunicación con el propósito de dirigir y orientar las tareas de sus subalternos en el cumplimiento de los objetivos y políticas institucionales.					
2. El directivo se comunica constantemente de manera fluida conmigo y mis compañeros					
3. El directivo utiliza la comunicación para favorecer la transmisión de información de los niveles inferiores a los niveles superiores					
4. El directivo utiliza la comunicación como una herramienta útil para favorecer la integración y coordinación de actividades					
5. El directivo de la Institución utiliza la comunicación como medio para sus reuniones de trabajo					
6. Estoy satisfecho con la forma de comunicación que se da en la institución.					
Relación personal	1	2	3	4	5
7. El directivo busca el trabajo en equipo.					
8. El directivo me inspira confianza					
9. El directivo me Inspira miedo o temor.					
10. El directivo nos deja que participen en la planificación de actividades y tareas.					
11. El directivo practica la escucha activa de los trabajadores tomando en cuenta sus opiniones y toma de decisiones.					
12. El directivo tiene iniciativa en los vínculos de interacción con los trabajadores					
Creatividad	1	2	3	4	5
13. El directivo promueve estrategias para inspirar y motivar a su equipo a ser más creativos.					
14. El directivo usa técnicas o herramientas para generar ideas y soluciones creativas.					
15. El directivo fomenta la colaboración y el intercambio de ideas creativas entre los miembros del equipo.					
16. El directivo genera cambios o mejoras basados en ideas creativas.					
17. Considero que el papel de la creatividad ayuda al éxito empresarial.					
18. La creatividad ayuda en la resolución de problema.					

ENCUESTA FELICIDAD LABORAL				
1. Nunca	2. De vez en cuando	3. A veces	4. Bastante	5. Siempre

Emoción positiva	1	2	3	4	5
1. En mi trabajo me siento lleno de energía					
2. Mi trabajo está lleno de significado y propósito					
3. El tiempo vuela cuando estoy trabajando					
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo					
6. Estoy satisfecha con mí situación actual					
Compromiso	1	2	3	4	5
7. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí					
8. Mi trabajo me inspira					
9. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar					
10. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					
11. Estoy orgulloso del trabajo que tengo					
12. Soy muy persistente en mi trabajo					
Sentido	1	2	3	4	5
13. Yo sería muy feliz de pasar el resto de mi carrera con esta organización					
14. Disfruto hablar sobre mi organización con gente fuera de ella					
15. Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran míos					
16. Creo que fácilmente podría comprometerme con otra organización como estoy en este					
17. Me siento como parte de la familia en mi organización					
18. Tengo un fuerte sentido de pertenencia con mi organización					

Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

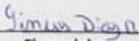
Gestión de felicidad laboral

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Emoción positiva								
1.	En mi trabajo me siento lleno de energía	X		X		X		
2.	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	X		X		X		
3.	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	X		X		X		
4.	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	X		X		X		
5.	Estoy entusiasmado con mi trabajo	X		X		X		
6.	Estoy satisfecha con mi situación actual	X		X		X		
Compromiso								
7.	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí	X		X		X		
8.	Mi trabajo me inspira	X		X		X		
9.	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	X		X		X		
10.	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	X		X		X		
11.	Estoy orgulloso del trabajo que tengo	X		X		X		
12.	Soy muy persistente en mi trabajo	X		X		X		
Sentido								
13.	Yo sería muy feliz de pasar el resto de mi carrera con esta organización	X		X		X		
14.	Disfruto hablar sobre mi organización con gente fuera de ella	X		X		X		
15.	Realmente siento como si los problemas de esta organización fueran míos	X		X		X		
16.	Creo que fácilmente podría comprometerme con otra organización como estoy en este	X		X		X		
17.	Me siento como parte de la familia en mi organización	X		X		X		
18.	Tengo un fuerte sentido de pertenencia con mi organización	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad	Aplicable (X)	Aplicable después de corregir ()	No aplicable ()
Apellidos y nombres del juez validador:	Diaz Ruiz Genesis Natali		Cédula de identidad: 1207553106
Especialidad del validador:	Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud		
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	21 de junio del 2023  Firma del experto		
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.			
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es correcto, exacto y directo.			
Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.			

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Gestión de liderazgo directivo

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Comunicación								
1.	El directivo utiliza la comunicación con el propósito de dirigir y orientar las tareas de sus subalternos en el cumplimiento de los objetivos y políticas institucionales.	X		X		X		
2.	El directivo se comunica constantemente de manera fluida conmigo y mis compañeros.	X		X		X		
3.	El directivo utiliza la comunicación para favorecer la transmisión de información de los niveles inferiores a los niveles superiores.	X		X		X		
4.	El directivo utiliza la comunicación como una herramienta útil para favorecer la integración y coordinación de actividades.	X		X		X		
5.	El directivo de la Institución utiliza la comunicación como medio para sus reuniones de trabajo.	X		X		X		
6.	Estoy satisfecho con la forma de comunicación que se da en la institución.	X		X		X		
Relación personal								
7.	El directivo busca el trabajo en equipo.	X		X		X		
8.	El directivo me inspira confianza.	X		X		X		
9.	El directivo me inspira miedo o temor.	X		X		X		
10.	El directivo nos deja que participen en la planificación de actividades y tareas.	X		X		X		
11.	El directivo practica la escucha activa de los trabajadores tomando en cuenta sus opiniones y toma de decisiones.	X		X		X		
12.	El directivo tiene iniciativa en los vínculos de interacción con los trabajadores.	X		X		X		
Creatividad								
13.	El directivo promueve estrategias para inspirar y motivar a su equipo a ser más creativos.	X		X		X		
14.	El directivo usa técnicas o herramientas para generar ideas y soluciones creativas.	X		X		X		
15.	El directivo fomenta la colaboración y el intercambio de ideas creativas entre los miembros del equipo.	X		X		X		
16.	El directivo genera cambios o mejoras basados en ideas creativas.	X		X		X		
17.	Considero que el papel de la creatividad ayuda al éxito empresarial.	X		X		X		
18.	La creatividad ayuda en la resolución de problema.	X		X		X		

Opinión de aplicabilidad	Aplicable (X)	Aplicable después de corregir ()	No aplicable ()
Apellidos y nombres del juez validador:	Diaz Ruiz Genesis Natali		Cédula de identidad: 1207553106
Especialidad del validador:	Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud		
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	<p>21 de junio del 2023</p>  <p>Firma del experto</p>		
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.			
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es correcto, exacto y directo.			
Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.			

Anexo 6. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Variable Liderazgo directivo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	18

Fuente: Procesamiento en SPSS mediante de la base de datos generado

Variable felicidad laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	18

Fuente: Procesamiento en SPSS mediante de la base de datos generado

Alfa de Cronbach de ($\alpha = ,761$) y ($\alpha = ,801$)



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo directivo en la felicidad laboral del personal de un hospital de bejuical, Ecuador 2023", cuyo autor es ALVAREZ GARCIA SOANETH ESTEFANIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 18- 07-2023 20:24:32

Código documento Trilce: TRI - 0599918