



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en
los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022.**

AUTORA:

Maldonado Anrango, Maria Ximena (ORCID: 0000-0002-7753-2326)

ASESORA:

Dra. Díaz Espinoza Maribel (ORCID: 0000-0001-5208- 8380)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de la Salud.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a mi familia en especial a mi madre quien me enseñó que incluso la tarea más grande se puede lograr si se hace un paso a la vez, quién me animó en este proceso de estudio e impulso a seguir adelante

Agradecimiento

El presente trabajo está dedicado a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría permitiéndome culminar con éxito mis objetivos, a mis padres por estar presentes y ser el pilar fundamental apoyándome incondicionalmente, a mis hermanas por su cariño y compañía y a todas aquellas personas que de una u otra manera ha contribuido para el logro de mis objetivos.

GRACIAS

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validez de instrumentos de identificación de gestión de liderazgo y habilidades gerenciales	22
Tabla 2. Confiabilidad de los cuestionarios	23
Tabla 3. Coeficiente Kolgomorov Smirnov de las puntuaciones. Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022	26
Tabla 4. Coeficiente de correlación de Spearman entre gestión de liderazgo y habilidades Gerenciales de los líderes de los servicios de salud en el hospital en el sector Quevedo, Ecuador.....	27
Tabla 5. Coeficiente de correlación de Spearman entre responsabilidad y dimensiones de habilidades Gerenciales de los líderes de los servicios de salud en el hospital en el sector Quevedo, Ecuador.....	28
Tabla 6. Coeficiente de correlación de Spearman entre motivación y las dimensiones de Habilidades Gerenciales de los líderes de los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo.....	29
Tabla 7. Coeficiente de correlación de Spearman entre cooperación y las dimensiones de habilidades gerenciales de los líderes de los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo.....	30
Tabla 8. Gestión de liderazgo de los líderes de los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo, Ecuador.....	31
Tabla 9. Habilidades gerenciales de los líderes de los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo, Ecuador.....	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Representación del esquema del diseño de la investigación.....17

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación entre la gestión de liderazgo en las habilidades gerenciales de los líderes los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo, Ecuador, 2021. La metodología aplicada fue cuantitativa de tipo de investigación básica de diseño no experimental con eje transversal, descriptivo – correlacional con una población de 120 personas a los que se le aplicaron dos instrumentos, cuestionario de gestión de liderazgo en el hospital de Quevedo y cuestionario de habilidades gerenciales en el hospital de Quevedo. Como resultados se obtuvo que la relación entre gestión de liderazgo y habilidades gerenciales es estadísticamente significativa $p\text{-valor} < \alpha$ (0.05), el nivel de la gestión de liderazgo de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, es medio con un 40% y una frecuencia de 48, de igual manera en el nivel de habilidades gerenciales es medio con un 42,5% y una frecuencia de 51. La conclusión se obtuvo que la gestión de liderazgo influye directa y positivamente en las habilidades gerenciales de los líderes y que la cantidad asignada al hospital de Quevedo es pertinente de acuerdo a su nivel de complejidad.

Palabras claves: gestión de liderazgo, habilidades gerenciales, hospital de Quevedo.

Abstract

The general objective of this research study was to determine the relationship between leadership management in the managerial skills of the leaders of health services in the hospital in the sector of Quevedo, Ecuador, 2021. The methodology applied was a quantitative basic research type of non-experimental design with a cross-sectional, descriptive-correlational axis with a population of 120 people to whom two instruments were applied, a questionnaire of leadership management in the hospital of Quevedo and a questionnaire of managerial skills in the hospital of Quevedo. The results showed that the relationship between leadership management and management skills is statistically significant $p\text{-value} < \alpha (0.05)$, the level of leadership management of the leaders in the health services of the hospital of Quevedo, Ecuador, is medium with 40% and a frequency of 48, likewise in the level of management skills it is medium with 42.5% and a frequency of 51. The conclusion was that leadership management directly and positively influences the managerial skills of the leaders and that the amount assigned to the Quevedo hospital is relevant according to its level of complexity.

Keywords: leadership management, managerial skills, Quevedo hospital.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global se acontece una pandemia por el coronavirus SARS-Cov2, en donde Ferrer & Cortés (2020) afirman que esta emergencia sanitaria puso a prueba a todas las organizaciones que brindan servicios a la salud, añadiendo también a sus equipos de trabajo, compañeros, personal médico, entre otros muchos que forman parte de estas instituciones. Así pues, Contreras & Ramírez (2019) consideran la que el liderazgo efectivamente es un punto imprescindible para que una organización mantenga una buena gestión de recursos y cumplan con sus objetivos, por lo que, la llegada de la pandemia en estas organizaciones que brindan servicios de salud establece problemas en la gestión de un adecuado liderazgo. Franco (2017) añade que, los gerentes de una organización pueden alcanzar el éxito basándose en tres principales habilidades: planeación, comunicación y negociación, de este modo, se logran cumplir con los objetivos propuestos inicialmente.

Considerando la situación de pandemia en España, se tiene a Estalella et al. (2021) quien afirma que la dirección de enfermería asume funciones de liderazgo efectivas, adaptándose a las nuevas prácticas clínicas durante la pandemia. En relación con las habilidades de liderazgo, Ascón et al. (2019) establece que las capacidades y habilidades son importantes para un buen progreso dentro de la organización, considerando el compromiso de los líderes y su aporte en la motivación hacia su equipo de trabajo. Cisneros et al. (2022) añaden que, probablemente un punto negativo que puede llegar a afectar de manera negativa el progreso de la organización es la falta de liderazgo, la mala gestión de recursos y la mala relación interpersonal entre las personas que conforman el equipo de trabajo.

En el contexto Latinoamericano se evalúa la situación de México, en donde Díaz et al. (2021) declaran que los líderes han mostrado autonomía en la toma de decisiones y habilidades para brindar una eficiente respuesta a la emergencia sanitaria. Sin embargo, en la investigación de Paredes et al. (2021) se determina una serie de problemas en la práctica de las habilidades

gerenciales que se desarrolla por parte de los gerentes en las organizaciones. Garza et al. (2020) reafirman que las habilidades son importantes para poder dirigir un grupo dentro de una organización, de modo que, se resuelven complicaciones y el personal puede estar más involucrado en el trabajo de manera eficiente.

En Perú, Castillo et al. (2019) determina que, el liderazgo es fundamental en la dependencia e interacción entre el director y los empleados, asumiendo compromiso y estableciendo el propósito de trabajar en equipo. Huamán (2019) añade que el liderazgo influye de manera negativa y positiva, dependiendo de las distintas áreas de la organización de salud estudiada, considerando que la responsabilidad se encuentra en el líder. Estas habilidades de liderazgo están asociadas a las habilidades gerenciales, tal como lo dice Lizama (2020), ya que concluye que, las habilidades gerenciales inciden significativamente en los recursos, empleados y en el progreso de la institución de salud en donde se realizó el estudio.

A partir de la crisis de la pandemia en Chile, las organizaciones de salud se vieron afectadas de manera negativa debido a la escasez en suministros, baja capacidad de liderazgo y deficiencia en las habilidades gerenciales (Departamento de Comunicaciones y Relaciones Públicas del Ministerio de Salud 2022). Reynaldos (2020) enfatiza que los líderes de las organizaciones de salud deben aprender, desaprender, colaborar, innovar y motivar a sus compañeros de trabajo para superar las consecuencias de la pandemia y visualizar futuros cambios. Finalmente, Riaño et al. (2021) añaden que el estilo de liderazgo con enfoque a dirigir influye negativamente en la organización, por el contrario, el estilo de liderazgo que guía y delega es el más apropiado.

Considerando el contexto nacional, en Ecuador es necesario aportar con iniciativas eficientes a la productividad de una organización es necesario que los profesionales incorporen habilidades gerenciales, caso contrario, se puede ocasionar el colapso. Reyes (2018). La Organización Internacional de Trabajo (2021) menciona que la emergencia sanitaria encontró un sistema de salud con

condiciones estructurales de fragmentación y segmentación, menores recursos públicos destinados a la salud y condiciones económicas poco favorables que condicionaron la respuesta frente a la crisis social, sanitaria y económica. Con respecto al hospital de Quevedo se tiene la investigación de Pauta (2019) en donde se analiza el bajo nivel de autonomía que el personal médico tiene en cuanto a toma de decisiones, lo cual influye en la gestión de recursos del hospital.

Teniendo en cuenta al hospital de Quevedo en el periodo de pandemia, se visualiza la mala gestión de recursos, dando lugar a nuevos cuestionamientos sobre las habilidades de los líderes con respecto a esta situación y su influencia de toma de decisiones sobre las instituciones de salud. A nivel nacional el número de muertes aumenta debido al alto nivel de contagio del virus, por lo que, la demanda del servicio de salud en los hospitales públicos aumenta considerablemente. Por esta razón, es relevante estudiar la influencia de la gestión de los representantes dentro de las instituciones de salud en sus habilidades gerenciales, para garantizar que se cumpla con el compromiso de brindar una buena calidad en los servicios que se ofrecen a la población en Ecuador. Así, se plantea la siguiente incógnita: ¿En qué medida la gestión de liderazgo influye en las habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud en el hospital de Quevedo, Ecuador 2022?

El presente estudio es necesariamente relevante, puesto que se justifica a partir de un análisis relacionado con el dominio y destreza de los líderes de salud actuales, dando como consecuencia un mejor manejo y rendimiento dentro del servicio de salud en el hospital de Quevedo. El descubrimiento constituye la autenticidad empírica para el desarrollo teórico conceptual de la variable gestión de liderazgo y habilidades gerenciales, pues este influye de gran manera el desempeño de la autoridad y como afecta a la población de usuarios del hospital.

Para lograr dirigir de manera adecuada la investigación se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de liderazgo

en las habilidades gerenciales de los líderes los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo, Ecuador, 2022. Además, es necesario reconocer los objetivos específicos, por lo que se consideran los siguientes: 1. Identificar relación entre responsabilidad y las dimensiones de las habilidades gerenciales: autonomía, empatía y cooperación; 2. Demostrar relación entre motivación y las dimensiones de las habilidades gerenciales: autonomía, empatía y comunicación; 3. Establecer relación entre cooperación y las dimensiones de las habilidades gerenciales: autonomía, empatía y comunicación,

Se formula la siguiente hipótesis general: Existe relación directa entre la gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador 2022. Así mismo se formulan las siguientes hipótesis específicas: 1. Existe relación directa entre capacidad y las dimensiones de las habilidades gerenciales: responsabilidad, motivación y cooperación; 2. Existe relación directa entre motivación y las dimensiones de las habilidades gerenciales: responsabilidad, motivación y cooperación: 3. Existe relación directa entre cooperación y las dimensiones de las habilidades gerenciales: responsabilidad, motivación y cooperación.

II. MARCO TEÓRICO

Considerando el contexto internacional se presentó el ensayo de Barría (2020) en donde se evaluó la gestión de liderazgo en el campo de la salud, se determinó como objetivo general el análisis de varias interrogantes sobre habilidades gerenciales de los profesionales de salud. La metodología que se utilizó para realizar la evaluación se basó en un estudio descriptivo. Se mostró también como resultados del análisis que es necesario el aprendizaje sobre el liderazgo en la formación de ser personal médico, brindar recursos para que las personas puedan tener una mejor idea del nivel de importancia en cuanto a tomar decisiones para lograr conllevar situaciones complejas cuando se requieran. El estudio nos brindó una amplia perspectiva sobre las expectativas de los líderes de la salud, además, aportó información y datos relevantes que ayudaron al desarrollo de la investigación.

En el análisis de Moreno (2020) se estudiaron las habilidades, destrezas y competencias como factores imprescindibles en el desempeño de la gestión de liderazgo para desarrollar un trabajo eficaz, se consideró como objetivo general, analizar dichos factores teniendo en cuenta puntos específicos como, la ética, la autenticidad, la transparencia, creatividad, innovación y trabajo en equipo. Como método de investigación, se visualizó la búsqueda de información digital, posteriormente, fue estudiada y analizada. Los resultados mostraron que la cooperación entre el personal de trabajo, la innovación, su creatividad y su comunicación, son esenciales para alcanzar acuerdos y tomar decisiones en diferentes ámbitos. Finalmente se concluyó que el adecuado desarrollo de las capacidades y habilidades en un líder son puntos importantes para el liderazgo actual, Así, se logró cumplir las metas y objetivos planteados, teniendo resultados favorables en la organización aplicada.

La investigación de Rodríguez (2018) tuvo como objetivo principal dar a conocer las habilidades gerenciales, que permitirán formar un líder natural capaz de gestionar eficientemente cualquier tipo de organización, con el fin de lograr las metas planteadas. Su metodología de estudio fue descriptiva, en donde se recopila información y la comparte. Como resultados de la

investigación se pudo visualizar la importancia de varios puntos como la flexibilidad, creatividad, igualdad, empatía y espontaneidad para lograr desarrollar las habilidades principales que son consideradas como parte de un líder. Para concluir se añadió que otro aspecto importante para lograr los objetivos planteados son las relaciones interpersonales, de este modo, el personal y los gerentes tendrán una buena comunicación para resolver problemas futuros o prevenirlos.

Considerando el contexto internacional se presenta la perspectiva de Europa con Navarro (2021) en donde se pudo investigar los cambios y nuevas tendencias en la gestión de liderazgo y las habilidades de los gerentes considerando la influencia de la pandemia global. Se consideraron insuficientes las habilidades de liderazgo al inicio de la emergencia sanitaria dado que, no se ofreció una estrategia adecuada por parte de los líderes para organizar los recursos o materiales médicos. Por ende, la calidad del servicio de salud brindado a los pacientes durante el periodo de pandemia fue ineficiente, pues el nivel de demanda fue alto y los recursos se agotaron. Se concluyó afirmando la importancia de una buena gestión de liderazgo con respecto a la toma de decisiones en situaciones complejas teniendo en cuenta la moral y la responsabilidad de dirigir una institución de salud.

De la misma forma Sánchez et al. (2017) consideró que el liderazgo se encontró unido significativamente a la motivación de sus trabajadores en las instituciones que brindan servicios de salud. Como objetivo general se planteó, analizar y describir el liderazgo y la motivación que se pueden encontrar en el equipo de trabajo que laboran en los hospitales maternos en Cuba, fue usado como método la investigación transversal considerando a los líderes y demás personal asistente que brindan servicios generales en ambos hospitales, se aplicó encuestas a los gerentes para lograr determinar su nivel y capacidad de conocimiento sobre la importancia del cumplimiento de sus funciones y una prueba de liderazgo; y para los asistentes se aplicó una prueba de motivación. Los resultados arrojaron que la mayoría de los líderes no tienen una adecuada actitud de líder, mientras que la minoría del personal asistente tienen

motivación por afiliación. Para concluir con su investigación, se afirmó que el liderazgo no se encuentra presente en la mayoría de los gerentes que lideran, por otro lado, se pudo visualizar una mejor motivación por parte del personal asistente que comprenden la importancia de su papel en la institución.

Se tiene la investigación de Valbuena et al. (2021) en donde se planteó como objetivo principal, el evaluar diferentes tipos de gestión de liderazgo en el personal que lideran las instituciones de salud, teniendo en cuenta las capacidades y habilidades. Se aplicó como metodología el estudio analítico de corte transversal, tomándose como modelo a 170 auxiliares de enfermería y 75 profesionales en el campo de enfermería, también se aplicó el instrumento de "Multifactorial Leadership Questionnaire", de este modo, se evaluó la gestión de liderazgo. Los resultados mostraron los estilos de liderazgo predominantes con una alta correlación con la eficiencia, se mostraron diferencias estadísticas con el estado civil del personal, sus edades y el ser padres con el liderazgo. Se concluyó que, los líderes y gerentes del campo de la salud desarrollan sus capacidades propias para gestionar de manera adecuada la institución, esto a su vez, se ve relacionado con la influencia en la cultura dentro de las organizaciones, lo cual, propone motivar al equipo de trabajo.

Se consideró la investigación de Castillo et al. (2019), en donde el objetivo principal fue lograr determinar una adecuada relación entre las habilidades de los líderes y el liderazgo en el personal de las instituciones de salud en Perú. La metodología utilizada fue el estudio correlacional descriptivo transversal realizado en el personal médico de las instituciones que brindan servicios de salud recolectando datos para su posterior análisis. Los resultados evidenciaron que el 54% de los 88 trabajadores presentan liderazgo del tipo transaccional y un 56% transformacional, incluyendo sus habilidades y capacidades dentro de la institución. Para concluir, se determinó que efectivamente se puede visualizar una significativa relación entre los tipos de liderazgo y las habilidades gerenciales para cumplir con eficacia la demanda de la institución de salud estudiada, añadiendo que es importante considerar el

tipo de liderazgo y verificar las habilidades que se requieren para lograr una buena relación entre los gerentes y sus compañeros de trabajo.

En relación con el trabajo de Molina (2017) se tomó en consideración como variable de estudio al funcionamiento de los servicios de salud en Ecuador a nivel general, en donde, su objetivo principal fue analizar el nivel de influencia entre una buena gestión de servicios de las instituciones de salud con respecto a la calidad en gestión de liderazgo por parte de los directivos del país. La metodología que se empleó se basó en la recolección y en el análisis de los resultados obtenidos con respecto al tema. De esta manera, en el resultado se pudo evidenciar que se aplican buenos mecanismos para la mejora del sistema, sin embargo, la estructura institucional impide que se aplique de manera eficiente para la mejora del sistema y, por ende, influye en la calidad de servicio que prestan a nivel de salud. Esta fuente de información nos fue de gran ayuda para tener en cuenta la relación del liderazgo con respecto a las habilidades de los líderes.

En la investigación de Garzón (2019) se consideró el estilo de liderazgo de los líderes y gerentes en el hospital de salud en Ibarra, en donde se evidenció como objetivo principal, analizar la percepción en la gestión de liderazgo por parte de los gerentes de la institución de salud que se encuentran en el hospital de Ibarra y su relación con las habilidades de gestionar los recursos, en donde se aplicó un estudio descriptivo de corte transversal, no experimental, de tipo mixto, es decir, cualitativo y cuantitativo. Además, se aplicó una encuesta a los profesionales de la salud como muestra para el estudio. En los resultados se pudo visualizar que la mayoría del personal médico perciben al gerente como uno de tipo democrático, el cual, se caracterizó por considerar la perspectiva de sus compañeros al momento de tomar de decisiones importantes que influirán en la institución, concluyendo que sus habilidades gerenciales fueron eficientes.

Como siguiente punto, se presenta la definición de la gestión de liderazgo como primera variable, en donde Iglesias et al. (2019) define al liderazgo como:

una disciplina por parte de una persona que está consciente del compromiso consigo mismo y con los demás, en donde conoce su rol y su influencia en su equipo de trabajo, usando este punto a su favor para conseguir una eficiente relación con los demás y promover el trabajo en equipo, cumpliendo de esta manera, los objetivos y metas que se proponga la institución de salud. También se considera el concepto por parte de Herrera (2021) en donde se dice que, un gerente es aquel quien logra dirigir a su equipo de trabajo, reconociendo su influencia positiva en relacionarse con ellos, además, añade que los gerentes no deben ser autoritarios, sino líderes. Además, existen varios tipos y estilos de liderazgo que influyen en el progreso de las organizaciones, de este modo, se debe considerar el más oportuno dependiendo el contexto, teniendo en cuenta sus características, limitaciones y fortalezas dentro de estas instituciones. (Jiménez & Villanueva, 2018).

Considerando otra definición de la gestión de liderazgo en el ámbito de la salud, Valbuena et al. (2021) considera que, la gestión de liderar en el campo de la salud es algo imprescindible en el desarrollo del personal, considerando las dimensiones a descubrir en el equipo de trabajo y en el líder mismo. De acuerdo con Cruz & Escobar (2020), se considera que el liderazgo abarca una variedad de habilidades y capacidades, entendiendo que no solamente se trata de obtener un título o el puesto, sino que va más allá, reconociendo su influencia en los demás de manera positiva, de modo que, se consigan resultados positivos. De igual forma, Acosta (2018) añade que el comportamiento y acciones de un líder son importantes para el desarrollo laboral del personal.

El liderazgo en el ámbito de la salud se basa en influir de manera positiva, motivar y guiar al personal, dirigir de manera efectiva la organización, los recursos y a su personal integrado. Valbuena et al. (2021). De esta manera, los líderes y gerentes deben abarcar habilidades, capacidades para lograr resolver complicaciones y retos considerando aspectos económicos, tecnológicos, políticos y sociales, para de esta manera lograr promover una buena calidad en el servicio de la salud que ofrecen a los pacientes. Arrascue et al. (2021).

Además, es importante considerar que los líderes deben gestionar de manera eficiente los recursos de las instituciones de salud, así también como al personal, incluso deben mantenerse en constante desarrollo personal para lograr cumplir con los requerimientos en la demanda del servicio de salud. Iglesias, et al. (2019).

Con relación a las teorías que defienden la presente investigación relacionadas con la primera variable de gestión de liderazgo, encontramos la teoría Hersey y Blanchard de gestión de liderazgo situacional por parte de Torres (2020) en donde indica que, se junta la madurez y el poder para hacer más efectiva la gestión de liderazgo. Añaden que, el nivel de madurez y responsabilidad por parte del equipo de trabajo incide positivamente en el nivel éxito de la organización buscando que el equipo de trabajo se sienta motivado y confiado, además de esta manera, se determina el comportamiento del líder con el propósito de influir en el comportamiento, desempeño y eficiencia en el resto del personal.

Cardoso (2019) establece una gestión de liderazgo mucho más actual denominada transformacional, en donde, principalmente se busca la creación de una relación cercana entre el gerente y su equipo de trabajo en donde, se pueda establecer un vínculo personal para incentivar a la cooperación entre todos los que conforman la organización. Así se prioriza establecer una relación mucho más segura a largo plazo, en donde, se creará un ambiente de confianza brindando motivación al personal para continuar desarrollando sus capacidades.

Para iniciar con la primera dimensión, se muestra la definición de la responsabilidad, en donde se indica que este es un factor importante al momento de tomar decisiones en cualquier aspecto, ya que esto ayudará a un buen progreso dentro de las organizaciones. Herrera (2021). Así mismo lo considera Arroyo (2012) pues define a la responsabilidad como un factor determinante para lograr conseguir el éxito, en donde se muestra como resultado un alto nivel de eficacia en el desempeño laboral, logrando que las

personas que adquieren esta capacidad, sean respetadas y admiradas por otros de su entorno. Esta capacidad es considerada como imprescindible para lograr una eficaz gestión de recursos y toma de decisiones dentro de la organización, sin embargo, a pesar de ser un factor determinante en un líder, se añade el hecho de que también es una habilidad infravalorada y poco desarrollada. Arrascue et al. (2021). Así podemos determinar los indicadores: conciencia en la toma de decisiones y compromiso.

Considerando la segunda dimensión tenemos a la motivación en la variable de la gestión de liderazgo como punto imprescindible en la relación con el equipo de trabajo, de esta forma, se ha demostrado que efectivamente se establece una mejor conexión y confianza entre los líderes y el personal. Sánchez, et al. (2017). Hernández & Duana (2018) argumenta que la motivación es un valor importante que influye en el equipo de trabajo, argumenta que, anteriormente se consideraban factores como la satisfacción, el desempleo o el conocimiento en general del personal médico, sin embargo, en la actualidad, se consideran nuevas variables que influyen en el desarrollo del personal, tales como: la confianza, el autoestima y la influencia de las características del líder, de este modo, el personal tendrá una buena motivación para continuar con sus labores. Además, la motivación influye en el desenvolvimiento laboral del personal médico, mantendrá una actitud mucho más motivada, por ende, influirá en la productividad y el desarrollo de la institución de salud. Sánchez et al. (2017). Así se consideran los siguientes indicadores: confianza y el factor de incentivar al resto del personal.

En la tercera dimensión de cooperación, se considera la conceptualización de Tumbaco et al. (2020), el cual define a la cooperación como, habilidades, conocimientos y disciplinas que ayudan a establecer una buena relación entre el personal y los líderes, de modo que, posteriormente se lograrán cumplir los objetivos planteados para el desarrollo y progreso de la institución de salud. De esta manera es importante implementar la habilidad de cooperación y trabajo en equipo, así lo recalca Cisneros et al. (2022) estableciendo a la cooperación como habilidades que influyen en las relaciones interpersonales, en la forma de

liderar, en la efectividad en la toma de decisiones y en la resolución de problemas entre los gerentes y su equipo de trabajo es una de las habilidades menos valoradas dentro de las instituciones de salud, Contreras & Ramírez (2019) argumentan que, probablemente un factor negativo que afecta en la gestión del ámbito de la salud es la falta de cooperación y compromiso por parte del líder, lo cual provocaría complicaciones en la cooperación entre el equipo de trabajo. De esta manera, se consideran los indicadores de: trabajo en equipo y la relación entre el directivo y los trabajadores.

Consideramos la definición de Silva (2020) con relación a la segunda variable de las habilidades gerenciales, en donde determina que estas habilidades son capacidades que ayudan al análisis de las situaciones que puedan influir en la organización. Es la capacidad de actuar frente a eventos considerando una visión general del panorama, además de considerar las metas y objetivos planteadas para que no afecten en el desarrollo de la organización. Incluyendo finalmente, la capacidad de brindar opciones para organizar los recursos y a la vez, brindar un buen servicio. Así mismo, Tecsihua (2018) define las habilidades gerenciales como: herramientas imprescindibles en la actualidad, en donde, se debe considerar también la importancia del personal y equipo de trabajo. De esta manera, Moreno (2017) indica que las habilidades gerenciales se basan en el conjunto de varias acciones por parte de los líderes, lo cual conlleva a un resultado, el cual puede ser positivo o negativo. Dentro de las capacidades y habilidades que supone ser un líder, se encuentran: la innovación, la renovación y la mejorar constantemente para de esta manera, aportar positivamente a la organización. Acosta (2018).

Para detallar las dimensiones de esta variable, se considera la teoría de Whetten & Cameron (2011) en donde destaca la importancia del desarrollo de la autonomía, tanto de lo directivos como en el personal de la organización, pues argumenta que, de esta manera, el personal tendrá menos nivel en estrés laboral, dado que el sentimiento de control aumenta. Así mismo, se tiene la teoría de Arroyo (2012) en donde, indica que lo más importante dentro de una persona que se considere o quiera considerarse líder, es el dominio de un

conjunto de capacidades y habilidades como: la empatía, la comunicación, su capacidad de relacionarse de manera eficiente con los demás y su control emocional. Este conjunto de habilidades ayuda a que el líder tenga una gran satisfacción a nivel individual, además, influye positivamente en su rendimiento a nivel profesional

Con respecto a la primera dimensión de la segunda variable de las habilidades gerenciales se tiene a la autonomía, en este aspecto Herrera (2021) afirma que, la autonomía y la libertad es la capacidad de actuar, reflexionar y aprender sobre nuestras propias acciones, aunque siempre se debe ser responsable, además al aplicar esta habilidad, incrementa el nivel de motivación en el personal como consecuencia. Es importante considerar además que, las instituciones de salud tienen obligaciones y demandas que pueden llegar a limitar la flexibilidad y la libertad en la toma de decisiones por parte del líder, de modo que se deben considerar además estos factores. Puertas et al., (2020). Es decir que, además es imprescindible tener personal médico adecuados dependiendo de las capacidades individuales de cada persona, priorizando habilidades que se consideran como indicadores, en donde encontramos los siguientes: la autonomía en la toma de decisiones y conciencia de su compromiso dentro de la organización. (Hernández & Duana, 2018). Así podemos considerar como indicadores a los siguientes factores: análisis, aprendizaje y conciencia.

Tenemos la empatía dentro de la segunda variable de habilidades gerenciales, en donde, Puertas et al. (2020) argumenta que, las habilidades y la empatía, esta es una habilidad que nos ayuda a relacionarnos y generar alianzas con otras personas, de modo que nos alienta a seguir progresando. La proximidad y cercanía por parte del personal de salud e interacción con los pacientes les brinda la capacidad de comprender mejor sus necesidades, así como conocer las variables que afectan su salud y la de sus familias, y cómo las personas responden a los diferentes beneficios e intervenciones. Hernández & Duana (2018). Cisneros et al. (2022) indica que, es una habilidad interpersonal fundamental para generar relaciones sólidas que se fortalecen a

través de alianzas estratégicas entre instituciones; además de promover la confianza en uno mismo, el manejo de conflictos, el autocontrol, el equilibrio emocional, el liderazgo y el trabajo en equipo para alcanzar las metas propuestas. De esta manera, se consideran los indicadores de confianza y la capacidad de comprender las necesidades.

Rodríguez (2018) propone que la comunicación se define como la transmisión de información del emisor al receptor, quien debe comprender la información, cuyo propósito es realizar un cambio, de esta manera se logra influir en las acciones dirigidas a su bienestar y por lo tanto son necesarias; de este modo se logra establecer la creación y difusión de los objetivos del hospital, la elaboración de planes para su consecución, la organización de todos los recursos del hospital, la selección y el desarrollo del personal médico del hospital, promoviendo la motivación de todas las personas que trabajen en la organización para lograr mantener un buen ambiente de trabajo dentro de la institución de salud. Una vez conceptualizada, se refuerza la idea sobre lo esencial que es el fortalecer una cultura de empoderamiento y capacitar a los equipos para hacer las cosas, mientras se promueve una comunicación abierta, honesta y efectiva. Samoilovich (2020). Con relación a los servicios de salud se tiene a Castillo et al. (2019) en donde establece que, en las organizaciones, como las unidades hospitalarias, el liderazgo implica una efectiva interdependencia, interacción y comunicación entre dos actores: el líder y el personal, quienes crean relaciones bilaterales, asumen compromiso y reconocimiento de su trabajo, todo con el objetivo de colaboración y trabajo en equipo para lograr resultados tanto en términos de satisfacción del paciente como en términos de competitividad del centro médico.

Hernández & Duana (2018) indican que: lograr el cambio de los seguidores a través de la comunicación y en base a su motivación, así como anticiparse a los eventos, son solo algunas de las otras características de los líderes transformacionales que generan confianza, asombro, respeto y admiración por parte del personal médico. Para desarrollar una buena comunicación es importante escuchar y comunicar de manera eficiente, así lo recalca Arrascue

at al. (2021), en donde determina que, escuchar es la capacidad de comprender lo que escuchamos, y es esta conciencia la que anima a los empleados a expresar sus pensamientos sobre los problemas, así como a transmitir sus pensamientos y sentimientos, mejorando así la comunicación. Así se consideran los indicadores de: comprensión y la participación de habla y escucha por parte del líder y por parte del equipo de trabajo

Navarro (2021) abarca el tema principal con las variables de gestión de liderazgo y habilidades gerenciales considerando el contexto global de la pandemia con respecto al campo de la salud, en donde determina que, En este contexto, se discuten las posiciones de organismos internacionales, líderes mundiales o ciudadanos que han impulsado medidas y actitudes de adaptación y recuperación, que han dado lugar a cambios y nuevas tendencias en el liderazgo. Además, añadió que no cabe duda de que, en tiempos de crisis como la sanitaria, económica, social o de gobernabilidad provocada por el Coronavirus, el liderazgo responsable, la concienciación, la sensibilización y la resiliencia son aspectos necesarios e imprescindibles que inciden y movilizan a la sociedad para garantizar la cooperación, la seguridad y el bienestar. De esta manera podemos considerar que la relación entre la gestión de liderazgo y las habilidades desarrolladas por los líderes, mantendrán una estrecha relación debido a su gran influencia en el campo de la salud.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

En la presente investigación se implementó un enfoque con carácter cuantitativo, Vásquez (2020) establece que la investigación cuantitativa, tiene como objetivo principal el corroborar la hipótesis que se planteó en un inicio considerando una base de medición numérica; luego se propone analizar la realidad objetiva; aplicar un análisis de estilo estadístico; señalar un proceso deductivo, probatorio, secuencial; y finalmente tiene como objetivo generalizar los resultados, de modo que se intenta: controlar, replicar y predecir hechos.

Se aplica la investigación básica, la cual Sánchez et al. (2018) definen como, un tipo de investigación que principalmente se encuentra orientada buscar nuevos conocimientos, pero no tiene una finalidad específica, de esta manera, busca encontrar principalmente leyes o principios científicos, para de esta manera, organizar una teoría científica.

Diseño de Investigación

Además, el diseño de investigación es de carácter no experimental de eje transversal descriptivo simple, Ochoa (2019) confirma que, los estudios transversales son importantes en la planificación de la salud porque ayudan a describir los factores de riesgo, la distribución de algún tipo de enfermedad, logrando sugerir hipótesis que pueden probarse en otros estudios de tipo analíticos.

Considerando a Guevara et al. (2020) se explica que el objetivo principal de la investigación descriptiva es describir algunas características básicas de grupos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios metodológicos para determinar la estructura o comportamiento del fenómeno en estudio, y proporcionar información sistemática y comparable con otras fuentes.

En relación con el diseño de investigación correlacional, Vázquez (2020) indica que, este tipo de investigación tiene como objetivo medir en qué medida existe una relación entre dos o más conceptos de variables (en un contexto determinado). El principal objetivo de este tipo de investigación es averiguar cómo funciona un concepto o variable conociendo el comportamiento de las otras variables involucradas.

Se considera el siguiente esquema del diseño de investigación correlacional:

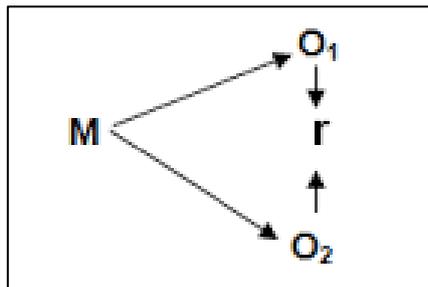


Figura 1: Representación del esquema del diseño de la investigación

En dónde obtenemos la siguiente información:

M= Muestra

O1= Observación de la primera variable: Gestión de liderazgo

O2= Observación de la segunda variable: Habilidades gerenciales

R= correlación entre dichas variables

3.2 Variables y operacionalización.

Variable independiente: Gestión de liderazgo

Definición Conceptual:

La gestión de liderazgo en el ámbito de la salud, Valbuena et al. (2021) considera que, la gestión de liderar en el campo de la salud es algo 18 imprescindible en el desarrollo del personal, considerando las dimensiones a descubrir en el equipo de trabajo y en el líder mismo.

Definición Operacional:

El liderazgo es la habilidad de actuar de una manera correcta y eficiente influyendo positivamente en un equipo u organización para el beneficio de la institución.

Dimensiones e Indicadores

En primer lugar, tenemos a la responsabilidad que es esencial en el ámbito del servicio de la salud.

- Indicadores: conciencia de su influencia, gestión eficientemente recursos y del personal, relaciones interpersonales y conciencia en la importancia en la toma de decisiones.

Luego se consideran la motivación hacia el equipo de trabajo como determinante necesaria para una buena relación entre el personal.

- Indicadores: incentivar, alentar, comprender y ayuda entre los individuos que conformen la organización

Y se tiene el aspecto de la cooperación en relación con el personal de la organización de salud.

- Indicadores: trabajo en equipo, compañerismo, relación entre el directivo y los trabajadores

Escala: ordinal

Variable dependiente: Habilidades gerenciales

Definición Conceptual:

Silva (2020) con relación a la segunda variable de las habilidades gerenciales, en donde determina que estas habilidades son capacidades que ayudan al análisis de las situaciones que puedan influir en la organización.

Definición Operacional:

Las habilidades gerenciales son capacidades de desarrollar aptitudes eficientes, las cuales son el resultado de la capacitación y el aprendizaje.

Dimensiones e Indicadores

Primero se considera la autonomía imprescindible para la toma de decisiones por parte de los líderes, considerando factores externos para una eficiente resolución de problemas.

- Indicadores: aprendizaje, análisis y planificación, conciencia en la importancia del conocimiento

Luego se considera la empatía entre el personal gerencial y el equipo médico de trabajo de la institución de salud.

- Indicadores: comprensión, respeto y consideración

Y se considera también la comunicación como factor relevante entre los directivos y el personal médico como parte imprescindible de una buena relación e interacción.

- Indicadores: relaciones interpersonales, comprensión, participación de habla y escucha por parte del líder y por parte del equipo de trabajo

Escala: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Matos, et al. (2020) definen a la población como: un conjunto de unidades básicas (personas, animales o cosas) considerados como objetos de estudio que tiene características comunes; el tamaño de la población (número de unidades base) se indica con la letra "N" mayúscula. La población en estudio puede ser finita (sus elementos son contables) o infinita (sus elementos no contables). De esta manera, se determina que, la población considerada para la investigación es el total del personal médico del hospital de Quevedo, el cual consta de un valor de 120, representado por la letra (N)

Muestra

Así pues, se toma como muestra al azar a 120 médicos de enfermería masculino y femenino del total del personal del hospital de Quevedo, teniendo diversidad de perspectivas. López & Fachelli (2017) definen que: una muestra estadística es una parte o subconjunto de unidades representativas de una población o universo, elegidas al azar y sujetas a una observación científica, con el fin de obtener resultados válidos que aplicarán para el universo total que se está estudiando, considerando los límites de error y probabilidad en que se pueden determinar en cada caso, denotando así, el tamaño de la muestra por la letra n.

Muestreo

El muestreo se divide en dos grandes grupos. Algunos son probabilísticos, basados en la equivalencia. Utilizan métodos que garantizan que todos los sujetos de una población tengan la misma probabilidad de ser elegidos para representar a ese sujeto y formar parte de la muestra. En los métodos no probabilísticos, los sujetos se seleccionan cuidadosamente de la población de acuerdo con criterios específicos, con el fin de esforzarse por ser lo más representativos posible. Sin embargo, no se utilizan para inferir resultados entre poblaciones. Hernández & Carpio (2019).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Como técnica de recolección de datos se aplica la encuesta, Arias (2020) define la encuesta como: es una herramienta usada con ayuda de un cuestionario, que simplemente se envía a las personas y brinda información sobre sus comportamientos, opiniones o percepciones. La encuesta tiene resultados tanto, cuantitativos como cualitativos y está enfocado principalmente en mostrar preguntas predeterminadas en un orden lógico y con un sistema de respuesta proporcional, aquí, los datos son principalmente numéricos.

Instrumento

Un cuestionario es un método básico de recolección de datos que consiste en un conjunto de preguntas que son preparadas sistemáticamente por el investigador para obtener información sobre lo que se está investigando y posteriormente se analizan las respuestas obtenidas. Ramos, et al. (2020)

Por parte de la primer variable de gestión de liderazgo se evaluarán mediante un cuestionario sobre el conocimiento y estilos de un líder en el personal gerencial a cargo del hospital, se evalúan: la responsabilidad, la motivación y la cooperación. Las respuestas se evalúan en escala de Likert, en donde se encontrarán ciertas opciones: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Por parte de la segunda variable de habilidades gerenciales se evaluará de acuerdo a un cuestionario que considerará las aptitudes principales necesarias para un eficiente desarrollo, considerando: la autonomía, la empatía y la comunicación . El cuestionario será respondido por parte del equipo de trabajo de la institucion de salud, de igual manera, las respuestas serán calificadas en escala de Likert, en donde se encontrarán las opciones de: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Validez

La validación se basa en corroborar cuán efectivo es un método o técnica para medir lo que se supone que debe medir. Vásquez (2020).

Validación y tabulación: el objetivo principal de esta actividad es brindar pertinencia y validez de la información sobre todos los eventos previos relacionados con la publicación de los resultados presentados en las tablas y cuadros que se obtienen a partir del cuestionario. Ramos et al. (2020).

Tabla 1.

Validez de instrumentos de identificación de gestión de liderazgo y habilidades gerenciales.

Nombres y Apellidos	Grado	Evaluación
Cabrera Gonzáles Diana Carolina	Maestría	Aprobado con alta valoración
Recalde Macías Johanna Cacibel	Maestría	Aprobado con alta valoración
Lino Bone Karen Juliana	Maestría	Aprobado con alta valoración
Yoza Moreira Diana Karina	Maestría	Aprobado con alta valoración

Fuente: Matriz de evaluación

Confiabilidad

La escala no se puede utilizar correctamente sin evidencia de la fiabilidad del grado que genera. Si las puntuaciones proporcionadas por la medición no son lo suficientemente precisas o tienen un alto grado de error de medición, entonces cualquier uso que se le pueda dar no se puede considerar válido. Llamamos confiabilidad al grado de confianza en el resultado que proporciona la herramienta. Abarzúa (2019).

Tabla 2.

Confiabilidad de los cuestionarios.

Instrumento	# Ítems	Confiabilidad - Alfa de Cronbach
Cuestionario de la primer variable gestión de liderazgo	20	0.83
Cuestionario de la segunda variable habilidades gerenciales	20	0.81

3.5 Procedimiento

En primera estancia se realiza una autorización escrita para solicitar permisos a los directivos explicando las razones por las que se desea realizar la investigación. Posteriormente, se pregunta al personal de la institución sobre su consentimiento para realizar el cuestionario que se ha realizado con anterioridad y se confirma la participación de los involucrados. Se aclara que la información que se recopila es de carácter confidencial, de modo que, la información del personal estará segura. Así se logra conseguir finalmente todos los permisos requeridos para iniciar con la recolección de datos.

De esta manera, se plantea organizar esta actividad en horarios laborables considerando que el personal médico y los directivos puedan resolver el cuestionario durante sus periodos de receso. Una vez realizados los cuestionarios por parte del personal de salud, se procede a recopilar la información para analizarla.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se procede a digitalizar la información obtenida de los cuestionarios anteriormente respondidos, organizando los datos de los factores que se están estudiando en tablas de Excel, considerando los valores de la escala de Likert, se procedió a obtener las varianzas de cada ítem. Para verificar la consistencia de los instrumentos se usó el Alfa de Cronbach, obteniendo en el cuestionario

de la primera variable un valor de 0.83 y en el cuestionario de la segunda variable un valor de 0.81.

En relación con las variables, se utiliza la prueba paramétrica de coeficiente de correlación de Pearson, medidas de tendencia central y las medidas de dispersión, de esta manera se logra relacionar ambas variables cuantitativas. Si $r = 0$, el resultado se concluye como nulo, por otro lado, si obtenemos un valor de 1 o -1, se visualiza efectivamente una interacción entre las variables estudiadas. Si obtenemos un signo de carácter positivo, comprendemos que existe una relación directa, mientras que, un signo de carácter negativo indicaría una relación inversa.

3.7 Aspectos éticos

Es imprescindible el consentimiento del personal involucrado, tanto directivos como personal médico de la institución de salud en la resolución del cuestionario. Además, se obtuvo la aceptación por parte de la institución para poder realizar la investigación de manera consensuada.

IV. RESULTADOS

Análisis inferencial

Prueba de Normalidad de los datos

Tabla 3.

Coeficiente Kolmogorov Smirnov de las puntuaciones. Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	N	P
Habilidades Gerenciales			
Autonomía	,253	120	<,000
Empatía	,171	120	<,000
Comunicación	,157	120	<,000
Total Habilidades Gerenciales	,123	120	<,000
Gestión de Liderazgo			
Responsabilidad	,247	120	<,000
Motivación	,277	120	<,000
Cooperación	,203	120	<,000
Total Gestión de liderazgo	,243	120	<,000

Ho: Las puntuaciones de Gestión de liderazgo y Habilidades Gerenciales presentan una distribución normal.

Criterios de decisión estadística

Si $p < .05$: Se rechaza la Ho.

Si $p > .05$: Se acepta la Ho.

Decisión estadística:

Se rechaza la Ho en las variables Gestión de liderazgo y Habilidades Gerenciales; y todas las dimensiones de ambas variables.

Decisión estadística:

Se rechaza la Ho en las variables Gestión de liderazgo y Habilidades Gerenciales; y todas las dimensiones de ambas variables.

Interpretación: En la tabla 3 fue posible evidenciar que el puntaje obtenido en gestión de liderazgo y habilidades gerenciales y sus respectivas dimensiones obtuvieron como resultado de la prueba KS, puntuaciones de p-valor $< \alpha$ (0.05), esto se interpreta a manera de que Ho sigue una distribución no normal.

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión de liderazgo en las habilidades gerenciales de los líderes los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo, Ecuador, 2022.

Tabla 4.

Coeficiente de correlación de Spearman entre gestión de liderazgo y habilidades Gerenciales de los líderes de los servicios de salud en el hospital en el sector Quevedo, Ecuador.

		Habilidades Gerenciales
Gestión de liderazgo	Correlación de Spearman	,350**
	Sig.	,000
	D	Pequeño
	N	120

Nota: d: Tamaño del efecto; N: Muestra

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

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Criterio de decisión estadística:

Si $p < .01$: Se rechaza la H_0 .

Si $p > .01$: Se acepta la H_0 .

Decisión estadística: Se rechaza la H_0 a nivel de significación de .01.

Criterio de decisión estadística:

Si $p < .01$: Se rechaza la H_0 .

Si $p > .01$: Se acepta la H_0 .

Decisión estadística: Se rechaza la H_0 a nivel de significación de .01.

Interpretación: En la tabla 4, se observa que, en el análisis inferencial de la correlación entre la gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes de los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo, Ecuador. se encontró un p -valor $< .01$; por lo tanto, se rechaza la H_0 ; lo cual evidencia que existe una relación positiva estadísticamente significativa, directa y con el tamaño del efecto pequeño ($Rho = -.350$; $p < .01$); es decir que en la medida que los líderes de los servicios de salud dispongan de una mayor gestión de liderazgo, responsabilidad, motivación y cooperación en el hospital, si habrá una influencia directa en las habilidades gerenciales del mismo.

Objetivo específico 1

Identificar relación entre responsabilidad y las dimensiones de las habilidades gerenciales: autonomía, empatía y comunicación.

Tabla 5.

Coeficiente de correlación de Spearman entre responsabilidad y dimensiones de habilidades Gerenciales de los líderes de los servicios de salud en el hospital en el sector Quevedo, Ecuador.

		Autonomía	Empatía	Comunicación	Habilidades gerenciales
Responsabilidad	Rho Spearman	,306**	,266**	,233*	,331**
	Sig. (bilateral)	,001	,003	,010	,000
	D	Pequeña	pequeña	Pequeña	Pequeño
	N	120	120	120	120

Nota: d: Tamaño del efecto; N: Muestra

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Prueba de Hipótesis

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre Responsabilidad y las dimensiones de habilidades gerenciales de los líderes de los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre Responsabilidad y las dimensiones de habilidades gerenciales de los líderes de los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo.

Interpretación: En la tabla 5 se realizó un análisis inferencial sobre la relación entre responsabilidad y las dimensiones de las habilidades gerenciales y su total, se evidenció valores en autonomía p-valor= ,001 < α (0.01); empatía con un valor de p-valor= ,003 < α (0.01); comunicación con un valor de p-valor= ,010 < α (0.05) y total de habilidades gerenciales p-valor= ,000 < α (0.01) con lo cual se rechaza la hipótesis nula, dando como resultado que si existe relación estadísticamente significativa con tamaño del efecto pequeño entre la dimensión responsabilidad y las dimensiones de habilidades gerenciales.

Objetivo específico 2

Demostrar relación entre motivación y las dimensiones de las habilidades gerenciales: autonomía, empatía y comunicación.

Tabla 6.

Coeficiente de correlación de Spearman entre motivación y las dimensiones de Habilidades Gerenciales de los líderes de los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo.

		Autonomía	Empatía	Comunicación	Habilidades gerenciales
Motivación	Rho Spearman	,221	,141	-,010	,120
	Sig. (bilateral)	,015	,126	,914	,192
	D	Pequeña	Pequeño	Pequeño	Pequeño
	N	120	120	120	120

Nota: d: Tamaño del efecto; N: Muestra

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Prueba de Hipótesis

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre motivación y las dimensiones de Habilidades gerenciales de los líderes de los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre motivación y las dimensiones de Habilidades gerenciales de los líderes de los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo.

Interpretación: En la tabla 6 se realizó un análisis inferencial sobre la relación entre motivación y las dimensiones de las habilidades gerenciales y su total, se evidenció valores en autonomía $p\text{-valor} = ,015 < \alpha (0.05)$; empatía con un valor de $p\text{-valor} = ,126 < \alpha (0.01)$; comunicación con un valor de $p\text{-valor} = ,914 < \alpha (0.05)$ y total de habilidades gerenciales $p\text{-valor} = ,192 < \alpha (0.01)$ con lo cual se rechaza la hipótesis nula, dando como resultado que si existe relación estadísticamente significativa con tamaño del efecto pequeño entre la dimensión motivación y las dimensiones de habilidades gerenciales.

Objetivo específico 3

Establecer relación entre cooperación y las dimensiones de las habilidades gerenciales: autonomía, empatía y comunicación.

Tabla 7.

Coeficiente de correlación de Spearman entre cooperación y las dimensiones de habilidades gerenciales de los líderes de los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo.

		Autonomía	Empatía	Comunicación	Habilidades gerenciales
Cooperación	Rho Spearman	,422**	,321**	,254**	,382**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,005	,000
	D	Mediana	Mediana	Pequeña	Mediana
	N	120	120	120	120

Nota: d: Tamaño del efecto; N: Muestra

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Prueba de Hipótesis

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre cooperación y las dimensiones de Habilidades gerenciales de los líderes de los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre cooperación y las dimensiones de Habilidades gerenciales de los líderes de los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo.

Interpretación: En la tabla 7 se realizó un análisis inferencial sobre la relación entre cooperación y las dimensiones de las habilidades gerenciales y su total, se evidenció valores en autonomía $p\text{-valor} = ,000 < \alpha (0.01)$; empatía con un valor de $p\text{-valor} = ,000 < \alpha (0.01)$; comunicación con un valor de $p\text{-valor} = ,005 < \alpha (0.05)$ y total de habilidades gerenciales $p\text{-valor} = ,000 < \alpha (0.01)$ con lo cual se rechaza la hipótesis nula, dando como resultado que si existe relación estadísticamente significativa con tamaño del efecto pequeño entre la dimensión cooperación y las dimensiones de habilidades gerenciales.

Resultados descriptivos

Tabla 8.

Gestión de liderazgo de los líderes de los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo, Ecuador.

Nivel	f	%
Alto	30	25%
Medio	48	40%
Bajo	42	35%
Total	120	100%

Nota: Cuestionario de gestión de liderazgo en el hospital de Quevedo.

En la tabla 8, se observa que prevalece el nivel medio de gestión de liderazgo (48%), sin embargo, existe un porcentaje de los líderes de servicio de salud que presentan niveles bajos de gestión de liderazgo (42%) y un porcentaje mínimo que presenta niveles altos. (30%).

Tabla 9.

Habilidades gerenciales de los líderes de los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo, Ecuador.

Nivel	f	%
Alto	26	21,7%
Medio	51	42,5%
Bajo	43	35,8%
Total	120	100%

Nota: Cuestionario de habilidades gerenciales en el hospital de Quevedo.

En la tabla 9, se observa que prevalece el nivel medio de Habilidades gerenciales (42,5%), sin embargo, existe un porcentaje de los líderes de servicio de salud que presentan niveles bajos de habilidades gerenciales (35,8%) y un porcentaje mínimo que presenta niveles altos. (21,7 %).

V. DISCUSIÓN

La gestión de liderazgo está juntamente vinculado a las habilidades gerenciales, lo cual compone un eje fundamental en las áreas de servicio de salud, esto permite ser consciente del nivel de adecuada administración de los líderes del hospital de Quevedo; cuando hablamos de gestión de liderazgo nos enfocamos en que no se está exento a cumplir y desarrollar diferentes cualidades y aptitudes para lograr tener un buen desempeño laboral, el estudio se planteó como objetivo general determinar la relación entre la gestión de liderazgo y las habilidades gerenciales de los líderes de los servicios de salud en el hospital del sector de Quevedo, Ecuador, 2022, así como demostrar la relación entre sus dimensiones.

Logramos observar en lo que respecta al objetivo general, existe correlación entre la gestión de liderazgo y las habilidades gerenciales; siendo moderada, directa, positiva y altamente significativa, aspecto que permite también comprobar la hipótesis de investigación, así podemos decir que de igual manera que en la medida que los líderes de salud presenten una mayor gestión de liderazgo manifestando responsabilidad, motivación y cooperación; mejor será el nivel de habilidades gerenciales en los líderes de salud del hospital de Quevedo. Con los resultados de la investigación de Rodríguez G. (2018), quien pudo visualizar la importancia de varios puntos en relación con nuestro estudio como la flexibilidad e igualdad, para lograr desarrollar las habilidades principales que son consideradas como parte de un líder, para esto, se deben desarrollar relaciones interpersonales para que el personal y gerentes tengan una mejor comunicación para resolver problemas en el área de salud y su prevención.

Investigación de Garzón (2019) donde se evidenció en sus resultados que la mayoría del personal médico perciben al gerente con tipo de liderazgo democrático, caracterizado por considerar la perspectiva de sus compañeros al momento de la toma de decisiones cruciales para la institución. Concluyendo así que el tipo de liderazgo se asocia con las habilidades gerenciales de nuestro estudio.

Con respecto a nuestra base teórica tomamos como fundamento que la gestión de liderazgo, la capacidad de influenciar o inducir a grupos o individuos dentro de un grupo u organización a realizar una determinada acción o comportamiento conducente al logro de metas u objetivos Cuesta & Moreno, (2021) este también afirma que se considera un líder como alguien que influye en los miembros de un grupo u organización para realizar las tareas necesarias, para de esta manera, lograr cumplir con los objetivos planteados, tomando en cuenta el análisis de liderazgo se puede decir que las habilidades gerenciales toma un papel fundamental en este proceso para poner en rendimiento cada una de metas y objetivos de mandato como parte de la aptitud para subordinar una organización.

Las conclusiones de la investigación de Angulo Sánchez (2001) donde nos demuestra que, es imprescindible el tipo de liderazgo que se tenga en la gran mayoría de organizaciones, tanto como el mando y el control, ayudando así al desarrollo de las habilidades en los líderes que se necesite disponer y mejore el modelo organizacional de la empresa. La investigación de Sánchez M. (2015) nos demuestra como resultados que, en cuanto a las habilidades gerenciales es conveniente el trabajo en equipo y solución de problemas como dimensiones y factores a considerar en cuanto al desarrollo de líderes, en cuanto al liderazgo se tomó como primordiales factores la estimulación intelectual, motivación e inspiración con el fin de fortalecer las habilidades de los líderes de igual manera, estas dimensiones se relacionan a nuestras variables de investigación, tales como cooperación, responsabilidad y motivación de igual forma.

En nuestro primer objetivo específico respecto a identificar relación entre responsabilidad y las dimensiones de las habilidades gerenciales: autonomía, empatía y comunicación, se determinó así que si se existe correlación moderadamente significativa entre la dimensión responsabilidad y las dimensiones de habilidades gerenciales, esto nos indica que en medida que los líderes de salud maneje la gestión de liderazgo en torno a la responsabilidad, esto de alguna manera influye en la manera de dirigir y ser capaz de controlar y

manejar a disposición las situaciones de la institución de salud, dando solución a los inconvenientes que se presenten a futuro.

Estos resultados guardan relación con la investigación realizada por Moreno, (2017) en su trabajo realizado obtuvo como resultado que si existe una relación estadísticamente significativa entre lo que respecta al clima organizacional y las habilidades gerenciales y que es recomendable fortalecer variables como la motivación y valores a fin de que estas actitudes se vean desarrolladas en los líderes concluyendo así que el adecuado desarrollo de las capacidades y habilidades en un líder son puntos clave para el liderazgo actual. Resultados también coinciden con los de Castillo et al. (2019), cuyo estudio de investigación se determinó que efectivamente existe una significativa relación entre los tipos de liderazgo y las habilidades gerenciales para lograr con eficacia la demanda de la institución de salud en estudio, también añadió que es importante tomar a consideración el tipo de liderazgo y verificar las habilidades que se requieren para obtener una mejor relación entre los gerentes y sus compañeros de trabajo.

A continuación nuestro segundo objetivo específico respecto a demostrar relación entre motivación y las dimensiones de las habilidades gerenciales: autonomía, empatía y comunicación, se determinó así que si se existe correlación moderadamente significativa entre la dimensión motivación y las dimensiones de habilidades gerenciales, esto nos indica que en medida que los líderes de salud maneje la gestión de liderazgo en torno a la motivación, esto de alguna manera influye en el modo y ánimo de los líderes en cuanto a su estado psicológico y emocional, siendo así beneficioso para el hospital contar con un representante con nivel de madurez emocional para solventar los inconvenientes que se presenten a futuro.

Los resultados expuestos guardan relación con la investigación expuesta por Sánchez et al. (2017) donde nos indica que la mayoría de los líderes no tienen una adecuada actitud de liderar, y la minoría del personal presentan motivación por afiliación. Podemos afirmar que una mejor motivación por parte del personal comprende la importancia en cuanto al papel fundamental de la institución a liderar. Con respecto a la base teórica tenemos como fundamento que la

motivación según Sánchez et al. (2017) es imprescindible en la relación con respecto al equipo de trabajo, siendo así que, efectivamente existe una conexión y confianza entre el personal y los líderes. También tenemos como punto la investigación de Hernández & Duana (2018) donde nos indica que la motivación es importante influyendo en el trabajo, siendo un desenvolviente laboral dentro del personal médico, con la motivación también tenemos variables relacionadas, tales como: confianza, autoestima e influencia de las características del líder, de este modo el personal médico se verá motivado a seguir con sus labores.

A continuación nuestro tercer objetivo específico respecto a establecer relación entre cooperación y las dimensiones de las habilidades gerenciales: autonomía, empatía y comunicación, se determinó así que si se existe correlación moderadamente significativa entre la dimensión cooperación y las dimensiones de habilidades gerenciales, esto nos indica que en medida que los líderes de salud maneje la gestión de liderazgo en torno a la cooperación, esto de alguna manera influye en el trabajo en equipo e imagen que visualicen los demás trabajadores, siendo así un motor para realizar un trabajo equitativo y dinámico para cada uno de los líderes.

Este objetivo guarda relación con la investigación expuesta por Valbuena et al. (2021), donde nos indica que teniendo en cuenta las capacidades y habilidades se concluye que los líderes en el campo de la salud desarrollan dichas facultades para gestionar de manera adecuada la institución de manera propia, lo cual se propone motivar al equipo de trabajo para una convivencia armónica sin tomar en cuenta la influencia de la cultura dentro de las organizaciones. También se relaciona con la investigación de Tumbaco et al. (2020), donde nos define que la cooperación engloba el conjunto de habilidades, conocimientos y disciplinas donde ayuda a mantener una buena relación entre los líderes de salud del hospital y el personal médico, en consecuencia, es notorio el progreso y desarrollo de los objetivos planteados como empresa de salud.

Otra investigación planteada por Contreras & Ramírez (2019) argumentan que, como factor negativo por parte de los líderes, es la falta de cooperación, esto provoca complicaciones y discusiones al momento de un trabajo colaborativo entre el mismo equipo de médicos, en consecuencia, se consideran los indicadores: trabajo en equipo y relación entre directivo y médicos.

Las evidencias teóricas reflejan el análisis de cada uno de las investigaciones realizadas y que guardan relación con los objetivos específicos expuestos, se tiene así que tanto la responsabilidad, motivación y cooperación es indispensable y unas de las variables mayormente estudiadas debido a su gran afluencia en el ámbito de liderazgo y gerencias, es por esto que tanto es indispensable el reconocimiento de cada una de ellas en los líderes de cada institución de salud para un mejor manejo y dominio del mismo evitando así posibles inconvenientes internos y externos.

Los resultados de los objetivos guardan relación de igual manera con el trabajo de Barría (2020) donde indica qué es sumamente necesario el conocimiento y experiencia en cuanto al liderazgo del personal médico, pues esta necesita brindar recursos para que los pacientes puedan sobrellevar y obtener un mejor servicio de las complejas situaciones que la requieran.

Así mismo el estudio de Navarro (2021) donde indique en el caso de la pandemia, que no hubo una buena habilidad de liderazgo al inicio de la pandemia, considerándola como insuficiente, puesto que no se ofreció una estrategia óptima por parte de los líderes referente a los recursos y materiales enfermeros.

Es por esto que la calidad de los servicios de salud se vio afectados y su demanda fue alta por los recursos agotados. Se concluyó que es importante una buena gestión de liderazgo en cuanto a tomar decisiones complejas que requieran la moral y responsabilidad en el ámbito de la salud.

El presente estudio presenta las limitaciones metodológicas, en el sentido de que se ha trabajado con los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, sin tomar en cuenta el resto de personal de salud de las diferentes profesiones, lo que no permite conocer si existe la misma relación con las variables de estudio. Sin embargo, los resultados tienen implicancias prácticas, dado que brindan una visión general de ambas variables lo que va a permitir a los directivos, en especial a la coordinación de líderes, identificar aspectos de mejora para el bienestar del establecimiento de salud.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación positiva estadísticamente significativa, es decir, que existe una influencia directa en los líderes de los servicios de salud con las habilidades gerenciales del mismo. A medida que los líderes de salud dispongan de mayor gestión de liderazgo, mayor relación habrá en sus habilidades de gerentes. Como resultados de los niveles tenemos: El nivel de resultados de gestión de liderazgo de los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo, Ecuador, predomina el nivel medio. El nivel de resultados de habilidades gerenciales de los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo, Ecuador, predomina el nivel medio.
2. Como segundo punto se concluye que si se establece una relación estadísticamente significativa y positiva entre la responsabilidad de la gestión de liderazgo y las habilidades gerenciales (autonomía, empatía y comunicación).
3. Como tercer punto se concluye que si se establece una relación estadísticamente significativa y positiva entre la motivación de la gestión de liderazgo y las habilidades gerenciales (autonomía, empatía y comunicación).
4. Como cuarto punto se concluye que si se establece una relación estadísticamente significativa y positiva entre la cooperación de la gestión de liderazgo y las habilidades gerenciales (autonomía, empatía y comunicación).
5. Se estableció que cada una de las dimensiones de gestión de liderazgo (responsabilidad, motivación y cooperación) presentan una relación estadísticamente positiva y existe correlación con las dimensiones de habilidades gerenciales (autonomía, empatía y comunicación) en los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, lo que permite señalar que la gestión de liderazgo es una variable y o factor determinante en el desarrollo de las habilidades gerenciales dentro de la empresa de salud y cada uno de sus dirigentes, por otro lado los factores de habilidades gerenciales no dependen de la dimensión gestión de liderazgo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los líderes de salud en función al objetivo general fortalecer aptitudes relacionadas a las dimensiones de la misma tales como, mandato, asistencia, autoridad, dominio, capacidad y aptitud, factores que se acoplan a las funciones y características de un líder.
2. Se recomienda a los líderes de salud en función al primer objetivo específico fortalecer aptitudes relacionadas a la responsabilidad gerencial, como, función, deber y asignación, factores que se acoplan a las funciones y características de un líder.
3. Se recomienda a los líderes de salud en función al segundo objetivo específico fortalecer aptitudes relacionadas a la motivación, como, apoyo y ánimo, factores que se acoplan a las funciones y características de un líder.
4. Se recomienda a los líderes de salud en función al tercer objetivo específico fortalecer aptitudes relacionadas a la cooperación gerencial, como, contribución y asistencia, factores que se acoplan a las funciones y características de un líder.
5. Los directivos a cargo de los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador deberán implementar programas de formación continua correspondiente a las dimensiones ligadas a la gestión de liderazgo y habilidades gerenciales

Referencias

- Abarzúa, A. (2019). *Confiabilidad, validez e imparcialidad en evaluación educativa*. Obtenido de Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación: <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A352.pdf>
- Acosta Leyva , C. B., & García Díaz, E. S. (2019). *Cuidado humanizado de enfermería y su relación con la satisfacción de los pacientes de servicio de medicina general atendidos en un hospital de Lima, 2018*. Tesis. Lima: Universidad Privada Norbert Weiner-Facultad de Ciencias de la salud.
- Acosta, J. (2018). *El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes*. Ciencia Unisalle: https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2581&context=administracion_de_empresas
- Acta educativa. (2016). *Qué es el conocimiento*. <https://revista.universidadabierta.edu.mx/2016/03/09/que-es-el-conocimiento/>
- Aisola. (2022). *¿QUÉ ES IMPRUDENCIA IMPRUDENTE Y PROFESIONAL?* <https://aiso.la/blog/imprudencia-temeraria/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20imprudencia%20laboral%3F%20IMPRUDENCIA%20PROFESIONAL%20Es,en%20riesgo%20la%20vida%20o%20bien%20los%20recursos.>
- Aleph. (2021). *Qué es la autorregulación*. <https://aleph.org.mx/que-es-la-autorregulacion-concepto>
- Alonso Jiménez, E., Cabeza Díaz, P., Gutiérrez Fernández, G., Pérez Manjón, A. R., & Tomé Bravo , P. (2013). *Diseño y validación de un cuestionario de calidad de los cuidados de Enfermería del Trabajo en los Servicios de Prevención*. Madrid: Federación Española de Enfermería del Trabajo (FEDEET) & Asociación Cantabra de Enfermería del Trabajo (ACET).
- Amaya, R., López, A., Lara, M., & Toala, K. (2021). *Gestión de los servicios de Enfermería frente al COVID-19*. Fundación Koinonia: <https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/saludyvida/article/view/1402>
- Argote, J. (2020). *COVID-19: Equipos de protección individual (EPI) ante el riesgo de enfermedad por el nuevo coronavirus 2019-nCoV*. [https://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/299490-COVID-19-Equipos-proteccion-individual-\(EPI\)-riesgo-enfermedad-coronavirus-2019-nCoV.html](https://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/299490-COVID-19-Equipos-proteccion-individual-(EPI)-riesgo-enfermedad-coronavirus-2019-nCoV.html)
- Arias, J. (2020). *TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. ENFOQUES CONSULTING EIRL: https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf.

- Arquitectura Pura. (s.f.). *Arquitectura Moderna*.
<https://www.arquitecturapura.com/arquitectura-moderna/#:~:text=Caracter%C3%ADsticas%20de%20la%20arquitectura%20moderna.%201%20Edificios%20funcionales%2C,son%20limpios%2C%20econ%C3%B3micos%20y%20%C3%BAtiles.%20Mas%20cosas...%20>
- Arrascue, I., Podestá, L., Matzumura, J., Gutiérrez, H., & Ruiz, R. (2021). *Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos*. SCIELO:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200275&script=sci_arttext
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades Gerenciales. Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Colombia: Ecoe Ediciones.
- Artehistoria. (2017). *Fábrica Fagus*. arteHistoria & Toools, S.L.
<https://www.artehistoria.com/es/obra/f%C3%A1brica-fagus>
- Barbato, S. H., Calvo, S. M., Carvajal, E. Y., Ocampo, M. P., & Raigosa, L. M. (2022). *Modelo Funcional: Comprometidos con La Ciencia y El Arte del Cuidado Humanizado*. Colombia: Fundación Valle del Lili. Escuela de enfermería universidad del valle. <https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve191/ciencia-cuidado-humanizado/>
- Barría, R. (2020). *Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería*. RevistasUNAM:
<http://revistas.unam.mx/index.php/cuidarte/article/view/77577>
- Bastis Consultores. (2021). *La investigación no experimental*. Online-tesis.
<https://online-tesis.com/la-investigacion-no-experimental/>
- Benavides, A. (2017). Liderazgo en enfermería, una necesidad actual. *MediSur*, 179.
- Bueno, T. D. (2016). *La autoconciencia del ser para ser autoconscientes. Una visión desde la neurociencia*. Barcelona, España: Universidad de Barcelona.
- Cabezas, C. (2000). La calidad de vida de los profesionales. *FMC*, VII, 53-68.
- Cárdenas, C., Carillo, A., Díaz Ingrid, García, L., & Yabrudy, N. (2013). *La filosofía de Patricia Benner y la práctica clínica*. Tesis. Bogotá: Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud.
- Cardoso, C. (2019). *LA IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN CON LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EMPRESAS DE BOGOTÁ E IBAGUÉ*. Repositorio CESA:
<https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/2232/T27582.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú*. Revista Cubana de Salud Pública: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/rt/prinFRIENDLY/1351/1242>
- Cecarini, S. (2021). *¿Qué papel tiene la Inteligencia Emocional en la enfermería?* Saludiaro. <https://www.saludiaro.com/que-papel-tiene-la-inteligencia-emocional-en-la-enfermeria/>
- Chamaya, L. M. (2020). *Inteligencia emocional en enfermeros que laboran en un servicio de hospitalización Covid-19 del Hospital Nacional dos de Mayo*. Tesis. Lima, Perú: Universidad Privada Norbert Wiener. Facultad de Ciencias de la Salud-Escuela Académico Profesional de Enfermería.
- Chanamé Arriola, J. M. (2022). *Inasistencias injustificadas, ¿cuántas veces puedo faltar al trabajo sin ser despedido?* Lima: CLIC DERECHO SAC.
- Cisneros, W., Vidal, D., & Lascano, L. (2022). *Habilidades gerenciales ante la emergencia del COVID-19: Un desafío para la economía de las PYMES de la ciudad de Ambato*. Digital Publisher: <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.2.1060>
- Contreras Tarazona, G. M. (2021). *La teoría ambiental de Florence Nightingale*. Universidad Nacional del Callao.
- Contreras, N., & Ramírez, M. (2019). *Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones*. Obtenido de SCIELO: <http://www.scielo.org.mx/pdf/cicr/v88n4/0009-7411-cir-88-4-526.pdf>
- Cruz Riveros, C. (2020). *Enfermería: Cuidados Humanizados*. Tesis (Vol. Vol 9). Chile: Escuela de enfermería, Universidad Santo Tomás .
- Cruz, M. (2018). *Habilidades gerenciales básicas y satisfacción laboral del personal profesional del Centro de Salud Túpac Amaru-Cusco*. Repositorio UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34427/cruz_qm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuesta, O., & Moreno, E. (2021). *El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico*. Sophia: <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v17n1/1794-8932-sph-17-01-84.pdf>
- Definición y significado. (2021). *¿Qué es la incompetencia? »Su definición y significado*.
- Díaz Sifuentes, V. (2016). *La importancia de uso adecuado de los equipos de protección personal*. Trujillo, Perú.
- Díaz, L., Ramírez, M., Cabello, H., Arredondo, A., & Báscolo, E. (2021). *Gobernanza en el sistema de salud ante la pandemia por Covid-19 en*

- México. Salud Publica Mex:
<https://www.saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/12956>
- Economía-gestión a su favor. (2013). *Definición de Proceso*. Economía.
- Editorial Grumedi. (2018). *Muestra estadística*. Enciclopedia económica.
<https://enciclopediaeconomica.com/muestra-estadistica/>
- Editorial Grumedi. (2018). *Población estadística*.
<https://enciclopediaeconomica.com/poblacion-estadistica/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20poblaci%C3%B3n%20en%20estad%C3%ADstica%3F%20La%20poblaci%C3%B3n,estudiada%2C%20el%20resultado%20puede%20ser%20finito%20o%20infinito.>
- Española, R. A. (2021). *Inteligencia Emocional*. Madrid: Real Academia Española.
<https://dle.rae.es/inteligencia>
- Estalella, G., Zabalegui, A., & Guerra, 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*. ScienceDirect:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862120302989?via%3DIhub>
- Ferrer, P., & Cortés, A. (2020). *Liderazgo en tiempos de crisis sanitaria por covid-19*. Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7477500>
- Gallardo Sánchez, G. (2013). *La validez de la investigación*. España: Fisioterapeutas. <https://fisioeducacion.es/fisios/fisioinvestigacion/182-la-validez-de-la-investigacion>
- García Muñoz, T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*. Almendralejo.
- Garzón, M. (2019). *PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL, IBARRA 2019*. Repositorio UTN:
<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/9835/2/06%20ENF%20125%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
- Gavilan, M., Ortiz, K., Serrano, G., & Torres, H. (2014). *Elementos de protección personal*. <https://hsecurity.blogspot.com/p/historia.html>
- Gloria, P. (2007). *Humanización del cuidado de enfermería*. Tesis. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Gobierno de México. (2019). *¿Sabes qué es el Equipo de Protección Personal (EPP)?* México. <https://www.gob.mx/cenapred/articulos/sabes-que-es-el-equipo-de-proteccion-personal-epp>
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional Por qué es mas importante que el coeficiente intelectual*. Estados Unidos: Kairós.

- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence* .
- González Serra, D. J. (2008). *Psicología de la motivación*. La habana: Ciencias médicas.
- Gracia Yara, M. L. (2020). *Relación de la inteligencia emocional con el cuidado otorgado por enfermeras/os*. Tesis. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Guerrero Ramírez , R., Meneses La Riva, M. E., & Ruíz, M. (2015). *Cuidado humanizado de enfermería según la teoría de Jean Watson, servicio de medicina del Hospital Daniel Alcides Carrión*. Callao, Lima.
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>.
- Gutierrez , J. M. (2014). *JACOBUS JOHANNES PIETER OUD*. <https://unalhistoria3.blogspot.com/2014/02/pequenas-casas-en-leiden-o-casa-en.html>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de https://www.academia.edu/25455344/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Hernandez_Fernandez_y_Baptista_2010_
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). *Introducción a los tipos de muestreo*. Revista científica del Instituto Nacional de Salud: <https://alerta.salud.gob.sv/introduccion-a-los-tipos-de-muestreo/>
- Hernández, T., & Duana, D. (2018). Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. *Revista CIMEXUS*, 90. Revista CIMEXUS.
- Herrera Mite, S. L., & Ortega Álvares, A. M. (2020). *Estrés Laboral e inteligencia emocional en tiempos de covid 19 y su repercusión en el cuidado*. Tesis. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Médicas-Carrera de enfermería.
- Herrera, L. (2021). *Liderazgo y dirección*. FCASUA : <http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/optativas/2021.pdf>
- Hippocrates Guild. (2021). *¿Qué es la investigación pura o básica?* <https://hippocratesguild.com/es/qu%C3%A9-es-la-investigaci%C3%B3n-pura-o-b%C3%A1sica-ejemplos-y-m%C3%A9todo/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%20es%20un%20tipo%20de%20enfoque,conocimiento%20en%20lugar%20de%20resolver%20un%20problema%20espec%C3>

- Hueso , A., & Cascante, J. (2012). *Metodología y Técnicas Cuantitativas de Investigación*. Valencia, España: Universidad Politécnica de Valencia.
- Iglesias, A., Torres, J., Mora, Y., & Sánchez, J. (2019). Liderazgo y clima organizacional de un hospital pediátrico cubano. Visión de enfermeras jefas y asistenciales. *Revista de Enfermagem da UFSM*, 1-23.
- Indacochea, M. A. (2019). *Humanización del cuidado en las intervenciones de enfermería en el servicio de emergencia*. Tesis. Jipijapa, Manabí, Ecuador: Universidad Estatal del Sur de Manabí.
- Infobae. (2021). *¿Qué es una encuesta, para qué sirve y cómo se elabora?* Perú. <https://www.infobae.com/america/peru/2021/11/24/que-es-una-encuesta-para-que-sirve-y-como-se-elabora-brainly-preguntas-y-respuestas-aprendo-en-casa-tareas-resueltas/>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (s.f.). *Equipos de protección individual*. Madrid. <https://www.insst.es/-/equipos-de-proteccion-individu-4#:~:text=Se%20entiende%20por%20%22equipo%20de%20protecci%C3%B3n%20individual%20o,cualquier%20complemento%20o%20accesorio%20destinado%20a%20tal%20fin.>
- IWOFR. (2020). *Fiabilidad vs validez: ¿cuál es la diferencia?* <https://iwofr.org/es/fiabilidad-vs-validez-cu%C3%A1l-es-la-diferencia/>
- Jiménez, A., & Villanueva, M. (2018). *Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar*. Revista AJOICA: http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf
- Johnson, M. (2020). Inteligencia Emocional (Modelo de Mayer y Salovey). *It's Mitzis*. <https://itsmitzis.com/2020/04/30/inteligencia-emocional-modelo-de-mayer-y-salovey/>
- Líderes generando líderes. (2020). *Tipos de Cuestionario y Ejemplos | ¿Qué es un Cuestionario?* Líderes generando líderes. <http://revista.lideresgenerandolideres.com/tipos-de-cuestionario-y-ejemplos-que-es-un-cuestionario/>
- López Caba, D. (2016). *Absentismo laboral*. economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/absentismo-laboral.html>
- López, P. L. (2004). *Población, muestra y muestreo*. Cochabamba: Universidad Católica Boliviana.
- López, P., & Fachelli, S. (2017). *El diseño de la muestra*. Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsocua_cap2-4a2017.pdf
- Loza, J. (2020). *¿Qué es la irresponsabilidad?* Integrando Equipos. <https://integrandoequipos.com/2020/03/02/que-es-la-irresponsabilidad/>

- Lozada, J. (2014). *Investigación aplicada* (Vol. 3). CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20aplicada%20busca%20la%20generaci%C3%B3n%20de%20conocimiento,de%20enlace%20entre%20la%20teor%C3%ADa%20y%20el%20producto.>
- Márquez de la Rubia, F. (2021). *Ante la pandemia: un renovado liderazgo global*. IEEE:
https://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2020/DIEEEO29_2020FRAMAR_liderglobal.pdf
- Martínez Sáenz, T. (2010). *Estudio de investigación social sobre el absentismo laboral en el ayuntamiento de el Campello*. Valencia.
- Martínez Seij, P., & Barreiro García, S. (2021). *Absentismo laboral: qué es, tipos, causas y consecuencias*. Psicología-Online. <https://www.psicologia-online.com/absentismo-laboral-que-es-tipos-causas-y-consecuencias-5430.html>
- Más, R. E. (1999). *Estresores laborales percibidos por el personal de enfermería hospitalario: un estudio cualitativo*. Tesis. Valencia: Conselleria de Sanitat-Generalitat Valenciana.
- Mata Peón, E., García Mañana, M., Gracia Corbato, T., & Avanzas Fernández, S. (2017). *Inteligencia emocional en el personal de Enfermería*. Gijón, España: Fundación Hospital de Jove. Avd. Eduardo Castro.
- Matos, F., Contreras, F., & Olaya, J. (2020). *ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA Y PROBABILIDAD PARA LAS CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN CON EL USO DEL SPSS*. Internet Archive:
<http://eprints.rclis.org/40470/1/ESTADISTICA%20DESCRIPTIVA.pdf>
- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*. Catalunya: Universitat Oberta de Catalunya.
- Milán Poma, D. M., & Benavidez Armijos, M. E. (2021). *Comportamientos sociales del cuidado humanizado en pacientes Covid-19*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Médicas-Carrera de enfermería.
- Millán, J., & Sacristán, J. (2020). *EL médico frente a la COVID-19: lecciones de una pandemia*. Tesis. Madrid: Cátedra de Educación médica de la fundación Lilly-Universidad Complutense de Madrid.
- Ministerio de Cultura Argentina. (2018). *Qué es la Bauhaus*. Buenos Aires.
https://www.cultura.gob.ar/que-es-la-bauhaus_6067/
- Molina, A. (2017). *Funcionamiento y gobernanza del Sistema Nacional de Salud del Ecuador*. Revista FLACSO:
<https://revistas.flacsoandes.edu.ec/iconos/article/view/3070>

- Moreno, R. (2017). *Las habilidades gerenciales y el clima organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unanue El Agustino, 2017*. Repositorio UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8864>
- Muñoz Hernández, Y., Coral Ibarra, R., Moreno Prieto, D., Pinilla Pinto, D., & Suárez Rodríguez, Y. (2009). *Significado del cuidado humanizado en egresadas de la facultad de enfermería* (Vol. Vol 18). (R. d. Cirugía, Ed.) Bogotá, Colombia: Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud.
- Muñoz, C. (2019). *LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN HOSPITALARIA*. Universitat de Lleida: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668315/Tcms1de1.pdf;jsessionid=974E3B42D92E88BD81C4F655465E9E60?sequence=2>
- Murillo Hernández, W. j. (2008). *La investigación científica*. <https://www.monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/invest-cientifica>
- Naciones Unidas. (2020). América Latina: El personal de la salud muestra elevados niveles de depresión y pensamiento suicida debido a la pandemia. *Noticias ONU mirada global Historias humanas*. <https://news.un.org/es/story/2022/01/1502562>
- Navarro, B. (2021). *El liderazgo en tiempos de pandemia: cambios y nuevas tendencias para el siglo XXI*. IEEE: https://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2021/DIEEEO14_2021_BEANAV_LidPan.pdf
- Net, S. D. (03 de Junio de 2020). Pandemia deja en evidencia falta de personal de enfermería. (M. d. Ambrosio, Ed.) *Sci Dev Net*.
- Netquest. (2015). *EL muestreo: qué es y por qué funciona*.
- Núñez Yandún, K. Y., & Sánchez Toapanta, P. E. (2018). *Relaciones Interpersonales y su repercusión en el Bienestar de los Internos Rotativos de la Carrera de Enfermería*. Tesis. Quito: Universidad Central del Ecuador. Facultad de Ciencias Médicas-Carrera de enfermería .
- Núñez, C. M. (2018). *Cuidados de enfermería en el parto humanizado y su incidencia en el nivel de satisfacción de la mujer gestante*. Tesis. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de AMBATO. Facultad de Ciencias de la Salud-Carrera de Enfermería.
- Ochoa, C. (2019). *Diseño y Análisis en Investigación*. Nutribén: https://www.aepap.org/sites/default/files/documento/archivos-adjuntos/artl_2019_libro_diseno_y_analisis_de_investigacion.pdf
- OIT. (2021). *El sistema de salud ecuatoriano y la COVID-19**. Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_799790.pdf

- OMS, OCDE y BIRF. (2020). *Prestación de servicios de salud de calidad*. Who: <https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/1335351/retrieve>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Equipos de protección personal*. OIT. OIT. <https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/personal-protective-equipment/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Uso racional del equipo de protección personal frente a la covid-19 y aspectos que considerar en situaciones de escasez graves*.
- Oviedo, M., & López, M. (2020). *Una aproximación a lo cualitativo: identificando las creencias de la compartición de conocimiento en las comunidades de práctica*. Estudios de la Gestión: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7490/1/04-ES-Oviedo-Lopez.pdf>
- P., V. B. (2018). *La inteligencia emocional desde la perspectiva de Rafael Bisquerra* (Vol. 42). Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Parra, J. (s.f.). *Cooperación, interagenciamiento y trabajo grupal*. Fundación Convivencia.
- Pauta, D. (2019). *AUTONOMÍA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL HOSPITAL GENERAL IESS QUEVEDO*. Repositorio UG: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47776/1/TESIS-1408-PAUTA-SOLORZANO.pdf>
- Peña, L. S. (2018). *Cuidados humanizados que brinda la enfermera a los pacientes hospitalizados en el servicio de medicina en el "Hospital Nacional Hipólito Unanue"*. Tesis. Lima, Perú: Escuela profesional de enfermería-Facultad de medicina Hipólito Unanue.
- Peraza de Aparicio, C. X. (15 de Junio de 2020). Salud laboral frente a la pandemia del COVID-19 en Ecuador. 4.
- Pérez Escoda, N., Bisquerra, R., Filella, G., & Soldevila Benet, A. (2021). *Construcción del Cuestionario de Desarrollo Emocional de Adultos (QDE-A)*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Pérez Rodríguez, W. E. (2021). *Seguridad en el trabajo y el uso de Equipos de Protección Personal en la Compañía de Bomberos San Martín de Porres*. Tesis. Lima: Universidad César Vallejo.
- Prevención Integral. (2020). *¿Qué es el Absentismo Laboral?* Barcelona: Universitat Politècnica de Catalunya.
- Procesos Psicológicos Básicos. (2007). *La motivación y la emoción*. Departamento de psicología de la salud.

- Prolaboral Workwear & Safety. (s.f.). *Historia de los equipos de protección individual y su evolución en el tiempo*.
<https://workwear.prolaboral.es/historia-equipos-proteccion/#:~:text=El%20equipo%20de%20protecci%C3%B3n%20constaba%20de%20un%20pa%C3%B1o,diferentes%20equipos%20de%20protecci%C3%B3n%20respiratoria%20que%20hoy%20>
- Puertas, E., Sotelo, J., & Ramos, G. (2020). *Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud*. Rev Panam Salud Publica : <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52895>
- Quintero, A., Maldonado, M., Guevara, B., & Delgado, C. (2015). *Cuidado humanizado como esencia en el profesional de Enfermería*. Valencia: Universidad de Carabobo.
- Ramos, J., Águila, V. d., & Bazalar, A. (2020). *Estadística básica para los negocios*. Fondo Editorial:
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10771/Ramos_Estad%C3%ADstica_b%C3%A1sica_de_los_negocios.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Real Academia Española. (2021). Asociación de Academias de la Lengua Española.
- Reyero Trapiello, D. (2015). *Compromiso laboral*. Observatorio de Recursos Humanos y RR.LL.
- Reyes, C. (2018). *Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao, 2018*. Repositorio UCV:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28922/Reyes_ACJ.pdf
- Reynaldos, K. (2020). *Cambio y Liderazgo: aprendizaje organizacional en tiempos de pandemia*. Rev Med Chile: <https://www.scielo.cl/pdf/rmc/v148n9/0717-6163-rmc-148-09-1375.pdf>
- Ricardo, R. (2020). *Investigación transversal: Definición y ejemplos*.
<https://estudyando.com/investigacion-transversal-definicion-y-ejemplos/>
- Rincón de Vago. (2017). *Absentismo Laboral*. España.
- Rodríguez Zanabria, F. D. (2018). *El ausentismo laboral y su impacto económico en la empresa Teleperformance*. Tesis. Lima: Universidad César Vallejo.
- Rodríguez, G. (2018). *Habilidades gerenciales hospitalaria: cómo desarrollar una gestión administrativa exitosa*. Manta: Uleam.
<https://munayi.uleam.edu.ec/wp-content/uploads/2019/01/habilidades-gerenciales-hospitalarias-1.pdf>

- Rodríguez, M. (2017). *Las Encuestas - Qué son, Características, Cómo Hacerlas*. Tu gimnasia cerebral. <https://tugimnasiacerebral.com/herramientas-de-estudio/que-es-una-encuesta-caracteristicas-y-como-hacerlas>
- Ruíz, L. (2021). Tipos de habilidades gerenciales, una opción para el desarrollo empresarial proactivo. *Revista Reflexiones y Saberes*, 41-52. Revista Reflexiones y Saberes,.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). *Inteligencia Emocional*. Baywood, Estados Unidos: Baywood Publishing Co., Inc.
- Samoilovich, D. (2020). *Liderazgo en tiempos de Covid-19*. <http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/05/LiderazgoZenZTiempoZdeZCOVID-19Z-ZSAMOILOVICHZDanielZ-Z04.2020-1.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en ITCH*. Perú: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, I., Brea, I., Castro, M., & Fernández, I. (2017). *Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos*. Obtenido de CORREO CIENTÍFICO MÉDICO DE HOLGUÍN: <http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v21n2/ccm09217.pdf>
- Sauqué, M. F. (2019). *La inteligencia emocional en la práctica enfermera*. Tesis. Barcelona, España: Universidad Internacional de Cataluña. Facultad de Medicina y Ciencias de la salud.
- Silva, E. (2020). *Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020*. Digital Publisher: <https://doi>.
- Tecsihua, J. (2018). *Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral en la Dirección de Salud de la Marina de Guerra del Perú*. Callao 2017. Repositorio UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15680/Tecsihua_QJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, A. (2020). *La relación de Liderazgo. Entre las teorías del Liderazgo situacional y la Acción Humana*. Universidad de Navarra: https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/59713/1/Tesis_TorresMojica20.pdf
- Torres, R. (2018). *Responsabilidad en el trabajo*. <https://es.linkedin.com/pulse/la-responsabilidad-en-el-trabajo-rafaelina-torres>
- Trujillo, L., & Guerrero, L. (2022). Estrategias activas en las habilidades directivas en médicos en formación de un hospital de la región Lima. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 3638-3658.

- Tu Dashboard. (2021). *Ausentismo laboral: qué es y cómo calcularlo*.
<https://tudashboard.com/ausentismo-laboral/>
- Tumbaco, Y., Zambrano, M., Veliz, S., & Delgado, B. (2020). Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. *CIENCIAMATRIA*, 602-614. DOI 10.35381/cm.v7i12.442
- Universidad de Murcia. (2021). *Validación y fiabilidad del cuestionario de desarrollo emocional en Adultos (CDE-A35)*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Urbipedia . (s.f.). *Casa Darwin D. Martin*.
https://www.urbipedia.org/hoja/Casa_Darwin_D._Martin
- Valbuena, L., Ruiz, M., & Páez, A. (2021). *Liderazgo en enfermería, factores sociodemográficos y profesionales asociados: percepción de líderes y clasificadores*. AQUICHAN:
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1283790/14627-pdf-publico-81921-2-10-20210810.pdf>
- Vargas, C. (2020). Liderazgo y Gestión de Educativa en tiempos de crisis. *Saberes Andantes*, 11.
- Vásquez, W. (2020). *Metodología de la Investigación*. Universidad de San Martín de Porres: <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2020-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20INVESTIGACION.pdf>
- Ventura León, J. L. (2017). *¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria*. Perú: Universidad Privada del Norte.
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Operacionalización de Variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Gestión de liderazgo	La gestión de liderazgo es la habilidad de unir, influir e intervenir en un individuo o en un grupo de personas que se encuentran dentro de una organización, con motivo de tomar acciones o conducta en específico para de esta manera, conseguir cumplir con las metas y objetivos planteados. (Cuesta & Moreno, 2021)	El liderazgo es la capacidad de actuar de manera adecuada influyendo positivamente en un equipo u organización para el beneficio de la institución.	En primer lugar, se tiene la capacidad de la responsabilidad que son esenciales en el ámbito del servicio de la salud. Luego se consideran la motivación hacia el equipo de trabajo como determinantes que necesarias para una buena relación entre el personal. Y se tiene el aspecto de la cooperación en relación con el personal de la organización de salud.	Reconocer su influencia Capacidad de gestionar eficientemente recursos y al personal Habilidad de relacionarse Capacidad en tomar decisiones conscientes	Ordinal
Habilidades gerenciales	Las habilidades gerenciales son las capacidades que poseen los individuos para desarrollar actividades gerenciales y de liderazgo, dando como resultado de una mayor eficiencia gracias al desarrollo, capacitación y el aprendizaje. (Trujillo & Guerrero, 2022)	Las habilidades gerenciales son las capacidades de desarrollar aptitudes eficientes, las cuales son el resultado de la capacitación y el aprendizaje.	Primero se considera la responsabilidad en la toma de decisiones por parte de los gerentes, considerando factores externos. Luego se considera la motivación hacia el personal médico de la institución de salud. Y se considera la cooperación entre los directivos y el equipo de trabajo.	Habilidad de aprendizaje constante Capacidad de análisis Habilidad de planificación Capacidad de aprendizaje	Ordinal

Anexo 2

Cuestionario de la Variable Independiente Gestión de Liderazgo en el hospital de Quevedo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario de la Variable Independiente Gestión de Liderazgo en el hospital de Quevedo

Adaptado por Maldonado Ximena

Objetivo: Evaluar de forma individual la perspectiva con relación a la gestión de liderazgo actual que se puede observar y percibir en los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022.

Indicaciones: lea cuidadosamente las siguientes preguntas o afirmaciones sobre la calidad de gestión de liderazgo del líder del área. Procure contestar lo más sinceramente posible; de esta forma, los resultados le serán de mayor utilidad, el tiempo para desarrollarlo es de 20 minutos. Todas las respuestas que usted nos brinde se mantendrán en reserva y solo serán usados para la investigación.

Marcar con una (X) en el recuadro que corresponde a cada pregunta de acuerdo a la siguiente escala.

TDA: totalmente de acuerdo	ED: en desacuerdo	I: indeciso	DA: de acuerdo	TED: totalmente en desacuerdo
---	-----------------------------	--------------------	--------------------------	---

Datos generales

Edad: () 18 - 26 años **Género:** () masculino
() 27- 59 años () femenino
() 60 años o mas

Profesión: () enfermera **Tiempo de servicio:** () 0-1 año
() medico () 1 - 2 años
() auxiliar de enfermería () 2- 3 años
() camillero () 3- 4 años
() 4- 5 años

ENUNCIADO:	TDA	DA	I	ED	TED
1. ¿El líder o directivo define objetivos claros y alcanzables conjuntamente con el equipo de trabajo?					
2. ¿El líder o directivo desarrolla planes de trabajo para cumplir con los objetivos establecidos?					
3. ¿El líder es innovador y creativo al formular metas para el personal a su cargo?					
4. ¿Considera que su líder es consciente reconoce la importancia del cargo que tiene y no huye de las responsabilidades?					
5. ¿Considera que el líder o directivos toman en cuenta el correcto uso de los recursos?					
6. ¿El líder realiza controles que le permiten la utilización de los recursos de forma oportuna y óptima?					
7. ¿El líder toma las decisiones con información adecuada y actual de la institución?					
8. ¿El líder identifica y establece pautas de capacitación para la ejecución de los planes?					
9. ¿Considera que el líder posee un alto nivel de energía y le permite realizar los objetivos planeados?					
10. ¿El líder o directivos prevén, establecen y coordina soluciones a posibles problemas que se den en la institución?					
11. ¿Considera usted que el líder consigue los objetivos planeados?					
12. ¿El líder o director se adapta con facilidad a nuevos cambios en base a los resultados obtenidos?					
13. ¿Considera usted que el líder comparte una visión clara y actúa de acuerdo con ella para lograr cumplirla?					
14. ¿Considera que el líder o director es una persona con iniciativa para determinar las necesidades de los demás?					
15. ¿Considera que el líder es proactivo y estimula el trabajo dentro de la institución?					
16. ¿El líder o director analiza o estudia la iniciativa de adaptación de cada uno de los nuevos miembros?					
17. ¿El líder escucha a su equipo y en conjunto elabora metas?					
18. ¿El líder promueve el trabajo en equipo?					
19. ¿Los directivos reconocen sus fortalezas y logros dentro la institución?					
20. ¿Existe una comunicación abierta y honesta entre el líder y el equipo?					
21. ¿El líder busca la integración y un buen ambiente laboral con otras áreas dentro de la institución?					

Anexo 3

Ficha técnica del cuestionario de gestión de liderazgo en el hospital de Quevedo

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre: Cuestionario de Gestión de Liderazgo en el hospital de Quevedo
- 1.2. Autor: Bustillos Edison
- 1.3. Fecha: 2013
- 1.4. Adaptación: Maldonado Anrango María Ximena
- 1.5. Fecha adaptación: 2022
- 1.6. País de origen: Perú
- 1.7. Dimensiones: Responsabilidad, motivación y cooperación.
- 1.8. N° de ítems: 20 ítems
- 1.9. Aplicación: Personal de enfermería
- 1.10. Nivel de aplicación: Individual
- 1.11. Duración: 20 minutos
- 1.12. Número de ítems: 20

II. OBJETIVO:

- 2.1. Evaluar de forma individual la perspectiva con relación a la gestión de liderazgo actual que se puede observar y percibir en los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022.

III. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validez de contenido: Aprobado con alta valoración

Confiabilidad: Confiabilidad de Alfa de Cronbach con valor de 0.83

IV. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El cuestionario de gestión de liderazgo en el hospital de Quevedo mantiene sus tres dimensiones para cumplir con los propósitos de la investigación, las cuales son: responsabilidad, motivación y cooperación. El total de ítems son 20, los cuáles se evalúan en la escala de Likert con los siguientes datos y valores:

totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1).

DIMENSIONES	Ítems	Total
Responsabilidad	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	08
Motivación	9, 10, 11, 12, 13	05
Cooperación	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	07

V. Categorías o niveles:

Bajo, Regular y Alto

Categorías de la variable	
1 – 70	Bajo
71 - 140	Regular
141 – 200	Alto

Categorías de las dimensiones del control interno

Dimensiones	Bajo	Regular	Alto
Responsabilidad	1 – 30	31 – 50	51 – 80
Motivación	1 – 20	21 – 30	31 – 50
Cooperación	1 – 30	31 – 50	51 – 70

Anexo 4

Reporte de Validez: Variable Gestión de liderazgo

REPORTE DE VALIDEZ

Instrumento

El instrumento mide “**Gestión de liderazgo en el hospital de Quevedo**”, integrado por **3** dimensiones (**20** ítems): **Dimensión 1 “Responsabilidad” (08 ítems)**, **Dimensión 2 “Motivación” (05 ítems)** y **Dimensión 3 “Cooperación” (07 ítems)** en una escala tipo **Likert con valores de: Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1)**. El análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales y rotación varimax ($KMO = 0,756$, Prueba de esfericidad de Bartlett = 570,422**. Además, el instrumento presenta una **alta** validez de contenido y Confiabilidad de Alfa de Cronbach con valor de: 0.83.

Tabla 1

Baremos de las variables

Variable / Dimensión	Bajo	Regular	Alto
“Responsabilidad”	1 – 30	31-50	51 – 80
“Motivación”	1 – 20	21 - 30	31 - 50
“Cooperación”	1 - 30	31 - 50	51 - 70

Así mismo, se obtuvo el puntaje estándar normalizado T a fin de presentar una interpretación cualitativa objetiva de los puntajes obtenidos en los instrumentos.

RESULTADOS

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,756
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	570,422
	gl	190
	Sig.	<,001

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	4,908	24,538	24,538	4,908	24,538	24,538	2,298	11,491	11,491
2	1,642	8,208	32,746	1,642	8,208	32,746	2,085	10,424	21,915
3	1,345	6,727	39,472	1,345	6,727	39,472	1,964	9,820	31,735
4	1,296	6,479	45,951	1,296	6,479	45,951	1,780	8,900	40,635
5	1,199	5,993	51,944	1,199	5,993	51,944	1,734	8,670	49,305
6	1,104	5,522	57,466	1,104	5,522	57,466	1,632	8,162	57,466
7	,985	4,924	62,390						
8	,958	4,792	67,182						
9	,868	4,339	71,521						
10	,797	3,986	75,507						
11	,746	3,731	79,238						
12	,629	3,144	82,382						
13	,620	3,102	85,484						
14	,565	2,827	88,311						
15	,509	2,543	90,853						
16	,456	2,280	93,133						
17	,436	2,178	95,311						
18	,359	1,795	97,106						
19	,319	1,597	98,703						
20	,259	1,297	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
VAR00012	,668	,092	,156	-,111	,131	,023
VAR00018	,646	,081	,008	,166	,105	,435
VAR00010	,606	,006	-,084	,451	-,044	,049
VAR00016	,590	,338	,224	,122	-,039	,113
VAR00011	,572	,109	,066	,084	,429	-,445
VAR00017	,363	,359	,191	,041	,346	-,025
VAR00002	,203	,723	,004	,083	-,012	,231
VAR00005	,053	,695	,194	,092	,180	,277
VAR00013	,153	,601	,001	,430	,058	-,344
VAR00004	,029	,150	,727	,188	,002	-,089
VAR00022	,282	-,141	,677	,178	,072	,136

VAR00008	,020	,449	,586	-,222	,395	,108
VAR00001	,128	,206	,496	,113	-,211	,436
VAR00019	,064	,024	,315	,693	,050	,046
VAR00014	,163	,274	,045	,578	,204	,011
VAR00020	-,082	,079	,315	,422	,263	,344
VAR00021	,178	,062	-,001	,027	,696	,260
VAR00003	,006	,076	,037	,380	,671	,094
VAR00007	,158	,112	,145	-,084	,227	,572
VAR00006	,047	,239	-,067	,198	,240	,478

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 11 iteraciones.

Comunalidades

	Inicial	Extracción
VAR00001	1,000	,552
VAR00002	1,000	,625
VAR00003	1,000	,610
VAR00004	1,000	,595
VAR00006	1,000	,389
VAR00005	1,000	,641
VAR00007	1,000	,444
VAR00012	1,000	,509
VAR00008	1,000	,762
VAR00010	1,000	,582
VAR00011	1,000	,733
VAR00013	1,000	,692
VAR00014	1,000	,479
VAR00016	1,000	,541
VAR00017	1,000	,419
VAR00018	1,000	,652
VAR00019	1,000	,589
VAR00020	1,000	,477
VAR00021	1,000	,588
VAR00022	1,000	,613

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Anexo 5

Reporte de Confiabilidad: Variable Gestión de liderazgo

REPORTE DE CONFIABILIDAD

Gestión de liderazgo en el hospital de Quevedo

La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach y Omega Mac Donald sus resultados se detallan a continuación.

Tabla 2

Coeficiente de confiabilidad de la Escala TMMS 24 en Gestión de liderazgo en el hospital de Quevedo

Dimensión	N° ítems	N	M	α	Ω
Responsabilidad	08	80	4.33	.710	.715
Motivación	05	80	4.10	.633	.636
Cooperación	07	80	4.19	.694	.695

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; α : Alfa de Cronbach; ω : Omega de Mc Donald.

Matriz de componente rotado^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
VAR00012	,668	,092	,156	-,111	,131	,023
VAR00018	,646	,081	,008	,166	,105	,435
VAR00010	,606	,006	-,084	,451	-,044	,049
VAR00016	,590	,338	,224	,122	-,039	,113
VAR00011	,572	,109	,066	,084	,429	-,445
VAR00017	,363	,359	,191	,041	,346	-,025
VAR00002	,203	,723	,004	,083	-,012	,231
VAR00005	,053	,695	,194	,092	,180	,277
VAR00013	,153	,601	,001	,430	,058	-,344
VAR00004	,029	,150	,727	,188	,002	-,089
VAR00022	,282	-,141	,677	,178	,072	,136
VAR00008	,020	,449	,586	-,222	,395	,108
VAR00001	,128	,206	,496	,113	-,211	,436
VAR00019	,064	,024	,315	,693	,050	,046
VAR00014	,163	,274	,045	,578	,204	,011
VAR00020	-,082	,079	,315	,422	,263	,344

VAR00021	,178	,062	-,001	,027	,696	,260
VAR00003	,006	,076	,037	,380	,671	,094
VAR00007	,158	,112	,145	-,084	,227	,572
VAR00006	,047	,239	-,067	,198	,240	,478

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 11 iteraciones.

En la tabla 2. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala TMMS 24 en profesional sanitario mediante el coeficiente Omega McDonald con una muestra piloto de 80 usuarios, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la Dimensión global de Responsabilidad ($\omega = .715$), como en la dimensión Motivación ($\omega = .636$) y Cooperación ($\omega = .695$). Lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

Anexo 6

Cuestionario de la Variable Dependiente Habilidades Gerenciales en el hospital de Quevedo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario de la Variable Dependiente Habilidades Gerenciales en el hospital de Quevedo

Adaptado por Maldonado Ximena

Objetivo: Evaluar de forma individual la perspectiva con relación a las habilidades gerenciales actuales que se puede observar y percibir en los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022.

Indicaciones: lea cuidadosamente las siguientes preguntas o afirmaciones sobre las habilidades gerenciales de un líder de área. Procure contestar lo más sinceramente posible; de esta forma, los resultados le serán de mayor utilidad, el tiempo para desarrollarlo es de 20 minutos. Todas las respuestas que usted nos brinde se mantendrán en reserva y solo serán usados para la investigación.

Marcar con una (X) en el recuadro que corresponde a cada pregunta de acuerdo a la siguiente escala.

TDA: totalmente de acuerdo	ED: en desacuerdo	I: indeciso	DA: de acuerdo	TED: totalmente en desacuerdo
---	-----------------------------	--------------------	--------------------------	---

ENUNCIADO: Para el desempeño competitivo en la institución o área de trabajo considera usted el líder o los directivos debe tener las siguientes habilidades gerenciales.	TDA	DA	I	ED	TED
1. Excelente capacidad de análisis y síntesis.					
2. Gran capacidad de organización y planificación.					
3. Marcado compromiso con la organización y su misión y visión.					
4. Excelente conocimiento sobre administración de las organizaciones.					
5. Excelente conocimiento de las áreas funcionales de la organización					
6. Excelente habilidad para la identificación y reducción de problemas.					

7. Gran capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica.					
8. Gran habilidad para comunicarse de forma oral y escrita con otras personas.					
9. Amplio dominio de al menos una lengua extranjera.					
10. Amplio conocimiento de software y herramientas informáticos.					
11. Gran capacidad de gestión de la información y del conocimiento.					
12. Excelente capacidad para compartir la información de la organización.					
13. Gran habilidad para definir indicadores de gestión.					
14. Gran habilidad para definir prioridades.					
15. Excelentes habilidades para fijar objetivos y crear visión.					
16. Gran motivación por la calidad.					
17. Excelente habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo.					
18. Excelente habilidad para trabajar en un contexto internacional.					
19. Excelente habilidad en las relaciones interpersonales.					
20. Actitud positiva y reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad.					

Anexo 7

Ficha técnica del Cuestionario de Habilidades Gerenciales en el hospital de Quevedo

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre: Cuestionario de Habilidades Gerenciales en el hospital de Quevedo
- 1.2. Autor: Prado García Patricia
- 1.3. Fecha: 2016
- 1.4. Adaptación: Maldonado Anrango María Ximena
- 1.5. Fecha adaptación: 2022
- 1.6. País de origen: Perú
- 1.7. Dimensiones: Autonomía, empatía y comunicación
- 1.8. N° de ítems: 20 ítems
- 1.9. Aplicación: Personal de enfermería
- 1.10. Nivel de aplicación: Individual
- 1.11. Duración: 20 minutos
- 1.12. Número de ítems: 20

II. OBJETIVO:

- 2.1. Evaluar de forma individual la perspectiva con relación a las habilidades gerenciales actuales que se puede observar y percibir en los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022.

III. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validez de contenido: Aprobado con alta valoración

Confiabilidad: Confiabilidad de Alfa de Cronbach con valor de 0.81

IV. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El cuestionario de habilidades gerenciales en el hospital de Quevedo, mantiene sus tres dimensiones para cumplir con los propósitos de la investigación, las cuales son: autonomía, empatía y comunicación. El total de ítems son 20, los cuáles se evalúan en la escala de Likert con los siguientes datos y valores:

totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1).

DIMENSIONES	Ítems	Total
Autonomía	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	10
Empatía	11, 12, 13, 14, 15	05
Comunicación	16, 17, 18, 19, 20	05

V. Categorías o niveles:

Bajo, Regular y Alto

Categorías de la variable	
1 – 70	Bajo
71 – 140	Regular
141 – 200	Alto

Categorías de las dimensiones del control interno

Dimensiones	Bajo	Regular	Alto
Autonomía	1 – 30	31 – 70	71 – 100
Empatía	1 – 20	21 – 30	31 – 50
Comunicación	1 – 20	21 – 30	31 – 50

Anexo 8.

Reporte de Validez: Variable Habilidades Gerenciales

REPORTE DE VALIDEZ

Instrumento

El instrumento mide “**Habilidades Gerenciales en el Hospital de Quevedo**”, integrado por **3** dimensiones (**20** ítems): **Dimensión 1 “Autonomía” (10 ítems)**, **Dimensión 2 “Empatía” (05 ítems)** y **Dimensión 3 “Comunicación” (05 ítems)** en una escala tipo **Likert con valores de: Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1)**. El análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales y rotación varimax (KMO = ,801 Prueba de esfericidad de Bartlett = 536,595**. Además, el instrumento presenta una **alta** validez de contenido y Confiabilidad de Alfa de Cronbach con valor de: 0.82.

Tabla 1

Baremos de las variables

Variable / Dimensión	Bajo	Regular	Alto
“Autonomía”	1 – 30	31-70	71 – 100
“Empatía”	1 – 20	21 - 30	31 - 50
“Comunicación”	1 - 20	21 - 30	31 - 50

Así mismo, se obtuvo el puntaje estándar normalizado T a fin de presentar una interpretación cualitativa objetiva de los puntajes obtenidos en los instrumentos.

RESULTADOS

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,801
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	536,595
	gl	190
	Sig.	<,001

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5,032	25,159	25,159	5,032	25,159	25,159	2,485	12,425	12,425
2	1,576	7,879	33,038	1,576	7,879	33,038	2,279	11,393	23,818
3	1,349	6,745	39,783	1,349	6,745	39,783	1,944	9,719	33,537
4	1,196	5,980	45,764	1,196	5,980	45,764	1,763	8,816	42,354
5	1,177	5,887	51,651	1,177	5,887	51,651	1,610	8,052	50,405
6	1,082	5,409	57,060	1,082	5,409	57,060	1,331	6,655	57,060
7	,944	4,720	61,780						
8	,883	4,413	66,193						
9	,830	4,152	70,344						
10	,762	3,811	74,156						
11	,739	3,696	77,852						
12	,683	3,416	81,268						
13	,641	3,207	84,475						
14	,595	2,974	87,449						
15	,551	2,757	90,206						
16	,449	2,247	92,453						
17	,417	2,086	94,540						
18	,400	1,998	96,537						
19	,379	1,897	98,435						
20	,313	1,565	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
VAR00009	,704	,115	-,052	,326	,072	,021
VAR00003	,636	,233	,125	,119	,053	,027
VAR00021	,567	,074	,374	-,283	,036	-,275
VAR00022	,558	,012	,199	-,088	,008	,258
VAR00010	,020	,761	,125	,097	-,162	,139
VAR00005	,096	,741	,150	-,033	,200	-,039
VAR00001	,303	,507	,005	,195	,302	-,050
VAR00004	,405	,462	,013	,189	,206	,183
VAR00007	,354	,385	,275	,057	,256	,309
VAR00019	,095	-,021	,733	-,007	,155	-,114
VAR00020	,030	,174	,659	,233	,099	,173
VAR00008	,201	,222	,615	,143	-,006	,051
VAR00014	,010	,057	,069	,818	,064	,024
VAR00015	,401	-,086	,332	,573	-,117	,259
VAR00012	,185	,249	,210	,558	,293	-,134
VAR00016	-,003	,174	,193	-,040	,626	,323
VAR00018	,133	,453	,124	-,172	-,558	,120
VAR00002	,310	,232	,257	,067	,535	,090
VAR00006	,443	,080	,074	,217	,450	-,190
VAR00013	,081	,103	-,001	,033	,078	,861

Método de extracción: análisis de componentes principales.
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.
a. La rotación ha convergido en 13 iteraciones.

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
VAR00001	1,000	,481
VAR00002	1,000	,515
VAR00003	1,000	,492
VAR00004	1,000	,489
VAR00005	1,000	,623
VAR00006	1,000	,494
VAR00007	1,000	,513
VAR00008	1,000	,491
VAR00009	1,000	,623
VAR00010	1,000	,649
VAR00012	1,000	,555
VAR00013	1,000	,766
VAR00014	1,000	,682
VAR00015	1,000	,688
VAR00016	1,000	,565
VAR00018	1,000	,593
VAR00019	1,000	,584
VAR00020	1,000	,560
VAR00021	1,000	,624
VAR00022	1,000	,425

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Anexo 9

Reporte de Confiabilidad: Variable Habilidades Gerenciales

REPORTE DE CONFIABILIDAD

Habilidades Gerenciales en el Hospital de Quevedo

La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach y Omega Mac Donald sus resultados se detallan a continuación.

Tabla 2

Coeficiente de confiabilidad de la Escala TMMS 24 en Habilidades Gerenciales en el Hospital de Quevedo.

Dimensión	N° ítems	N	M	α	Ω
Autonomía	10	80	3.40	.801	.802
Empatía	05	80	3.60	.538	.565
Comunicación	05	80	3.89	.500	.505

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; α : Alfa de Cronbach; ω : Omega de Mc Donald

En la tabla 2. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna de la Escala TMMS 24 en profesional sanitario mediante el coeficiente Omega Mc Donald con una muestra piloto de 80 usuarios, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la Dimensión global de Autonomía ($\omega = .802$), como en la dimensión Empatía ($\omega = .565$) y Comunicación ($\omega = .505$). Lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

Matriz de componente rotado^a

	Componente					
	1	2	3	4	5	6
VAR00009	,704	,115	-,052	,326	,072	,021
VAR00003	,636	,233	,125	,119	,053	,027
VAR00021	,567	,074	,374	-,283	,036	-,275
VAR00022	,558	,012	,199	-,088	,008	,258
VAR00010	,020	,761	,125	,097	-,162	,139
VAR00005	,096	,741	,150	-,033	,200	-,039
VAR00001	,303	,507	,005	,195	,302	-,050

VAR00004	,405	,462	,013	,189	,206	,183
VAR00007	,354	,385	,275	,057	,256	,309
VAR00019	,095	-,021	,733	-,007	,155	-,114
VAR00020	,030	,174	,659	,233	,099	,173
VAR00008	,201	,222	,615	,143	-,006	,051
VAR00014	,010	,057	,069	,818	,064	,024
VAR00015	,401	-,086	,332	,573	-,117	,259
VAR00012	,185	,249	,210	,558	,293	-,134
VAR00016	-,003	,174	,193	-,040	,626	,323
VAR00018	,133	,453	,124	-,172	-,558	,120
VAR00002	,310	,232	,257	,067	,535	,090
VAR00006	,443	,080	,074	,217	,450	-,190
VAR00013	,081	,103	-,001	,033	,078	,861

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 13 iteraciones.

Anexo 10

Matriz de Validación de instrumento: Cuestionario de Gestión de Liderazgo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DE LIDERAZGO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Eccelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10	
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					

REDMI NOTE 9S
ALQUILAD. CAMERA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DE LIDERAZGO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	96					
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10						
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0					
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado													60													
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															75											
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación													62													
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															74											
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		81								
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			82							

RED MI-NOTE 9S
AI QJAD CAMERA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DE LIDERAZGO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Eccelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10	
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado													60								
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															75						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación													62								
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															74						
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		81			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			82		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO

Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN DE LIDERAZGO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	0	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10					
		0	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	10						
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0					
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																										
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																										
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																										

REDMI NOTE 9S

Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																											
-------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Ecuador, mayo del 2022.

Evaluación numérica : 68.33
 Evaluación cualitativa : Muy Bueno

[Signature]
 Mgr.: Kaitan Solano Lora Dora
 DNI: 12814557114
 Teléfono: 0418 782426
 E-mail: Kaitan@1655.org.ec

Evaluación cualitativa :
 Excelente
 Muy Bueno
 Bueno
 Regular
 Deficiente

El presente documento es una copia de la versión original y no debe ser utilizado para fines de lucro o de explotación económica. Se permite la impresión y el uso personal de este documento, siempre y cuando se mantenga intacta la información contenida en el mismo.

Enunciado	Evaluación													
-----------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------



FICHA DE EXPERTO

Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS HABILIDADES GERENCIALES.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96						
1. Claridad	Este formulario con lenguaje apropiado								40													Items B-15 falta especificar					
2. Objetividad	Este expresado en conductas observables													62													
3. Actualidad	Adecuado el enfoque teórico abordado en la investigación															75											
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															70											
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.									50												Intermedio Autonomía 10 se especifica					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación													60													
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																80										
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																79										

Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022.

FICHA DE EXPERTO



REDIMI NOTE 9S AI QUAD CAMERA





FICHA DE EXPERTO

Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS HABILIDADES GERENCIALES.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100					
ASPECTOS DE VALIDACION																											
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado														61												
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																70										
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															70											
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	71									
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																70										
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación															62											
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																				81						
Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				82						

Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022.

FICHA DE EXPERTO





FICHA DE EXPERTO

Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS HABILIDADES GERENCIALES.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES															
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																				
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	81																							
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		85																						
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación														75																										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																	80																							
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															74																									
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	80																							
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																		65																						
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			66																					

Anexo 12.

Matriz de consistencia: Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿cuál es la relación que existe entre la gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022.?	<p>Objetivo general Existe relación directa entre la gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022</p> <p>Objetivos específicos Identificar relación entre capacidad y las dimensiones de las habilidades gerenciales: responsabilidad,</p>	<p>La pandemia global tuvo un gran impacto sobre la gestión de recursos dentro de los hospitales teniendo en cuenta su influencia principalmente en las ciudades centrales como Guayaquil y Quito, pues se dieron las más altas tasas de contagio a nivel nacional e incluso a nivel internacional. A partir de ello, se da lugar a nuevos cuestionamientos sobre las habilidades de los líderes con respecto a esta situación y su influencia de toma de decisiones sobre las instituciones de salud. Por estas razones, es relevante estudiar las</p>	<p>Hipótesis general Existe relación directa entre la gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación directa entre capacidad y las dimensiones de las habilidades gerenciales: responsabilidad, motivación y cooperación.</p> <p>Existe relación directa entre motivación y las</p>	<p>Variable Independiente: Gestión de liderazgo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Motivación al personal de salud. • Cooperación <p>Variable dependiente: Habilidades gerenciales</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Empatía • Comunicación. 	<p>Población Para este caso, la población está compuesta por el personal de enfermería del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022.</p> <p>Muestra En la presente investigación la muestra se conforma por la población que se encuentra en el hospital de Quevedo.</p>

autonomía, empatía y comunicación?	motivación y cooperación.	apertudes de gestión de los representantes dentro de las instituciones de salud, para garantizar que se cumpla con el compromiso de brindar una buena calidad en los servicios que se ofrecen a la población en Ecuador, tomando en cuenta como sector principal a Quevedo.	dimensiones de las habilidades gerenciales: responsabilidad, motivación y cooperación.
¿Cuál es la relación entre motivación y las dimensiones de las habilidades gerenciales: autonomía, empatía y comunicación?	Demostrar relación entre motivación y las dimensiones de las habilidades gerenciales: responsabilidad, motivación y cooperación.		
¿Cuál es la relación entre cooperación y las dimensiones de las habilidades gerenciales: autonomía, empatía y comunicación?	Establecer relación entre cooperación y las dimensiones de las habilidades gerenciales: responsabilidad, motivación y cooperación.		Existe relación directa entre cooperación y las dimensiones de las habilidades gerenciales: responsabilidad, motivación y cooperación.

Anexo 13. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título del proyecto: Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2021.

Institución: Universidad César Vallejo

Investigador: Maldonado Arango María Ximena

Presentación:

El presente estudio tuvo como objetivo: determinar la relación entre la gestión de liderazgo en las habilidades gerenciales de los líderes los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo, Ecuador, 2021 por lo que su participación es primordial en este proceso y estaremos agradecidos si accede.

La participación consiste en responder los cuestionarios que figuran a continuación. El proceso es completamente anónimo y puede interrumpir su participación cuando considere pertinente sin que esto tenga repercusiones negativas para usted. Esta actividad es voluntaria y no habrá algún tipo de beneficio académico o monetario.

Muchas gracias por su atención

Respuesta: He leído el Formulario de Consentimiento Informado y acepto participar en esta actividad de investigación. Comprendo que puedo dejar de participar en esta actividad en algún momento. También entiendo que no recibiré algún pago o beneficio académico por esta participación.

Firma:

Fecha:

Anexo 14.

Solicitud de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Quevedo, 30 de mayo del 2022

PARA: Lcda. Katherine Lisbeth Valle Cedeño

Lider del Hospital Quevedo

ASUNTO: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TESIS

Yo **Maldonado Anrango Maria Ximena**, con cedula de identificación **100452162-9**, ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Estando en el último ciclo de mis estudios de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad "César Vallejo" Sede Piura, solicito a usted autorización para aplicar los instrumentos y recabar información sobre **"Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022"**. Para optar el grado de Maestro en Gestión Publica, el cual será de beneficio para su institución debido que permitirá tras el estudio de la investigación obtener resultados y aportes esperados que se justifican a nivel practico, recurro a su digna persona para solicitarle el permiso correspondiente y aplicar dicha prueba al personal de enfermería del hospital Quevedo.



Firmado electrónicamente por:
**KATHERINE
LISBETH VALLE
CEDENO**

Katherine Lisbeth Valle Cedeño

1315006385

Lider del Hospital Quevedo

Anexo 15.

Tabulación de los resultados obtenidos a partir del Cuestionario de la primera variable independiente gestión de liderazgo

TABULACIÓN RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO DE LA PRIMER VARIABLE: GESTIÓN DE LIDERAZGO																								
PERSONAL	ÍTEMS																			TOTAL				
	RESPONSABILIDAD								MOTIVACION					COOPERACION										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20			
1	3	4	3	3	4	4	4	3	28	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	3	3	26	71	
2	4	4	4	3	4	3	3	4	29	4	3	3	4	4	18	3	4	3	3	5	4	4	26	73
3	4	3	3	4	4	4	3	4	28	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	4	4	3	24	68
4	4	3	3	4	4	3	4	4	29	3	3	4	4	5	19	3	4	4	4	3	3	5	26	74
5	5	4	4	3	3	4	4	3	30	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	4	4	25	72
6	3	3	4	4	3	3	3	3	26	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	3	4	23	68
7	5	4	3	4	4	4	3	3	30	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	3	4	22	69
8	4	5	4	3	4	4	5	4	33	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	3	4	3	26	77
9	3	4	3	4	3	3	4	3	27	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	4	4	23	66
10	4	3	4	3	3	4	5	4	30	4	3	3	3	4	17	3	3	3	4	4	3	3	23	70
11	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	5	34	97
12	3	3	4	3	4	4	5	3	29	5	2	4	3	3	17	3	3	3	3	3	4	3	22	68
13	5	3	3	5	3	3	5	4	31	3	3	3	4	3	16	4	4	5	4	5	5	4	31	78
14	4	4	4	4	3	4	4	3	30	4	4	3	4	4	19	4	4	3	4	4	5	4	27	76
15	4	5	3	4	4	4	4	3	31	4	3	2	4	3	16	4	3	3	4	4	3	4	25	72
16	5	5	5	5	4	4	4	5	38	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	5	5	33	96
17	4	4	5	5	4	5	5	4	36	5	4	5	4	5	23	4	5	5	4	5	5	5	33	92
18	5	5	4	5	5	5	4	5	38	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	5	5	35	96
19	5	5	4	5	4	4	5	5	37	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	4	5	4	32	92
20	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	5	5	33	96
21	4	4	5	4	5	4	4	5	35	4	5	5	5	3	22	5	5	4	5	4	5	5	33	90
22	4	4	5	5	3	3	3	3	30	4	4	3	4	4	19	3	4	3	4	4	3	3	24	73
23	5	3	4	5	4	3	4	3	31	3	2	3	3	3	14	4	3	4	4	3	4	4	26	71
24	5	5	5	4	4	4	5	5	38	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	5	5	5	34	95
25	5	4	5	5	5	5	5	4	38	5	3	5	5	5	23	3	4	4	5	5	5	5	31	92
26	4	4	4	5	3	5	4	4	33	5	3	4	4	5	21	4	4	5	4	4	3	4	28	82
27	5	5	4	5	5	4	5	4	37	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	5	5	33	93
28	4	5	5	5	4	5	5	5	38	4	4	5	2	5	20	4	5	4	5	4	5	4	32	90
29	5	5	5	5	5	3	5	5	38	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	5	4	33	95
30	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	5	4	4	33	94
31	5	5	4	5	4	4	4	5	36	4	5	3	4	4	20	4	5	4	4	5	5	5	32	88
32	5	4	4	5	4	4	4	5	35	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	4	5	4	32	91
33	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	4	5	4	31	93
34	5	4	4	4	3	5	4	3	32	5	4	3	5	5	22	4	5	4	5	4	5	3	30	84
35	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	4	5	4	5	23	4	4	5	5	4	5	5	32	94
36	4	4	4	5	4	4	4	5	34	3	5	4	5	3	20	4	5	3	4	5	3	5	29	83
37	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	5	5	3	32	95
38	4	5	3	4	5	4	5	4	34	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	3	5	5	32	91
39	5	5	4	4	5	5	5	4	37	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	4	5	5	33	94
40	5	5	5	5	4	5	4	5	38	4	5	4	4	5	22	5	5	5	4	4	5	5	33	93
41	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	5	4	34	97
42	4	5	4	3	5	4	5	4	34	4	5	5	5	5	24	4	5	4	4	5	5	4	31	89
43	5	4	4	5	5	5	4	5	37	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	5	5	4	31	90
44	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	2	5	5	5	21	4	5	5	5	4	4	4	32	92
45	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	5	34	98
46	5	5	3	5	4	4	5	4	35	3	3	5	3	4	18	3	3	5	3	5	5	4	28	81
47	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	5	5	34	97
48	4	3	4	5	5	5	5	4	35	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	5	4	3	29	85
49	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	4	5	5	34	94
50	3	4	5	5	4	5	4	4	34	3	5	5	4	4	21	3	3	4	3	3	3	22	77	
51	4	4	4	3	5	4	4	3	31	3	4	4	4	4	19	4	4	3	5	4	5	5	30	80
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	3	3	4	3	17	3	5	3	4	5	4	5	29	86
53	4	4	5	4	4	4	5	4	34	4	4	5	5	5	23	5	3	4	5	5	5	5	32	89
54	5	5	4	5	5	5	4	5	38	3	3	3	5	4	18	4	4	3	3	4	4	5	27	83
55	5	3	4	5	4	3	4	5	33	3	4	4	5	5	21	4	5	3	5	4	5	5	31	85
56	5	4	4	5	5	4	4	5	36	4	4	3	4	5	20	4	5	3	5	5	4	4	30	86
57	5	5	5	4	5	5	5	4	38	4	3	4	5	5	21	3	4	4	5	4	5	4	29	88
58	4	5	5	5	5	5	5	5	39	3	3	3	4	5	18	4	3	3	5	5	5	4	29	86
59	5	4	3	5	4	4	3	5	33	3	3	4	4	4	18	3	5	4	5	3	4	5	29	80
60	4	4	5	5	5	4	5	5	37	5	5	5	3	2	20	5	4	5	4	5	4	5	32	89
61	5	4	5	5	5	5	5	5	38	4	3	3	4	5	19	3	3	4	4	5	5	3	26	83
62	5	4	5	5	5	4	5	5	38	3	4	3	5	3	18	4	4	4	5	5	4	4	30	86
63	3	4	5	4	4	3	3	3	29	3	4	4	4	4	19	3	3	4	5	5	4	4	28	76
64	5	5	5	5	4	3	3	4	34	2	4	3	5	5	19	4	3	4	5	5	5	5	31	84
65	4	4	5	5	5	4	4	3	34	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	4	4	5	31	90
66	3	3	5	5	3	3	4	4	30	5	4	5	4	4	22	5	4	4	5	4	4	5	31	83
67	3	4	4	5	5	4	3	4	32	4	5	4	3	3	19	5	5	5	5	5	5	4	34	85
68	4	4	4	3	4	5	4	3	31	5	4	5	4	5	23	4	3	5	4	4	5	5	30	84
69	5	4	4	3	3	4	3	4	30	5	5	5	3	3	21	4	4	5	4	4	5	5	31	82
70	4	5	5	5	4	3	4	3	33	5	5	3	4	4	21	3	5	5	5	3	5	4	30	84
71	5	5	4	4	5	4	5	5	37	3	4	4	4	3	18	5	3	5	5	5	4	5	32	87
72	4	4	5	4	3	3	4	3	30	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	5	3	27	77
73	4	5	5	4	5	3	3	5	34	5	5	4	5	5	24	4	4	5	3	4	4	5	29	87
74	5	4	4	5	4	4	4	4	34	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	5	5	31	90
75	3	3	3	5	4	5	3	4	30	4	4	5	4	4	21	3	4	3	5	3	5	3		

Anexo 16.

Tabulación de los resultados obtenidos a partir del Cuestionario de la segunda variable dependiente habilidades gerenciales.

TABULACIÓN RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO DE LA SEGUNDA VARIABLE: HABILIDADES GERENCIALES																								
ÍTEMS																								
PERSONAL	AUTONOMÍA										TOTAL	EMPATÍA					TOTAL	COMUNICACIÓN					TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20		
1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43	5	4	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23	90
2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	32	4	4	5	4	4	21	4	5	5	4	4	22	75
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28	3	3	3	4	3	16	4	3	3	4	5	19	63
4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	39	4	5	4	3	5	21	5	5	5	3	4	22	82
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42	5	4	4	5	5	23	4	4	4	5	5	22	87
6	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	92
7	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	42	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	91
8	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43	4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	90
9	4	4	3	4	5	5	4	3	4	3	36	4	3	5	3	3	18	4	5	4	4	3	20	74
10	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	42	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	89
11	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43	5	5	4	4	5	23	5	4	5	4	5	23	89
12	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	35	4	5	4	5	4	22	3	3	4	4	5	19	76
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	4	5	4	5	23	3	5	5	5	5	23	90
14	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	41	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	5	23	88
15	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	41	4	5	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	87
16	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	42	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	22	89
17	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	42	5	5	5	5	5	25	3	5	4	4	5	21	88
18	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30	4	3	5	4	4	20	5	5	5	5	4	24	74
19	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	30	3	4	5	3	4	19	5	4	5	3	4	21	70
20	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23	89
21	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	42	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	91
22	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31	4	4	4	3	3	18	5	4	3	4	5	21	70
23	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	5	23	88
24	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	41	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	88
25	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	33	4	3	4	4	5	20	3	4	5	3	3	18	71
26	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	43	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	4	23	90
27	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	42	5	4	5	5	4	23	4	5	4	4	5	22	87
28	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	42	5	2	5	5	4	21	4	4	5	5	3	21	84
29	4	3	3	4	5	3	4	3	3	4	32	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	63
30	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	43	5	5	5	4	5	24	3	5	4	3	3	18	85
31	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	32	3	5	4	3	5	20	5	4	3	3	4	19	71
32	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	39	3	5	3	5	5	21	5	5	3	5	4	22	82
33	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	34	4	4	2	3	5	18	3	4	3	3	3	16	68
34	4	4	4	3	3	5	4	3	5	4	35	3	3	4	4	3	17	4	3	3	5	5	20	72
35	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	39	4	5	5	4	3	21	4	5	4	5	4	22	82
36	3	3	3	5	5	3	3	4	4	5	33	3	3	3	4	4	17	5	3	3	5	3	19	69
37	3	5	3	5	4	4	4	5	4	5	37	3	5	5	4	3	20	5	5	4	3	4	21	78
38	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	35	4	5	3	2	4	18	5	3	3	5	3	19	72
39	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	39	3	5	3	5	5	21	3	4	5	5	5	22	82
40	3	5	5	4	4	3	5	4	4	3	37	4	4	3	3	4	18	3	5	3	5	3	19	74
41	3	5	3	4	5	4	5	5	3	5	37	3	5	3	4	4	19	5	4	5	4	5	23	79
42	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	40	5	5	2	4	5	21	4	4	5	5	5	23	84
43	4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	35	3	2	3	4	5	17	5	5	4	5	3	22	74
44	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	37	4	3	4	4	4	19	5	4	3	3	4	19	75
45	3	5	3	3	5	4	5	4	3	4	35	5	3	3	2	5	18	5	5	5	4	3	22	75
46	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	40	4	4	2	2	5	17	5	3	3	5	4	20	77
47	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	43	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	5	22	90
48	3	4	5	4	4	4	4	3	5	5	36	5	4	3	4	3	19	5	4	4	4	4	21	76
49	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	40	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	88
50	5	5	4	3	3	5	4	3	5	3	37	3	5	4	5	4	21	5	4	4	5	4	22	80
51	4	3	3	4	4	5	5	5	4	3	37	3	4	3	4	2	16	4	4	5	4	5	22	75
52	3	3	3	5	5	3	4	4	5	5	35	5	5	5	5	3	23	4	3	4	5	4	20	78
53	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	40	4	5	4	4	5	22	3	4	5	5	4	21	83
54	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	40	2	5	2	3	4	16	5	5	5	5	5	25	81
55	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	39	3	3	3	2	5	16	5	4	4	4	5	22	77
56	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	4	22	89
57	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	42	4	4	4	3	5	20	5	5	3	5	5	23	85
58	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	40	5	3	5	5	3	21	4	3	5	4	3	19	80
59	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	42	5	4	5	4	5	23	5	4	4	4	4	21	86
60	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	42	5	3	5	2	4	19	4	5	4	5	5	23	84
61	3	3	4	3	4	5	3	4	4	5	33	3	4	3	3	3	16	4	5	3	4	3	19	68
62	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	38	5	3	5	5	5	23	5	4	5	4	5	23	84
63	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	42	4	3	4	5	4	20	4	5	4	5	5	23	85
64	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	41	5	4	3	5	5	22	4	4	5	4	5	22	85
65	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	40	5	3	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	82
66	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	40	5	5	3	3	5	19	3	5	5	5	3	21	80
67	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	40	5	5	4	5	2	21	4	4	4	5	4	21	82
68	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	42	4	3	3	3	4	17	5	5	4	4	5	23	82

69	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	39	5	4	3	5	4	21	4	5	5	5	4	23	83
70	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	41	5	5	5	4	3	22	5	5	4	3	5	22	85
71	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42	4	4	5	3	5	21	4	4	3	5	4	20	83
72	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	39	4	5	5	5	5	24	4	4	5	3	5	21	84
73	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	41	5	5	5	5	3	23	5	3	4	3	3	18	82
74	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43	5	5	4	3	5	22	4	4	3	3	4	18	83
75	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	40	4	3	5	4	3	19	4	4	3	3	4	18	77
76	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	41	5	4	5	5	3	22	5	4	4	5	5	23	86
77	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	32	4	5	4	4	3	20	4	3	3	3	4	17	69
78	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42	3	4	4	5	3	19	5	5	4	5	5	24	85
79	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	40	5	3	5	5	4	22	5	5	5	5	5	25	87
80	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	42	5	2	5	5	5	22	4	5	5	5	5	24	88
81	4	4	3	3	4	5	4	3	3	5	33	5	4	4	3	4	20	4	3	4	3	3	17	70
82	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	43	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	3	21	86
83	5	4	3	5	3	4	3	4	4	5	35	3	3	5	4	3	18	4	4	5	4	5	22	75
84	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	32	3	5	4	3	3	18	4	5	4	4	5	22	72
85	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	42	4	5	3	4	3	19	3	4	5	5	5	22	83
86	3	3	4	4	3	4	3	5	4	3	33	3	5	2	4	3	17	5	5	4	4	3	21	71
87	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	44	4	3	3	4	2	16	5	4	4	5	5	23	83
88	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	40	5	3	5	4	4	21	4	5	5	5	5	24	85
89	5	3	4	4	5	4	3	3	3	4	34	4	5	4	3	3	19	4	3	4	3	3	17	70
90	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	42	5	5	5	5	3	23	5	5	5	4	4	23	88
91	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	5	5	4	5	4	23	4	5	4	5	3	21	82
92	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	42	5	4	5	5	3	22	5	5	4	4	4	22	86
93	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	42	3	5	3	3	5	19	5	4	5	4	5	23	84
94	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	37	4	5	5	5	5	24	4	4	5	3	4	20	81
95	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	34	5	4	4	5	3	21	4	5	4	4	4	21	76
96	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	44	4	3	3	3	4	17	5	4	5	5	5	24	85
97	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	42	4	5	4	5	5	23	5	4	5	4	3	21	86
98	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	42	5	4	5	5	3	22	5	3	4	5	5	22	86
99	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	42	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21	85
100	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	41	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	88
101	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	40	3	4	5	4	5	21	4	4	4	4	3	19	80
102	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4	3	4	4	3	18	5	5	5	5	4	24	80
103	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	42	4	5	5	4	5	23	4	4	4	3	5	20	85
104	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	41	5	5	3	4	3	20	5	5	5	4	5	24	85
105	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	40	5	4	4	3	3	19	5	4	3	5	4	21	80
106	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	42	4	5	4	5	3	21	5	4	4	4	5	22	85
107	4	5	4	3	4	4	3	3	4	3	34	4	3	4	3	3	17	4	3	3	3	4	17	68
108	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	37	4	3	3	4	2	16	4	5	3	5	3	20	73
109	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	41	4	4	4	5	3	20	5	4	5	5	4	23	84
110	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	40	3	3	5	3	4	18	4	4	4	5	5	22	80
111	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	41	3	5	5	5	3	21	5	3	4	3	3	18	80
112	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	40	4	5	4	4	5	22	5	4	4	5	5	23	85
113	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4	32	3	4	4	3	3	17	5	4	4	3	4	20	69
114	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	41	5	4	5	5	5	24	4	4	5	4	4	21	86
115	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	43	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24	90
116	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	32	3	3	4	3	4	17	3	4	3	3	4	17	66
117	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	40	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	5	22	85
118	4	5	4	5	4	5	5	4	3	4	41	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	5	23	88
119	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	38	4	5	5	3	5	22	5	4	5	4	5	23	83
120	3	5	3	3	3	4	3	5	4	3	33	5	3	4	3	3	18	4	4	3	4	4	19	70

Varianza	0,49	0,52	0,53	0,50	0,42	0,42	0,47	0,46	0,46	0,57		0,65	0,75	0,75	0,79	0,85		0,45	0,48	0,57	0,57	0,60		48,03
Suma Varianza	11,28																							
Varianza Suma Items	48,03																							

α : coeficiente de confiabilidad del cuestionario α 0,81
 K: número de ítems K 20
 E: sumatoria de las varianzas de los ítems E 11,28
 S: varianza total del instrumento S 48,03

ESCALA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	TOTAL	16	17	18	19	20	TOTAL
5	49	63	55	47	59	55	53	54	51	57	543	55	53	50	49	51	258	56	52	52	53	56	269
4	53	40	46	54	50	54	52	52	54	41	496	39	36	42	39	29	185	51	52	45	44	40	232
3	18	17	19	11	11	15	14	15	22	16	161	25	28	23	27	36	139	13	16	23	23	24	99
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	5	5	4	18	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120		120	120	120	120	120		120	120	120	120	120	