



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Toma de decisiones y liderazgo en el departamento de la  
Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de  
Quevedo, 2022.

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

**AUTOR:**

Jaña Quinteros, Kristopher Joel ([orcid.org/ 0000-0003-0768-2131](https://orcid.org/0000-0003-0768-2131))

**ASESOR(A):**

Dra. Díaz Espinoza, Maribel ([orcid.org/ 0000-0001-5208-8380](https://orcid.org/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**

Con mi todo mi corazón, mi mente, mi alma y mi vida esta tesis la dedico a mi Dios y a mi Virgencita de Baños Agua Santa, quienes me guiaron y dieron fuerzas a lo largo de mi vida para no decaer por nada ni por nadie. A mis padres Clarita y Kleber quienes me apoyaron en todo momento, gracias por ese apoyo moral psicológico y económico que jamás me faltó, ésta meta es suya y mía lo logramos juntos con mucho esfuerzo continuo. A mis hermanos Jossue y Kelvin Jaña para mi que fueron y siguen siendo mi mayor motivación para salir adelante para ustedes y muchas personas más va dedicado este trabajo.

## **AGRADECIMIENTO**

Empezaría agradeciendo a Papito DIOS, quien me dio fuerzas para seguir adelante y cumplir mi meta, por eso este trabajo va dedicado a él. A mis padres que han sido mi pilar fundamental y mis Ángeles en la tierra para cumplir mi meta tan ansiada. A mis Hermanitos porque sin ellos quizás no estece hoy redactando este agradecimiento. A la Universidad “Cesar Vallejo”, por abrirme las puertas para cumplir este sueño. A mis docentes tanto de la Universidad como a mi querida tutora de tesis, que me ayudaron de cualquier manera gracias por su apoyo que Diosito se los pague y los bendiga siempre.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

I.	INTRODUCCIÓN.....	9
II.	MARCO TEÓRICO.....	13
III.	METODOLOGÍA.....	24
	3.1. Tipo y diseño de la Investigación .....	24
	3.2. Variables y operacionalización.....	25
	3.3. Población, muestra y muestreo.....	26
	3.4. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.....	27
	3.5. Procedimientos.....	29
	3.6. Método de análisis de datos.....	30
	3.7. Aspectos éticos.....	30
IV.	RESULTADOS.....	31
V.	DISCUSIÓN.....	41
VI.	LIMITACIONES.....	47
VII.	CONCLUSIONES.....	48
VIII.	RECOMENDACIONES.....	49
	REFERENCIAS.....	50
	ANEXOS.....	56

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Confiabilidad de los instrumentos.....	29
<b>Tabla 2.</b> Nivel de toma de decisiones en trabajadores de la jefatura de enfermería en un hospital de Quevedo.....	31
<b>Tabla 3.</b> Nivel de las dimensiones de Toma de decisiones de en trabajadores de la jefatura de enfermería en un hospital de Quevedo.....	32
<b>Tabla 4.</b> Nivel de toma de liderazgo de la jefatura de enfermería en un hospital de Quevedo.....	33
<b>Tabla 5.</b> Nivel de las dimensiones de liderazgo de en trabajadores de la jefatura de enfermería en un hospital de Quevedo.....	34
<b>Tabla 6.</b> Prueba de normalidad.....	35
<b>Tabla 7.</b> Correlación entre la variable toma de decisiones y liderazgo.....	36
<b>Tabla 8.</b> Correlación entre la variable toma de decisiones y las dimensiones de la variable liderazgo.....	37
<b>Tabla 9.</b> Correlación entre condicionantes externos y las dimensiones de la variable liderazgo.....	38
<b>Tabla 10.</b> Correlación entre condicionantes internos y las dimensiones de la variable liderazgo.....	39

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Representación del esquema del diseño de la investigación .....	24
<b>Figura 2</b> Niveles de toma de decisiones en trabajadores de la jefatura de enfermería en un hospital de Quevedo.....	32
<b>Figura 3 Niveles</b> de las dimensiones de Toma de decisiones de en trabajadores de la jefatura de enfermería en un hospital de Quevedo.....	33
<b>Figura 4</b> Niveles de liderazgo de la jefatura de enfermería en un hospital de Quevedo.....	34
<b>Figura 5</b> Niveles de las dimensiones de liderazgo de en trabajadores de la jefatura de enfermería en un hospital de Quevedo.....	35

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general el Identificar la relación entre la toma de decisiones y el liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022. La metodología aplicada fue cuantitativa de tipo de investigación básica de diseño no experimental con eje transversal, descriptivo – correlacional con una población de 122 personas quienes respondieron dos instrumentos, cuestionarios de tipo de liderazgo y proceso de toma de decisiones. Entre los resultados se obtuvo que no existe correlación entre la toma de decisiones y el liderazgo del personal en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo. El estudio concluyó que según la prueba de correlación Spearman, la toma de decisiones no tiene una correlación ( $\rho=0,036$   $p=0,690$ ) con liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022 por lo tanto, se rechaza la hipótesis de la investigación.

**Palabras clave:** Toma de decisiones, liderazgo, coordinación de enfermería, hospital de Quevedo.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to identify the relationship between decision-making and leadership in the Department of Headquarters and Nursing Coordination in a Hospital in Quevedo, 2022. The applied methodology was quantitative of the type of basic research of non-design. experimental with cross-sectional axis, descriptive - correlational with a population of 122 people who answered two instruments, questionnaires on the type of leadership and decision-making process. Among the results, it was obtained that there is no correlation between decision-making and the leadership of the staff in the department of Nursing Headquarters and Coordination in a Quevedo Hospital. He studied concluded that according to the Spearman correlation test, decision making does not have a correlation ( $\rho=0.036$   $p=0.690$ ) with leadership in the Nursing Headquarters and Coordination department at a Hospital in Quevedo, 2022 therefore, the research hypothesis is rejected.

**Keywords:** Decision making, leadership, nursing coordination, Quevedo hospital.



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel global se ha demostrado que la enfermería y su liderazgo es una de las profesiones que maneja muchos conflictos dentro del ámbito laboral y la práctica profesional, teniendo especial repercusión en la manera en la que se atiende a los usuarios, familia y/o comunidad, y de la misma manera logra daño a nivel emocional de los profesionales en enfermería de todas las entidades de salud a nivel mundial. Con base en esto, el liderazgo se vuelve una variable muy influyente, siendo primordial para sobrellevar las diversas situaciones que tienen lugar dentro del área de trabajo correspondiente a los enfermeros esto a través de la toma oportuna de decisiones y la respuesta que generaría entre los profesionales (Jane, 2020).

Por otra parte, Pailaquilén (2020) indica que el liderazgo en enfermería se ha encontrado en constante evolución a lo largo de todo este tiempo y que en la actualidad se ha recibido reconocimientos para estos profesionales debido a su buena gestión dentro de las diferentes instituciones a nivel del mundo, también se resalta que todo ha dependido de la formación que han tenido los profesionales que actualmente alcanzan hasta doctorados en salud. Así mismo, a nivel latinoamericano también se evidencia esta tendencia, según Souza et. al (2013) en Brasil se constata que en los profesionales se encuentran varias características que permiten una buena gestión y toma de decisiones como buena visión para gerenciar y sobre todo entienden su rol y el papel que logran desempeñar dentro del ámbito administrativo.

Por otra parte, Valbuena-Durán et. al (2021) indican que también existen factores sociodemográficos que intervienen dentro de la toma decisiones, favoreciendo una buena gerencia, el apareamiento de nuevos líderes, la satisfacción personal y fomentando un buen ambiente laboral dentro del área de desenvolvimiento de los enfermeros. Por otra parte, en Colombia se reconoce la importancia que tienen los profesionales de enfermería y el rol que ocupan dentro de las instituciones de salud no obstante esto no es suficiente para marcar una

diferenciación entre perfiles y funciones, reconociendo la importancia que tiene establecer diversos niveles de jerarquía que no dificulte al personal el decidir siendo el objetivo humanizar los servicios que brindan los profesionales de enfermería (Arco & Suarez, 2018).

Dentro del contexto ecuatoriano la literatura científica sobre las variables toma de decisiones correlacionadas con liderazgo en el ámbito de la enfermería, es limitada no obstante, es importante recalcar lo que manifiesta Jara (2017) el liderazgo en enfermería es algo que prima de dentro de las instituciones de salud a nivel nacional, si bien es cierto los departamentos de coordinación y jefaturas de enfermería están administrados por enfermeros/as que tienen estudios en base al perfil profesional, cabe recalcar que en la actualidad se ha logrado un equilibrio a nivel de los niveles de atención (Souza et al, 2017).

Por otra parte, contextualizando la problemática a los efectos que tuvo la pandemia por COVID-19, se evidencia que uno de los factores más importantes para poder sobrellevar la emergencia fue el liderazgo percibido por parte de los profesionales de salud dentro de los centros asistenciales en el país (Lahite et. al, 2020).

Los efectos de la pandemia dentro del ámbito de las instituciones médicas tuvieron repercusión mundial, en donde los hospitales del Ecuador se vieron afectados por varias problemáticas que para poder ser afrontadas se tuvo que gestionar de manera eficiente y eficaz la toma de decisiones delegando responsabilidades organizativas a los profesionales con características palpables de liderazgo independiente al tipo de este (Sacoto, 2021). En los hospitales de Quevedo, la problemática de la pandemia dejó resultados visibles que se evidencian en el personal del departamento de enfermería, si bien debido a la emergencia se pudo apreciar el liderazgo de varios trabajadores, en la actualidad esto se busca mantener, sin embargo, tiene que realizarse a partir de decisiones efectivas que terminen por mejorar la atención brindada a los pacientes, y no respondiendo a la imposición de metodologías de trabajo entre el personal de enfermería. Es por esto que se considera necesario la realización de un estudio que identifique la correlación que existen en estas dos variables por todo esto se plantea como pregunta de investigación ¿Cuál es la relación

que existe entre la toma de decisiones y liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022?

El presente trabajo investigativo alcanza su justificativo debido a que permite evaluar a los empleados y determinar si tienen cualidades de liderazgo, evidenciar el tipo de este y evaluar el nivel de toma de decisiones, así como los factores que influyen en esto. A su vez, la investigación es relevante porque permite evidenciar las diversas dinámicas organizacionales que existen dentro de la jefatura y coordinación de enfermería del Hospital de Quevedo y por último tiene implicación práctica, debido a que los resultados del estudio permiten gestionar actividades para mejorar los procesos de toma de decisiones, así como el establecimiento de roles de acuerdo a la evaluación de liderazgo ejercida en el personal de enfermería.

Con esto en cuenta se formuló el objetivo general: Identificar la relación entre la toma de decisiones y el liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022, mientras que los objetivos específicos son (I) Establecer la relación entre la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022. (II) Establecer la relación entre los factores condicionantes externos de la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022. (III) Establecer la relación entre los factores condicionantes internos de la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022.

El presente trabajo investigativo, constara con varias hipótesis la primera de ellas es la de investigación: Existe una relación significativa entre la toma de decisiones y el liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022. Por otra parte, la hipótesis nula será, NO Existe una relación significativa entre la toma de decisiones y el liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022. Mientras que las hipótesis específicas son: (I) Existe

relación significativa entre la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022. (II) Existe relación significativa entre los factores condicionantes externos de la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022. (III) Existe relación significativa entre los factores condicionantes internos de la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En Minnesota, Estados Unidos, Carter (2021) en su tesis “Estilos de personalidad de liderazgo y toma de decisiones intuitiva de las enfermeras ejecutivas durante el cambio organizacional”, presentó como objetivo general examinar la relación entre la intuición decisiones relacionadas con estilos de liderazgo de personalidad. Para alcanzar este objetivo se procedió a realizar la investigación a través del enfoque cuantitativo, con diseño no experimental-correlacional, a través de la técnica de la encuesta, siendo los instrumentos utilizados la escala de liderazgo MLQ-5X y la encuesta de gestión intuitiva de Agor, para examinar la relación entre la toma de decisiones intuitiva y los estilos de liderazgo entre las enfermeras ejecutivas durante cambio organizacional. Los resultados no indicaron una relación estadísticamente significativa entre intuitivo pensamiento y algunos estilos de liderazgo, sin embargo, hubo una relación estadísticamente significativa entre el pensamiento intuitivo y la motivación inspiradora transformacional y laissez-faire. En conclusión, estos resultados implican que la gestión y toma de decisiones a través del pensamiento intuitivo tienden a ser realizadas por líderes laissez-faire.

Por otra parte, contextualizando el estudio de las variables en el medio latinoamericano se presenta el estudio de Cárcamo y Rivas (2017) que lleva por título “Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile” tuvo por objetivo conocer el estilo de liderazgo que ejercen enfermeras(os) asistenciales, docentes y supervisoras(es). Material y método: investigación cuantitativa, descriptiva y transversal. Para alcanzar el cumplimiento del objetivo se realizó el levantamiento de información a una muestra de 165 profesionales de enfermería, siendo el instrumento de recolección de datos el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo, entre los principales resultados se puede evidenciar que los tipos de liderazgo con menor incidencia son el transformacional y transaccional, siendo las mujeres quienes utilizan conductas como la motivación inspiracional y el carisma inspiracional para el manejo de las funciones de su área y la toma adecuada de decisiones, en las conclusiones del estudio se remarca que tanto para el trabajo de campo dentro del área de enfermería y en cuanto a la docencia

de esta predomina un estilo de líder transaccional.

Por otra parte, en Perú, concretamente en Lima se realizó un estudio propuesto por Robles (2017) titulado “Habilidades socioemocionales y toma de decisiones del personal de servicios de emergencia del Segundo Hospital del Callao Norte”. tuvo como objetivo general determinar la relación entre las habilidades socioemocionales y la toma de decisiones del personal de emergencia en el Hospital Lima Norte Callao II. El trabajo investigativo fue de carácter cuantitativo es básico, con alcance descriptivo de tipo no experimental, se trabajó con la población total misma que estuvo conformada por 87 enfermeros, técnicos y auxiliares, la técnica aplicada fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario de habilidades socioemocionales y percepción de toma de decisiones. Los resultados, dejaron en evidencia que se obtuvo un nivel de significancia de 0.05, confirmando que existe una relación directa y significativa entre las variables, donde  $Rho: 0.687$   $p = 0.00$ .  $P < 0,05$  en todas las dimensiones.

Por otra parte, Alcántara (2019) propuso una investigación titulada “Liderazgo de la enfermera jefe y la motivación del personal de enfermería-Red de Cajamarca” cuyo objetivo general fue Determinar el liderazgo de la enfermera supervisora y la motivación de enfermería de la red de Cajamarca, 2018. Para alcanzar la realización del objetivo el autor optó por realizar una investigación de tipo cuantitativa de diseño no experimental con alcance descriptivo, en una población de 70 personas, a través del cuestionario como instrumento de recolección de información, validado a través de juicio de expertos con una confiabilidad de 0.85. entre los principales resultados se evidencia que el 37% de las enfermeras que tienen el rol de supervisoras presentan un tipo de liderazgo autocrítico, seguido de un 41% de un estilo autocrático, por otra parte, dentro del personal encuestado existe un 36% que mantiene la comunicación asertiva, mientras que en el dato relevante para el presente estudio se indica que en un 46% de la población la forma de tomar decisiones es autónoma.

En la ciudad de Lima, Gómez (2020) presentó un trabajo titulado “Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería en una institución médica privada, Lima-2019”, el cual contó con su objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo

para el personal internado en instituciones médicas privadas en 2019, para alcanzar la realización de este objetivo se procedió a utilizar metodología cuantitativa, con un diseño no experimental, transversal, se utilizó la encuesta como técnica y como instrumentos fueron elegidos los cuestionarios con medidas a través de escalamiento tipo Likert, para los cuales se presenta una confiabilidad que ronda los La fiabilidad es 0,9; entre los principales resultados se recalca que el 67,07% de las personas percibió un nivel favorable relacionado a dimensiones referentes al liderazgo transformacional, por otra parte un 24,39% agrupó sus resultados en nivel convencional y por último, un 8,54% se mostró en una categoría desfavorable. El estudio permite concluir que existe una correlación positiva considerable entre las variables de liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería hospitalaria, de la misma manera, tiene lugar una significancia alta con una  $p=0,000$ .

Por otra parte, en Moquegua, Coyla et. al (2020) en su estudio titulado “Relación entre el locus de control y estilos de liderazgo en un Centro de Salud en Moquegua” propusieron como objetivo general determinar la relación entre el Locus de Control y Estilos de Liderazgo en el personal de salud de un Centro de Salud de Moquegua. Fue de metodología cuantitativa-básica; contando con un alcance descriptivo de tipo transversal. La técnica utilizada fue la encuesta mientras que los instrumentos fueron: la Escala de Locus de control de Reyes y el cuestionario para la descripción del estilo de liderazgo (CELID – A); a través de la hipótesis se buscó demostrar la existencia de una relación entre las variables de locus de control y estilos de liderazgo para conocer modelos de toma de decisiones y ejercicio del liderazgo en el marco de las interrelaciones del personal. No se tomó muestra debido a que se trabajó con la población siendo 55 casos. Entre los principales resultados se recalca la correlación entre locus de control y estilos de liderazgo es de 0.73, significa que  $0.73 = 0.53458576$  que es la proporción de varianza compartida entre ambas variables, por lo que se concluye dentro del estudio que existe una relación positiva entre las dos variables, en otras palabras se evidencia que entre las dimensiones de la variable 1: locus de control y las dimensiones de la variable 2: estilos de liderazgo, están significativamente asociadas, lo que implica una significativa influencia en

la toma de decisiones del personal de enfermería en el centro de Salud en Moquegua.

En la ciudad Tarapoto, Bustos y Ventura (2021) propusieron su investigación que lleva por título “Habilidades sociales y tipos de liderazgo en estudiantes de la Carrera Profesional de Enfermería de la UNSM-T. julio - noviembre 2020” el cual tuvo como objetivo general “determinar si existe relación entre cada una de las habilidades sociales con los tipos de liderazgo en los estudiantes de la Carrera Profesional de Enfermería de la UNSM-T. Julio– noviembre. 2020”, mismo que para alcanzar su realización se utilizó metodología cuantitativa, contando con un alcance descriptivo, de corte transversal; no se optó por tomar muestra debido a que se trabajó con la población total misma que fue conformada por 247 estudiantes de la carrera de enfermería; la técnica aplicada fue la encuesta siendo el instrumento un cuestionario. El resultado de interés remarca que la prueba de chi cuadrado presentada, se observa que frente a un  $X^2_{cal} = 10,481$  mayor que el  $X^2_{crit} = 9,488$  con 4 grado de libertad y un nivel de significancia asintótica (bilateral) menor que 0,05 ( $0,033 < 0,05$ ) por lo que el estudio concluye que se rechaza la  $H_0$  (Toma de decisiones y tipos de liderazgo son independientes) y se admite la  $H_1$  (Toma de decisiones y tipos de liderazgo son dependientes o están relacionadas).

En la ciudad de Piura, Usca (2021) presentó un estudio titulado “Liderazgo y toma de decisiones del personal de enfermería en el servicio hospitalario de una clínica de Guayaquil, 2021” el cual tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo y la toma de decisiones del personal de enfermería en el servicio hospitalario de una clínica de Guayaquil, 2021. Por consiguiente, para lograr su ejecución, se propuso una investigación cuantitativa, con un diseño no experimental, transversal, correlacional, para esto a la población se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, siendo un total de 95 profesionales de enfermería a los cuales se les aplicó 2 cuestionarios que para su análisis se presentó la escala de Likert. Entre los principales resultados se evidencia que existe correlación entre las dos variables y esta es positiva elevada y estadísticamente significativa, siendo los resultados  $\rho = -0,859$ ;  $p=0,00$ . Por otra parte, el liderazgo se encuentra en un nivel medio mientras que la toma de



decisiones se la categorizó como regular. El estudio concluye con que el liderazgo mantiene resultados positivos sobre la toma de decisiones de los profesionales de enfermería.

A continuación, se revisan teorías que sustenten las variables de estudio, con respecto a la toma de decisiones, misma que según Arévalo y Estrada (2017) es un proceso informacional que se desarrolla por individuos o grupos para solucionar problemas y aprovechar oportunidades organizacionales. Lo que en pocas palabras se traduce como la elección de un rumbo para el accionar de los individuos y/o grupos, siempre teniendo en cuenta la percepción que se realiza para tratar de comprender la situación que necesita un curso de acción, es decir, lo que podría ser visto como un problema que necesita solución, para otra persona puede significar una oportunidad para la ejecución de una actividad.

Tomando en cuenta lo que propone Espíndola (2017) la toma de decisiones, resalta como una herramienta para explicar el comportamiento humano, Una perspectiva caracterizada por la evaluación alternativas y gestión de decisiones acertadas incorporando a las decisiones estratégicas que han guiado la realización de diversas acciones. El proceso de toma de decisiones refiere a seleccionar una forma de accionar frente a dos distintas alternativas la toma de decisiones es el proceso de seleccionar un curso de acción entre alternativas (Gutierrez, 2020).

Por otra parte, si se le da una mirada desde el contexto organizacional Quiroa (2017) manifiesta que la toma de decisiones es un proceso que tiene lugar en toda la organización, así como de los niveles que comprenden, debido a que se toman decisiones en cada área de trabajo. Así mismo Rodríguez y Pinto (2018) manifiestan que la toma de decisiones es un proceso en el cual se maneja mucha información para solucionar diversos problemas y buscar aprovechar las oportunidades que se brindan en la organización.

Con base en lo anterior mencionado, y debido al carácter subjetivo que se presentan al momento de evaluar determinada situación, este proceso para tomar decisiones no puede ser realizado por las personas que se aíslan del

contexto circundante, más bien por el contrario, todo lo que ocurre alrededor de ellas son las que terminaran por influir al momento de tomar una decisión (Carrion, 2017).

Con esto en cuenta, se puede determinar que las circunstancias para la toma de decisiones se encuentran influenciada por dos condicionantes, tanto por factores externos que se encuentran fuera del control de la persona que decide, y los condicionantes internos que presentan los individuos que se encuentran en la posición de decidir sobre algún aspecto determinado (Febles y Oreja, 2018).

Entre los factores condicionantes externos se puede considerar la estabilidad del entorno, el cual es un facilitador para el proceso de toma de decisiones siempre y cuando no exista nada que vulnere el equilibrio, lo cual genera certeza y seguridad en el individuo o grupo que debe decidir (Araujo, 2018).

Otro factor externo importante para el proceso de toma de decisiones es el riesgo, lo cual puede ser definido como la posibilidad de que ocurra algún suceso que pueda tener resultados no deseados o dañinos, contextualizándolo a la toma de decisiones existe la necesidad de analizar las consecuencias de esa elección, así como los efectos que pudieron haber tenido elegir algo totalmente distinto (Amaya et. al, 2021).

Entre otros aspectos, un condicionante externo para la toma de decisiones es la presión misma que se hace presente cuando existe la posibilidad de cambios realmente importantes, ya sea a nivel individual o a nivel organizacional, no obstante, llegan a ser indispensables al momento de decidir dentro del contexto que sea (Cote y García, 2017).

Como bien se pudo apreciar en el factor anterior la presión es uno de los factores condicionantes para la toma de decisiones, sin embargo, el tiempo también entra en esta categoría, siendo especialmente relevantes al momento de resolver alguna situación dada y dentro del ámbito de la enfermería es más importante debido a que implica la salud del paciente y es una garantía para la calidad del servicio ofrecido (Jaramillo et. al, 2020).

Una vez delimitados los factores condicionantes externos, se considera igual de relevante establecer los factores que condicionan la toma de decisiones a nivel interno, entre los cuales se encuentra la experiencia personal y profesional, debido a que influye en gran medida siendo el caso que a mayor experiencia, disminuye considerablemente la posibilidad de cometer errores, siendo comun utilizar soluciones parecidas en casos o problemas similares (Arévalo y Estrada, 2017).

Otro factor interno que tiene relación con el proceso de toma de decisiones según León (2019) es la cultura, y no solo la cultura del lugar de nacimiento y residencia, sino que también se involucra la cultura propia de la organización, entre estos aspectos se encuentra el sistema de creencias, valores, tradiciones, costumbres y conjunto de ideas, afectando cada uno de estos aspectos en la toma de decisiones cotidianas por parte del individuo; siendo el caso en el cual la mayoría de estas son convergentes con los valores individuales, siendo importante decidir a veces en función de lo que es más importante para ellos (Rodríguez, 2017).

Por último, entre los factores condicionantes internos se encuentra la creatividad siendo especialmente importante el momento de afrontar problemáticas potencialmente nuevas, donde las soluciones anteriores no generarían el efecto deseado, en la actualidad es un factor que ha tomado bastante auge, debido a los nuevos escenarios a los que se enfrenta el individuo y tiene especial relación con el desarrollo tecnológico, lo que se intenta a través de la creatividad es analizar la problemática desde una mirada diferente a la habitual, permitiendo crear situaciones positivas distintas a las que se pensaban (Carrillo et. al, 2019).

Una vez revisado lo que comprende la variable toma de decisiones, se procederá a realizar la revisión de la teoría asociada a la segunda variable que corresponde al liderazgo, este ha sido definido desde diferentes posturas a lo largo del tiempo y algunas aún se mantienen en vigencia, según lo que manifiesta Bonilla (2017) el concepto de liderazgo ha generado amplia controversia dentro del material bibliográfico de carácter científico exponiéndose varias interpretaciones realizadas por diversos autores.

Por otro lado, la definición hace alusión a que un líder no siempre es un gerente o alguien encargado de labores administrativas, debido a que se califica al liderazgo desde un contexto ligado a la sociedad y sus grupos, así como educativos y laborales (Kogan, 2019); por lo tanto, se define al liderazgo como una injerencia mutua entre personas ejecutada en determinado contexto, usando como método el factor comunicativo de los individuos con la intención de alcanzar diversas finalidades propuestas (Araujo, 2018).

De acuerdo con Aguirre et. al (2017) el liderazgo se la define como la capacidad que tiene una persona para influir dentro del grupo y se logren los objetivos propuestos; desde una perspectiva más actualizada, Uzurriaga et. al (2020) indican por su parte que liderazgo son aquellas capacidades que el sujeto tiene desde su nacimiento o bien las adquiere mediante la socialización, a través de las cuales orienta a un grupo de trabajo hacia la consecución de logros importantes propuestos, las empresas dependen en gran medida de un liderazgo exitoso para hacerle frente a los retos organizacionales que aparecen en la cotidianidad.

Si se contextualiza esta definición en el campo de los enfermeros estos, para que puedan ejercer un efectivo y adecuado rol de líderes, para desempeñar un rol de liderazgo eficaz y adecuado, deben poseer habilidades intelectivas, administrativas y gerenciales que giren en torno a la eficiencia y calidad de las funciones que se les ha encomendado en el puesto de trabajo, creándose un clima de colaboración y apoyo, a través de aspectos motivacionales y la adecuada toma de decisiones buscando el bienestar del grupo (Gonzalez, 2020).

Todo líder necesita una serie de factores para poder influir de manera positiva en los demás; sin embargo, a través de un liderazgo negativo también se puede ver afectado el flujo de trabajo (Cortés et. al, 2017).

De acuerdo con lo mencionado anteriormente se pueden tomar dos formas de liderazgo el positivo y el negativo; dentro del positivo existe según Jaramillo et. al (2020) se pueden evidenciar dos tipos de poderes, el de influencia y el del carisma.

Por su parte el poder de influencia, tiene su uso para dirigir de manera adecuada

actitudes y aptitudes en torno a las estrategias planteadas que tienen como finalidad otorgar prioridad a los intereses propios de la organización; la intención es transformar con base en lo laboral aquello que es realmente significativo para el individuo.

Por otro lado, el poder del carisma dirigido al establecimiento de las relaciones saludables fomentando la confianza entre todos los miembros del equipo, recalcando que lo relevante es trabajar en la madurez y aspectos que generen motivación en los individuos, con la finalidad de poder derivar responsabilidades y aumentar la participación en las tareas más relevantes dentro del área.

En contraposición, al liderazgo positivo Jaramillo et. al (2020) hace alusión a su vez a liderazgo negativo, en el cual no se ve a los empleados como un equipo desde una perspectiva humana, sino que existe un modelo de manejo autoritario delegando las responsabilidades en momentos que supongan crisis de valores, siendo los principales resultados la limitación de la interacción entre compañeros de equipo, así mismo la afectación de la productividad que es causa directa del clima laboral inadecuado que existe en la organización.

Con base en lo anterior, se recalca que el liderazgo positivo y negativo tienden a ser tipos de liderazgo en su contexto más general, no obstante, para su abordaje académico/científico dentro del quehacer de la enfermería como disciplina ligada a la salud se exponen los tipos de liderazgo (Benavides, 2017).

El liderazgo transformacional es el primero en ser abordado, de acuerdo con Perilla y Gómez (2017) dictaminan que este tipo de liderazgo motiva a los miembros del grupo a buscar alcanzar un rendimiento que sobrepase las expectativas buscando transformar la actitud y el sistema de valores de todos y cada uno de los seguidores; así mismo se puede evidenciar conductas de inspiración, estimulación y consideración al resto y carisma.

Así mismo el liderazgo transaccional se evidencia dentro del personal de enfermería, este se encuentra caracterizado por la interacción que tiene como finalidad el cambio recíproco entre el denominado líder y el grupo que encabeza, esto se fundamenta desde la supervisión de actividades de asistencia que proporcionan los enfermeros en un determinado límite de tiempo, siendo un

limitante importante para este tipo de liderazgo las cargas laborales, lo que obliga a mantener conductas de recompensa contingente (Cárcamo y Rivas, 2017).

Por otra parte, dentro de los tipos de liderazgo también se encuentra el denominado autocrático, el cual hace alusión a la otra variable del presente estudio, que es la toma de decisiones, en este aspecto estas se encuentran centralizadas en el que cumple las funciones de líder (Jímenez, 2018) .

Se caracteriza por presentar una imagen dominante frente al resto, usualmente los líderes asociados a este tipo son vistos como exigentes, con normas consideradas prohibitivas e inclusive agresivas por evitar la escucha activa a los demás, desde la postura previa de líderes positivos o negativos, este estilo de liderazgo para el personal de enfermería es considerado negativo, lo que conlleva una productividad mermada (Jaramillo et. al, 2020).

En contraste con el liderazgo autocrático tiene lugar el liderazgo democrático se caracteriza especialmente por la búsqueda de la participación, la interacción, así como una toma de decisiones en consenso, esta clase de líder es el que pone a su equipo en primer lugar por encima de cualquier otra cosa en especial para la toma de decisiones importantes (Mariuxi y Fierro, 2017).

Consecuentemente existe otro tipo de liderazgo el que se denomina Laissez-Faire, el cual se considera ineficaz debido al carente compromiso y coordinación por quien tiene las funciones de líder, usualmente se evidencia una marcada falta de interés hacia el grupo de trabajo, donde se manifiestan problemas recurrentes, debido a la poca claridad de las disposiciones (González et. al, 2020).

Así mismo en los grupos con este tipo de líder existe falta de apoyo de sus integrantes, por lo que los resultados obtenidos solo se limitan a lo que se obtiene como a partir de la actividad del grupo, lo que causa división y dentro del ámbito de la enfermería se traduce en una disminución de la calidad del servicio ofrecido (Mosqueira, 2017).

Una vez trabajados los tipos de liderazgo es importante resaltar los estilos que se presentan en el liderazgo, dentro del ámbito de la enfermería, entre los cuales

según Jaramillo et. al (2020) indica que existen dos:

Liderazgo orientado hacia la tarea: Donde el ejercicio de la autoridad y la imposición de las normativas del grupo se encuentran dirigidas a la consecución de las distintas metas organizacionales, obteniendo beneficio a través de las políticas internas, aquí se prima el cumplimiento de la tarea dejando en un segundo plano las conductas que resultan transformadoras (León et. al, 2017).

En contraste a lo ya revisado, existe el liderazgo orientado hacia las relaciones, en este caso las principales características remarcan que el líder mantiene su interés fijo en el estado emocional y en la interacción social que tiene los miembros de su equipo de enfermería, considerando usar estos aspectos humanos como fuente motivacional de la conducta, siendo implícita la consecución de los objetivos organizacionales (Alcaraz, 2017).

En consecuencia, a través de todo lo revisado, se puede dejar en claro que el liderazgo en la enfermería es importante, debido a que dependiendo del estilo que se aplique dentro del área se van a obtener diversos logros lo que de cierta manera influirá en la calidad del servicio ofrecido por los hospitales, cabe recalcar también, que los estilos de liderazgo pueden ser ejercidos de manera indistinta por cualquier persona, existen influencias que determinan el tipo que se observa de manera común en los diversos grupos, usualmente esto responde a las normativas de trabajo existentes en las instituciones de salud (Cárcamo y Rivas, 2017).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

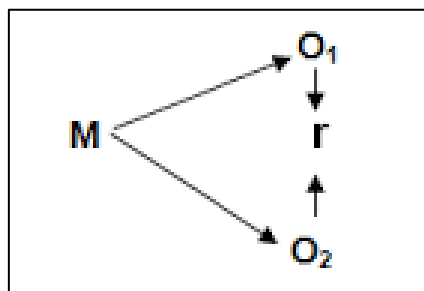
##### 3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica, mismo que según Sánchez et. al (2018) se encuentra direccionada a la búsqueda de conocimientos nuevos, misma que no tendrá una finalidad práctica de inmediato, o de plano específica, buscando establecer de primera mano principios y leyes científicas.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

La investigación contó con diseño no experimental - correlacional, mismo que Hernández et. al (2018) indica que los estudios no experimentales no buscan manipular las variables de ninguna forma y lo analizan desde su contexto en un periodo único de tiempo, así mismo es correlacional porque se pretende establecer el nivel de asociación de dos o más variables y es transversal debido a que busca analizar la problemática en un momento de tiempo, por lo cual el presente trabajo investigativo se realizó entre las variables toma de decisiones y liderazgo.

Se presenta el siguiente esquema que representa el diseño de investigación correlacional:



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

En dónde:

M= Muestra

O1= Observación de la Variable 1: Toma de decisiones

O2= Observación de la Variable 2: Liderazgo



R= correlación entre dichas variables

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Toma de decisiones

- **Definición conceptual:** Proceso informacional que se desarrolla por individuos o grupos para solucionar problemas y aprovechar oportunidades organizacionales Arévalo & Estrada (2017).
- **Definición operacional:** se medirá a través de la técnica de la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario.

- **Indicadores:**

Dimensión: Condicionantes externos-Indicadores: entorno, riesgo, presiones, tiempo.

Dimensión: Condicionantes internos-Indicadores: Experiencia, cultura, creatividad

- **Escala de medición:** escala de medición ordinal: nunca, casi nunca, Normalmente, casi siempre, siempre,

#### Variable 2: Liderazgo

**Definición conceptual:** Liderazgo son las capacidades, aptitudes y características innatas o adquiridas que posee un individuo, las cuales emplea para conducir a un equipo de trabajo al logro de los objetivos propuestos, de un liderazgo exitoso depende el alcance que tienen las empresas para enfrentarse a los retos que se presentan a diario en los diferentes escenarios organizacionales. Uzurriaga et. al (2020).

- **Definición operacional:** se midió a través de la técnica de la encuesta utilizando como instrumento un cuestionario.

- **Indicadores:**

Dimensión: Liderazgo Transformacional-Indicadores: carisma, motivación intelectual, inspiración, consideración.

Dimensión: Liderazgo transaccional-Indicadores: recompensa contingente, dirección por excepción.

Dimensión: Liderazgo Laissez-Faire-Indicador: ausencia de liderazgo, falta de apoyo, individualismo.

- **Escala de medición:** escala de medición ordinal: nunca, casi nunca, Normalmente, casi siempre, siempre,

### **3.3. Población, Muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Hernández y Mendoza (2018), establecen que la población es un conjunto de casos que se definen y limitan como punto de partida para seleccionar muestras que se ajusten a requisitos predeterminados para realizar el proceso investigativo. La población de estudio estuvo conformada por 122 profesionales de enfermería de un Hospital de Quevedo, siendo 51 hombres y 71 mujeres.

#### **3.3.2. Muestra**

López y Fachelli (2017) determinan que una muestra estadística es una parte o subconjunto de unidades representativas de una población o universo; Por considerar una población menor a 500 personas, se ha tomado la decisión de la no utilización de la muestra, es decir se va a trabajar con toda la población que existe en la jefatura de enfermería.

#### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo se divide en dos grupos. Algunos son probabilísticos, basados en la equivalencia, estos 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. Con respecto a los métodos no

probabilísticos, los sujetos se seleccionan de manera exhaustiva de acuerdo con criterios ya preestablecidos, con la finalidad de tener la máxima representatividad que sea posible. Sin embargo, no se utilizan para inferir resultados entre poblaciones (Hernández C. , 2019).

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

De acuerdo con lo planteado por Azcona y Manzini (2017) la unidad de análisis es el “tipo de objeto delimitado por el investigador para ser investigado”. En este caso se consideró al personal de la jefatura de enfermería como unidad de análisis para la presente investigación.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas**

La técnica utilizada para el presente trabajo investigativo es la encuesta, misma que desde el punto de vista de García et al. (2017) se la define como procedimientos estandarizados que se usan en conjunto para recoger información de una muestra representativa de una población o universo más amplio, del cual se pretende investigar, ya sea para explorar un fenómeno nuevo, describir uno que ya existe, predecir o explicar una o varias características.

#### **3.4.2. Instrumento**

El instrumento escogido para realizar el levantamiento de información fue el cuestionario, el cual según Hernández y Mendoza (2018) consiste en varias preguntas que tratan sobre una o más variables que se tiene la intención de medir.

Para recolectar los datos de la variable toma de decisiones se empleó un cuestionario que engloba las dimensiones que la conforman, en este caso los factores condicionantes externo y los factores condicionantes internos; el instrumento consta de 16 Ítems divididos a partes iguales para abarcar los indicadores de ambas dimensiones, las preguntas están presentadas para ser

respondidas en una escala ordinal de cinco puntos 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- Normalmente, 4.- Casi Siempre, 5.- Siempre.

De la misma manera, para recolectar los datos de la variable liderazgo se empleó un cuestionario que engloba las dimensiones que la conforman; el instrumento consta de 30 Ítems, 15 para la primera dimensión, liderazgo transformacional, 9 para la segunda dimensión, liderazgo transaccional y 6 para la tercera dimensión, liderazgo Laissez-Faire; las preguntas están presentadas para ser respondidas en una escala ordinal de cinco puntos 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- Normalmente, 4.- Casi Siempre, 5.- Siempre.

### **Validez**

La validación se basa en corroborar la eficacia de un método o técnica para medir lo que se 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., (Julio, 2020).

El instrumento mide “Toma de decisiones”, integrado por 2 dimensiones (14 ítems): Dimensión 1 “Factores condicionantes externos” (8 ítems), Dimensión 2 “Factores condicionantes internos” (6 ítems), en una escala: Nunca(1), Casi nunca (2), normalmente (3), Casi siempre (4) y siempre (5) el análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales y rotación varimax (KMO = 0.808, Prueba de esfericidad de Bartlett = 156,627, Varianza total explicada = 73,01%, Comunalidades: 0.539 – 0.906, Cargas factoriales: 0.440 – 0.479), que evidencian la validez del constructo. Además, el instrumento presenta una alta validez de contenido (CVI Lawshe = 0.857).

El instrumento mide “Liderazgo”, integrado por 3 dimensiones (35 ítems): Dimensión 1 “Liderazgo transformacional” (15 ítems), Dimensión 2 “Liderazgo transaccional” (9 ítems) y Dimensión 3 “Liderazgo Laissez faire (11 ítems), en una escala: Nunca(1), Casi nunca (2), normalmente (3), Casi siempre (4) y siempre (5) el análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales y rotación varimax (KMO = 0.808, Prueba de

esfericidad de Bartlett = 1543,21, Varianza total explicada = 84,96%, Comunalidades: 0.678 – 0.973, Cargas factoriales: 0.568 – 0.658), que evidencian la validez del constructo. Además, el instrumento presenta una alta validez de contenido (CVI Lawshe = 0.814).

### **Confiabilidad**

El instrumento no se puede usar de manera adecuada sin que se demuestre su fiabilidad. Si las puntuaciones no son lo suficientemente concisas o manifiestan un elevado índice de error, no se podría usar el instrumento para recolectar datos dentro del proceso investigativo. La confiabilidad se la define como el grado de confianza que proporciona un instrumento de medición (Abarzúa, 2019).

**Tabla 1**

Confiabilidad de los instrumentos

<b>Instrumento</b>	<b># Ítems</b>	<b>Confiabilidad - Alfa de Cronbach</b>
Cuestionario Toma de decisiones	20	0.809
Cuestionario liderazgo	20	0.817

### **3.5. Procedimientos**

Una vez obtenido la validación de los instrumentos por los expertos y calculada la confiabilidad, se procedió a solicitar los permisos respectivos para poder llevar a cabo la encuesta dentro del Hospital, esto mediante una carta dirigida al director del mismo; Una vez obtenido este punto, se redactó un acta de consentimiento informado para que cada encuestado otorgue su permiso a partir de la explicación de los fines con el que se va a recoger datos con la finalidad de que acepten voluntariamente a participar.

Luego de estos pasos importantes se procedió a aplicar el instrumento al personal de enfermería del departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, de acuerdo con la muestra obtenida a partir de la consideración de los distintos criterios de inclusión y exclusión.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Una vez realizada la recogida de la información se procedió a codificar los datos, para luego clasificar la información y realizar una base de datos misma que tuvo lugar en el programa MS Excel®. Para el análisis correspondiente de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS® v. 20.0 para Windows.

Por otra parte, para la realización del análisis descriptivo se utilizaron tablas de contingencia, así como tablas con un análisis de frecuencias simple; se procedió a realizar la verificación de distribución de normalidad de los datos para determinar el procedimiento para determinar la correlación entre las dos variables

### **3.7. Aspectos éticos**

El proyecto de investigación tuvo como base todos los aspectos éticos para su ejecución sin mayores inconvenientes, su diseño metodológico mantuvo un orden y respetó cada etapa procesual, de la misma manera para su realización se contó con la orientación de investigadores experimentados siguiendo las pautas propias de la metodología de la investigación científica.

Dentro del proceso de levantamiento de información, se buscó obtener todos los permisos necesarios para garantizar la participación libre y voluntaria de la muestra elegida, asegurando la confidencialidad a través de cuestionarios que no necesitan identificación, ni el nombre de la institución donde fue aplicado.

#### IV. RESULTADOS

La presente investigación planteo como objetivo general Identificar la relación entre la toma de decisiones y el liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022, para esto fue necesario plantear objetivos específicos que corresponden a determinar cada una de las dimensiones la relación entre las dimensiones de las variables toma de decisiones y liderazgo; cabe recalcar que cada una de ellas cuenta con distintos objetivos.

Con lo que respecta a la obtención de los resultados de las correlaciones entre variables así como poder comprobar las hipótesis planteadas, se aplicaron dos cuestionarios uno que abarca el proceso de toma de decisiones con 14 ítems y otro respecto al Liderazgo con 35 ítems utilizando la escala de Likert , no se contó con una muestra, motivo por el cual para el levantamiento de información se buscó la participación del personal de la jefatura de enfermería del hospital, mismo que ascendió a 122 personas.

A continuación, se presentan los resultados encontrados en nuestra investigación.

Según la tabla 1 y figura 2, respecto a los niveles de toma de decisiones, la mayor parte de los trabajadores de salud (95.1%) refirieron un nivel de toma de decisiones bueno, mientras que un mínimo porcentaje que es el 4.9% tienen un nivel de toma de decisiones excelente, por otra parte, no se calificó ninguno con nivel malo o regular con respecto a estas variables.

**Tabla 2**

*Nivel de toma de decisiones en trabajadores de la jefatura de enfermería en un hospital de Quevedo*

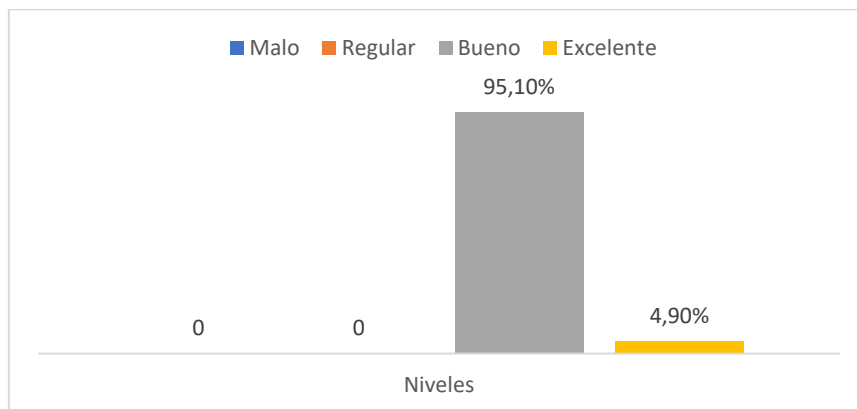
Niveles	N°	%
Malo	0	0
Regular	0	0
Bueno	116	95.1%

Excelente	6	4.9%
Total	122	100%

Nota. Instrumento de toma de decisiones, aplicado a los trabajadores de la jefatura de enfermería.

### Figura 2

*Niveles de toma de decisiones en trabajadores de la jefatura de enfermería en un hospital de Quevedo*



Nota. Porcentajes de variable toma de decisiones de la tabla.

Como se puede apreciar en la tabla y figura, respecto a las dimensiones de toma de decisiones se muestra la tendencia mayor del 77,8% ubicada en un nivel bueno, para factores condicionantes externos tanto como para factores condicionantes internos, no se presentan resultados dentro de los niveles bajos.

### Tabla 3

*Nivel de las dimensiones de Toma de decisiones de en trabajadores de la jefatura de enfermería en un hospital de Quevedo*

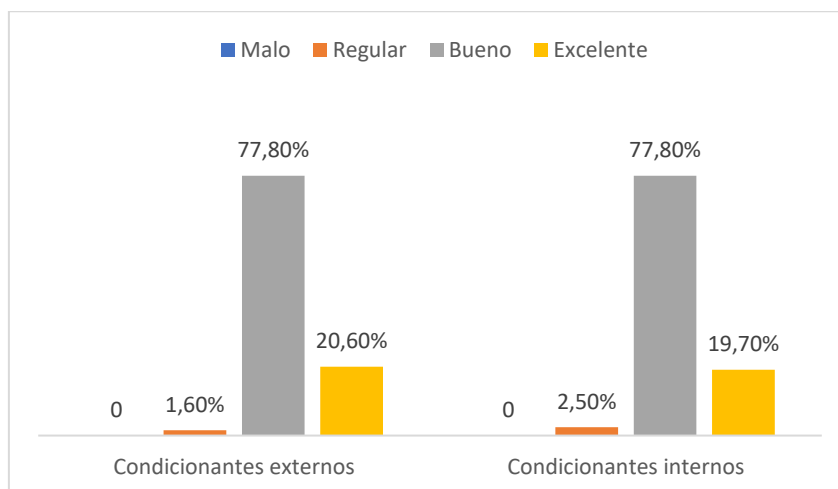
Dimensiones Toma de decisiones	Malo		Regular		Bueno		Excelente	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Factores condicionantes externos	0	0	2	1,6%	95	77,8%	25	20,6%
Factores condicionantes internos	0	0	3	2,5%	95	77,8%	24	19,7%

Nota. Instrumento de toma de decisiones, aplicado a los trabajadores de salud.



**Figura 3**

*Niveles de las dimensiones de Toma de decisiones de en trabajadores de la jefatura de enfermería en un hospital de Quevedo*



Nota. Porcentajes de dimensiones de variable toma de decisiones de la tabla.

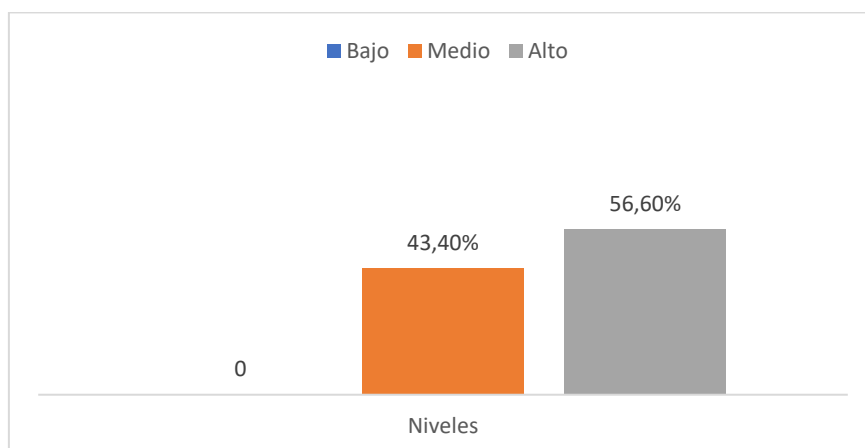
Por otra parte, con respecto a la variable liderazgo se puede evidenciar en La tabla y figura, los resultados indican que existe liderazgo dentro de la jefatura de enfermería, en un nivel alto (56,6%) y en un nivel medio (43,4%), así mismo se constata que no existe nivel bajo de liderazgo.

**Tabla 4**

*Nivel de toma de liderazgo de la jefatura de enfermería en un hospital de Quevedo*

Niveles	N°	%
Bajo	0	0
Medio	53	43,4%
Alto	69	56,6%
Total	122	100%

Nota. Instrumento de toma de decisiones, aplicado a los trabajadores de la jefatura de enfermería.

**Figura 4***Niveles de liderazgo de la jefatura de enfermería en un hospital de Quevedo*

Nota. Porcentajes de variable liderazgo de la tabla.

La tabla y figura, respecto a las dimensiones del liderazgo, se observa una que la totalidad de los encuestados refieren un alto índice de liderazgo transformacional, seguido del transaccional (70,5%) en un nivel medio y por último el nivel bajo (95,5%) lo mantiene el liderazgo de tipo Laissez-Faire.

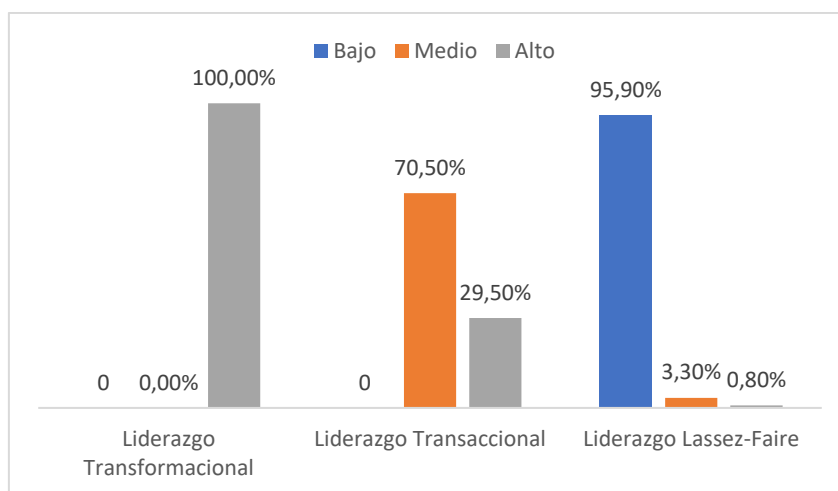
**Tabla 5***Nivel de las dimensiones de liderazgo de en trabajadores de la jefatura de enfermería en un hospital de Quevedo*

Dimensiones liderazgo	Bajo		Medio		Alto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Liderazgo transformacional	0	0	0	0	122	100%
Liderazgo transaccional	0	0	86	70,5%	36	29,5%
Liderazgo Laissez-Faire	117	95,9%	4	3,3%	1	0,8%

Nota. Instrumento de liderazgo, aplicado a los trabajadores de salud.

**Figura 5**

*Niveles de las dimensiones de liderazgo de en trabajadores de la jefatura de enfermería en un hospital de Quevedo*



Nota. Porcentajes de dimensiones de variable toma de decisiones de la tabla.

## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la realización de análisis estadístico inferencial, debido a que son variables cualitativas y de escala ordinal, se aplicaron diversos procesos entre ellos la prueba de normalidad de datos Kolmogorov Smirnov (muestra mayor de 50) la cual para la variable decisiones fue 0.01 menor a 0.05, lo cual indica que los datos no tienen una distribución normal, por otra parte con respecto a los datos correspondientes a la variable liderazgo el resultado de la prueba fue de 0.052, lo que indica que sigue una distribución normal, es por eso que al existir una variable paranormativa se procedió a realizar la comprobación de la hipótesis utilizando prueba estadística no paramétrica de Rho Sperman.

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	N	P
<b>Habilidades Gerenciales</b>	0,091	122	0,014
<b>Gestión de Liderazgo</b>	0,080	122	0,052

**Objetivo general:**

Identificar la relación entre la toma de decisiones y el liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022

Hi: Existe una relación significativa entre la toma de decisiones y el liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022.

Ho: NO existe una relación significativa entre la toma de decisiones y el liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022.

En la tabla se evidencia, que no existe la correlación entre la toma de decisiones y el liderazgo; en la prueba de correlación Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,036 y un  $p$ -valor obtenido de 0,690; el cual es mayor al  $p$ -valor tabulado de 0.05, por ello se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador, lo cual significa que NO Existe una relación significativa entre la toma de decisiones y el liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022.

**Tabla 7**

*Correlación entre la variable toma de decisiones y liderazgo*

	Decisiones		Decisiones	Liderazgo
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,036
		Sig.(bilateral)		,690
		N	122	122
N= muestra				

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa entre la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022.

Ho: NO existe relación significativa entre la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022.

En la tabla, una vez aplicada a la muestra la prueba de Spearman, se obtuvieron los siguientes resultados al correlacionar la variable toma de decisiones con Liderazgo transformacional ( $\rho=0,109$   $p=0,231$ ), Liderazgo transaccional ( $\rho=-0,130$   $p= 0.153$ ), Liderazgo Laissez-faire ( $\rho= 0,090$   $p= 0,325$ ), teniendo en cuenta estos resultados es por ello que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula; lo cual significa que NO existe relación significativa entre la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022.

**Tabla 8**

*Correlación entre la variable toma de decisiones y las dimensiones de la variable liderazgo*

			Transformacional	Transaccional	LaissezFaire
Rho de Spearman	Decisiones	Coefficiente de correlación	,109	-,130	,090
		Sig.(bilateral)	,231	,153	,325
		N	122	122	122

N=muestra

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre los factores condicionantes externos de la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022.

#### Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa entre los factores condicionantes externos de la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022.

Ho: NO existe relación significativa entre los factores condicionantes externos de la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022.

En la tabla, una vez aplicada a la muestra la prueba de Spearman, se obtuvieron los siguientes resultados al correlacionar la dimensión condicionantes externos de la variable toma de decisiones con Liderazgo transformacional ( $\rho=0,114$   $p=0,210$ ), Liderazgo transaccional ( $\rho= -0,165$   $p= 0.069$ ), Liderazgo Laissez-faire ( $\rho= 0,143$   $p= 0,117$ ), teniendo en cuenta estos resultados es por ello que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula; lo cual significa que NO existe relación significativa entre los factores condicionantes externos de la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022.

#### Tabla 9

*Correlación entre condicionantes externos y las dimensiones de la variable liderazgo*

			Transforma cional	Transaccional	LaissezFaire
Rho de Spearm an	Extern os	Coefici ente de correla ción	,114	-,165	,143
		Sig.(bil ateral)	,210	,069	,117
		N	122	122	122

N=muestra

### Objetivo específico 3:

Establecer la relación entre los factores condicionantes internos de la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022.

Hi: Existe relación significativa entre los factores condicionantes internos de la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022.

Ho: NO existe relación significativa entre los factores condicionantes internos de la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022.

En la tabla , una vez aplicada a la muestra la prueba de Spearman, se obtuvieron los siguientes resultados al correlacionar la dimensión condicionantes internos de la variable toma de decisiones con Liderazgo transformacional ( $\rho=0,050$   $p=0,581$ ), Liderazgo transaccional ( $\rho= -0,013$   $p= 0.887$ ), Liderazgo Laissez-faire ( $\rho= 0,015$   $p= 0,870$ ), teniendo en cuenta estos resultados es por ello que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula; lo cual significa que NO existe relación significativa entre los factores condicionantes internos de la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022.

### Tabla 10

*Correlación entre condicionantes internos y las dimensiones de la variable liderazgo*

			Transforma cional	Transaccional	LaissezFaire
Rho de Spearm an	Interno	Coefici ente de correla ción	,050	,013	,015
		Sig.(bil ateral)	,581	,887	,870
		N	122	122	122

N= muestra





## V. DISCUSIÓN

De acuerdo con la teoría revisada, se puede decir que los procesos de toma de decisiones se encuentra relacionado con el liderazgo que pueden evidenciar los sujetos, esto a razón de la racionalidad que implica sobrellevar todos los factores que intervienen en el proceso para decidir, para los cuales algunas personas demuestran tener más aptitud que otras, por lo que usualmente quienes terminan proponiendo acciones interventivas, para resolver algún problema, o gestionar las acciones a tomar para enfrentar una determinada situación terminan siendo los denominados líderes; no obstante, si se contextualiza la toma de decisiones y el liderazgo dentro del ámbito de la salud, estas variables cobran una importancia extra, siendo el motivo la constante exposición a situaciones que demandan eficiencia y eficacia de acciones así como de decisiones, para afrontar situaciones habituales al momento de realizar las tareas que están ligadas al mantenimiento de la salud de los pacientes; dentro del estudio se planteó como objetivo general identificar la relación entre la toma de decisiones y el liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022, así mismo se buscó demostrar la relación entre las dimensiones de ambas variables.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se observa, que no existe relación entre la toma de decisiones y el liderazgo, siendo este aspecto el que faculta la negación de la hipótesis de investigación, por lo cual se puede inferir que el nivel de toma de decisiones, tanto por condicionantes externos e internos, que manifiestan los trabajadores que se desenvuelven en la jefatura de enfermería no se encuentran relacionados con el nivel de liderazgo que poseen, y a su vez engloba a los distintos estilos de liderazgo evidenciados.

Los resultados en particular no se ajustan con los obtenidos por Carter (2021), en donde se evaluó al personal de enfermería, y por conclusión se mostró que los estilos de liderazgo si tienen correlación con la toma de decisiones de los profesionales en enfermería, siendo el estilo Laissez-Faire quien evidencia una mayor aptitud para este proceso utilizando como base el pensamiento intuitivo; por otra parte, el estudio propuesto por Usca (2021), también muestra

resultados que no coinciden con los obtenidos por la presente investigación, la conclusión remarca que si existe correlación entre el liderazgo y la toma de decisiones, y que esta es alta y significativa, lo que conlleva a aceptar la hipótesis de investigación.

Con base en los resultados evidenciados en otros estudios se corrobora lo planteado por Arévalo y Estrada (2017) donde se pone de manifiesto que el liderazgo es un proceso que facilita la solución de problemas, relacionándose de manera directa con la toma de decisiones, no obstante, al no existir correlación en las variables de la presente investigación se enajenan los datos de la mirada teórica que se propone para definir al liderazgo como tal; por otra parte Carrión (2015) indica que este proceso para decidir no puede ser tomado de manera aislada, lo que deja entrever la necesidad del medio circundante, por ende, en este nexo social los grupos de trabajo que mantienen tendencias marcadas de liderazgo en uno o varios de sus miembros influyen sobremanera en las decisiones a última instancia dentro del contexto laboral, lo cual contradice a los resultados obtenidos y posteriormente analizados donde se no se evidencia ningún tipo de correlación entre las variables.

Con respecto al primer objetivo específico establecer la relación entre la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022, se determinó que no existe correlación tanto con el liderazgo transformacional, transaccional o Laissez-Faire, por lo que ni el carisma, la motivación intelectual, la inspiración, la consideración, la recompensa contingente, la dirección por excepción o la ausencia de liderazgo se relacionan con el proceso de decidir para esta población estudiada.

Estos resultados son contrarios con los obtenidos por Bustos y Ventura (2021) donde si se evidencia una correlación entre los distintos tipos de liderazgo y la toma de decisiones, lo cual termina por corroborar la hipótesis de investigación siendo el proceso de decidir dependiente del liderazgo, motivo por el cual el personal de enfermería se vale de las indicaciones del líder para orientar sus labores dentro su área de trabajo; por otra parte, ya se evidenció en el estudio de Carter (2021) que el liderazgo Laissez-Faire tiene relación con el proceso de

toma de decisiones, por lo cual los empleados no necesitan una dirección manifiesta del líder para ejercer sus labores, lo que no quiere decir que no necesitan la figura de liderazgo, esto de la misma manera, no se corroboró en el presente trabajo investigativo, dejando de lado la importancia de los distintos estilos de liderazgo para decidir; por último, Gómez (2020), en su trabajo también obtuvo resultados contrarios a los que se obtuvieron al realizar el cruce entre las dimensiones del liderazgo y la toma de decisiones, en este caso, concluyó que el liderazgo transformacional si se encuentra correlacionado con la toma de decisiones del personal de enfermería en una institución médica privada, lo que quiere decir que se fomentan espacios que eleven la motivación de los trabajadores para generar un desarrollo positivo tanto de las actividades como de la persona a nivel individual y organizacional.

Si se tiene en cuenta el apartado teórico, un líder transformacional según Perilla y Gómez (2017) implica estimulación, y motivación para mejorar el rendimiento propio y del grupo de trabajo lo que conllevaría a una toma de decisiones en conjunto para lograr este cometido, lo cual, claramente no tiende a ocurrir en la población estudiada por la presente investigación, de acuerdo a los resultados obtenidos. Por su parte, con respecto al liderazgo transaccional que caracterizado por Cárcamo y Rivas (2017) refiere a una supervisión constante, para alcanzar los logros, para lo que es necesario una toma de decisiones activa y eficaz, para lograr objetivos, que usualmente direccionan al personal a buscar una recompensa, si bien es cierto, en el contexto laboral termina por suceder en diversos contextos, hay que señalar que dentro de la investigación realizada no supone tampoco una correlación con el personal de enfermería y su facultad para decidir.

Por ultimo con el liderazgo Laissez-Faire, Mosqueira (2017) refiere la independencia de los empleados, lo que implica un proceso de toma de decisiones sostenido bajo el criterio propio de los trabajadores, como se puede observar en los datos analizados, en este aspecto, tampoco existe una correlación estadística dentro del cruce de la variable toma de decisiones con la dimensión Laissez-Faire, por demás, hay que señalar que este modelo es el que más se acerca a la realidad que vivencia el personal de enfermería en el hospital

de Quevedo, en particular teniendo en cuenta que la hipótesis de investigación para este primer objetivo específico no fue aceptada, misma que refiere independencia de ambas variables.

Con esto en cuenta se puede indicar que todos los estilos de liderazgo, manejan sus propias características, y se encuentran orientados al cumplimiento de objetivos organizacionales, no obstante, los resultados no se encontrarían alineados a esta premisa, lo que lleva a inferir que el personal de enfermería del Hospital de Quevedo no toma en cuenta el estilo que tenga su líder para tomar decisiones dentro de su contexto de trabajo.

Por otra parte, en lo que concierne al segundo objetivo específico, establecer la relación entre los factores condicionantes externos de la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022, se puede observar que tampoco existe correlación, esto implica que factores que condicionan el proceso de toma de decisiones a nivel externo, como el entorno, el riesgo, las presiones del medio o el tiempo, tienen incidencia con los distintos estilos de liderazgo, razón por la cual se infiere que el personal de enfermería del Hospital de Quevedo presenta líderes que basan su gestión y decisiones sin contemplar exhaustivamente factores externos que puedan influenciar en el cometido que realiza dentro de la jefatura de enfermería.

En este aspecto, los resultados obtenidos, resultan contrarios a lo que se evidencian en el estudio propuesto por Coyla et. al (2020), los cuales resaltan una estrecha correlación entre el locus de control y los distintos estilos de liderazgo, teniendo en cuenta que el locus de control hace referencia a la percepción de cada persona sobre el control que tiene sobre su vida, se puede inferir que los procesos de toma de decisiones también son abarcados por esta perspectiva, es así como para los autores, existe una relación general entre las variables, sin embargo, el personal de enfermería no presenta rasgos mayoritarios asociados al locus de control externo, es decir, no consideran que su conducta o las decisiones que derivaron en las mismas tengan una influencia mayoritaria externa o que vayan a recibir alguna compensación por ejecutarlas.

Por otra parte, Gómez (2020), en su investigación maneja el trabajo en equipo en relación con el liderazgo transformacional, en el cual se concluye una correlación entre ambas variables, si se tienen en cuenta el indicador adaptabilidad a diversos factores externos como influyente en la comprobación de hipótesis, se puede inferir que esto es contrario con lo que se evidenció en el presente trabajo investigativo, donde los factores condicionantes externos no tienen correlación con las dimensiones del liderazgo, en particular porque la adaptabilidad a estos factores externos para tomar decisiones no tendría ninguna influencia en el liderazgo del personal de enfermería ni en alguna de sus dimensiones, dicho de otra manera, los trabajadores de la jefatura de enfermería aun si se adaptaran a aquello que condiciona su toma de decisiones, no tendría ninguna relación con sus estilos de líderes.

De acuerdo con los resultados obtenidos, al no existir correlación entre esta dimensión y las que se encuentran sujetas a la variable liderazgo, los procesos de decisión que tienen lugar en la jefatura de enfermería se realizan en independencia a la figura del líder, no obstante, haciendo alusión a la teoría, las decisiones se realizan con base en diversos factores, en este caso los factores externos, destacando el entorno donde Araujo (2018) refiere un equilibrio estable para decidir. y la presión planteada por Cote y García (2016) donde se habla acerca de la existencia de situaciones que apremian una toma de decisiones rápida; lo que se puede observar en ambos casos es que no serían factores estrictamente individuales, sino que conllevaría la intervención de otros empleados, por ende, dependiendo de la dinámica del grupo, la aparición o designación de un líder, sería importante para afrontar las condicionantes que suponen para decidir este tipo de factores.

Así mismo, en lo que concierne al tercer objetivo específico, establecer la relación entre los factores condicionantes internos de la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022, se evidencia de la misma forma que no existe correlación, esto implica que factores que condicionan el proceso de toma de decisiones desde una mirada interna, como la experiencia, cultura y la creatividad tienen incidencia con los distintos estilos de liderazgo,

razón por la cual se infiere que el personal de enfermería del Hospital de Quevedo presenta líderes que basan su gestión y decisiones sin la influencia que puedan ejercer en las tareas que se realizan dentro de la jefatura de enfermería.

Con respecto a estos resultados, se puede decir que no coincide con las conclusiones de Usca (2021), debido a que en este estudio si se encuentra una correlación entre las dimensiones de la variable liderazgo y las características individuales, las cuales responden a la conducta, personalidad y formas de pensar que maneja el individuo, situaciones en las que se puede englobar a los factores condicionantes internos, de esta manera para el autor las situaciones propias del individuo a nivel interno si influyen de manera directa al momento de decidir; por otra parte, tal y como ya se lo mencionó Coyla et. al (2020) en su estudio corroboraron la correlación entre el locus de control y los distintos estilos de liderazgo, en este caso para el personal de enfermería se asevera que el factor interno prima sobre el externo, por lo que la toma de decisiones se encuentra más ligada a aspectos culturales, sistema de valores, así como costumbres y la experiencia como tal, teniendo en cuenta que los resultados del presente estudio no registra una correlación entre las dimensiones del liderazgo y los factores internos se puede manifestar que los resultados no coinciden haciendo un contraste entre ambos estudios, no obstante, se remarca la importancia que tienen estos aspectos internos dentro del proceso de decidir, en el personal de enfermería.

Desde el apartado teórico, se evidencia a pesar de que los resultados no se ajusten a una correlación explícita, que los factores internos aparte de condicionar al proceso de toma de decisiones, también pueden asociarse con el liderazgo y sus distintas dimensiones, como la experiencia que según Arévalo y Estrada (2017) disminuye considerablemente la posibilidad de que el profesional se equivoque, cabe recalcar que en algunos contextos, la figura de líder se le otorga a quien más experiencia posea dentro del campo laboral, así mismo sobresale la cultura, conformada por creencias, valores y costumbres, destacando que este aspecto cultural también influye al momento de determinar posibles líderes al contexto laboral, en el contexto de la población estudiada, los

factores internos no inciden en el nivel de liderazgo, por lo que la cultura, la experiencia y la creatividad de ellos miembros, se mantienen como aspectos individuales que sobresalen más que influyen en la asignación de un líder o un comportamiento de liderazgo dentro del grupo de trabajo.

## **VI. LIMITACIONES**

La presente investigación se limita a los aspectos respectivos de la toma de decisiones y liderazgo, concepto y sus dimensiones que giran en torno a las características de la misma, se discute y analiza únicamente en los líderes de la coordinación de enfermería del hospital de Quevedo. Convenientemente el estudio podría ampliarse en temas relacionados con demás dimensiones relacionadas a las variables (dominio, administración, gestor, dirección, entre otras) a fin de examinar cada una de estas en los líderes de la coordinación de enfermería salud y contribuir con la investigación.

## VII. CONCLUSIONES

1. Se identificó que según la prueba de correlación Spearman, la toma de decisiones no tiene una correlación ( $\rho=0,036$   $p=0,690$ ) con liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022 por lo tanto, se rechaza la hipótesis de la investigación.
2. Se estableció que la toma de decisiones no presenta correlación alguna con las dimensiones del liderazgo, siendo liderazgo transformacional ( $\rho=0,109$   $p=0,231$ ), Liderazgo transaccional ( $\rho= -0,130$   $p= 0.153$ ), Liderazgo Laissez-faire ( $\rho= 0,090$   $p= 0,325$ ) por lo tanto, se rechaza la primera hipótesis específica.
3. Se estableció que los factores condicionantes externos no presentan correlación alguna con las dimensiones del liderazgo, siendo Liderazgo transformacional ( $\rho=0,114$   $p=0,210$ ), Liderazgo transaccional ( $\rho= -0,165$   $p= 0.069$ ), Liderazgo Laissez-faire ( $\rho= 0,143$   $p= 0,117$ ), por lo tanto, se rechaza la segunda hipótesis específica.
4. Se estableció que los factores condicionantes internos no presentan correlación alguna con las dimensiones del liderazgo, siendo Liderazgo transformacional ( $\rho=0,050$   $p=0,581$ ), Liderazgo transaccional ( $\rho= -0,013$   $p= 0.887$ ), Liderazgo Laissez-faire ( $\rho= 0,015$   $p= 0,870$ ), por lo tanto, se rechaza la tercera hipótesis específica.



## **VIII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al hospital fomentar adecuados procesos de toma de decisiones guiados a través de líderes dentro del mismo personal del departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería, para garantizar la agilización de procesos dentro de las tareas a realizar dentro del puesto de trabajo, así como de realizar una atención que esté acorde a las necesidades del paciente.
2. Se recomienda establecer entre los colaboradores del departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería diversas responsabilidades que se puedan realizar de acuerdo a sus capacidades, con el objetivo de mejorar las características de liderazgo para sobrellevar alguna situación que se encuentre a su alcance.
3. Se recomienda orientar el trabajo en equipo, para realizar un proceso de toma de decisiones adecuado, dentro del departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería, donde todos participen, garantizando así la superación de los factores que pueden condicionar este proceso de decidir.
4. Se recomienda optimizar el proceso de toma de decisiones en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería, evidenciando a través de actividades los factores que influyen en este proceso que tienen los trabajadores de la jefatura de enfermería

## 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>
- Aguirre, G., Serrano, B., & Sotomayor, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de Pymes en Machala. *Universidad y Sociedad*, 9(1), 187-195. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Alcántara, M. (2019). *Liderazgo de la enfermera jefe y la motivación del personal de enfermería-Red de Cajamarca (Tesis Maestría)*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38781/Alc%C3%A1ntara\\_TMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38781/Alc%C3%A1ntara_TMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alcaraz, R. (2017). *Liderazgo para el Éxito: Estilos de Liderazgo*. Instituto Tecnológico de Moterrey. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/314151982\\_Liderazgo\\_para\\_el\\_Exito\\_Estilos\\_de\\_Liderazgo](https://www.researchgate.net/publication/314151982_Liderazgo_para_el_Exito_Estilos_de_Liderazgo)
- Araujo, V. (2018). *Liderazgo y su relación con la toma de decisiones del área de educación física y el deporte escolar de la dirección regional de educación de Cajamarca, 2016 (Tesis Maestría)*. UNiversidad Cesar vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30235/Araujo\\_SVH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30235/Araujo_SVH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arco, O., & Suarez, Z. (2018). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Universidad y Salud*, 20(2), 171-182. doi:<https://doi.org/10.22267/rus.182002.121>
- Arévalo, J., & Estrada, H. (2017). La toma de decisiones. Una revisión del tema. En R. Prieto, G. Jesús, & S. Bravo, *Gerencia de las organizaciones. Un enfoque empresarial* (págs. 249-278). Ediciones Universidad Simón Bolívar. Obtenido de [https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2824/Cap\\_8\\_Toma deDecisiones.pdf?sequence=12&isAllowed=y](https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2824/Cap_8_Toma_deDecisiones.pdf?sequence=12&isAllowed=y)

- Azcona, M., & Manzini, F. (2017). Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación. *CUARTO CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACION de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata*. Obtenido de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento_completo.pdf?sequence=1)
- Benavides, C. (2017). Liderazgo en enfermería, una necesidad actual. *MediSur*, 15(2), 178-179. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180050962005.pdf>
- Bonilla, D. (2017). *Gestión del liderazgo y valores en la Facultad de arquitectura de y urbanismo de la universidad Central del Ecuador de la ciudad el período académico 2010 – 2011 (Tesis maestría)*. Universidad Particular de Loja. Obtenido de <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3177/1/Tesis%20de%20Bonilla%20Urbina%20Dany%20Luciano.pdf>
- Bustos, J., & Ventura, J. (2021). *Habilidades sociales y tipos de liderazgo en estudiantes de la Carrera Profesional de Enfermería de la UNSM-T. julio - noviembre 2020 (Tesis de grado)*. Universidad nacional de San Martín. Obtenido de <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/4006/ENFERMER%C3%8DA%20-%20Jorddy%20Giancarlos%20Bustos%20L%C3%B3pez%20%26%20Jairo%20Ventura%20Contreras.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cárcamo-Fuentes, C., & Rivas-Riveros, E. (2017). Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. *Aquichan*, 17(1), 70-83. doi:<https://doi.org/10.5294/aqui.2017.17.1.7>
- Carrion, J. (2017). *Factores Que Influyen en La Toma de Decisiones de Una Empresa*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/345751454/Factores-Que-Influyen-en-La-Toma-de-Decisiones-de-Una-Empresa>
- Carter, C. (2021). *Nurse Executives' Intuitive Decision Making and Leadership Personality Styles During Organizational Change [Estilos de personalidad de liderazgo y toma de decisiones intuitiva de las enfermeras ejecutivas durante el cambio organizacional]*. Walden University. Obtenido de <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=12441&context=dissertations>

- Cote, L., & García, A. (2017). Estrés como factor limitante en el proceso de toma de decisiones: una revisión desde las diferencias de género. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 34(1), 19-28. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v34n1/v34n1a03.pdf>
- Coyla, M., Salas, E., & Morales, J. (2020). Relación entre el locus de control y estilos de liderazgo en un Centro de Salud en Moquegua. *Polo del conocimiento*, 5(9), 1073-1087. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1771>
- Espíndola, C. (2017). *Análisis de problemas y toma de decisiones*. Pearson. Obtenido de <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Analisis-de-Problemas-y-Toma-de-Decisiones-3ed-Jos%C3%A9-Luis-Esp%C3%ADndola-Castro.pdf>
- Garrido, M., Alvira, F., & Alonso, L. (2017). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación (4ta edición)*. Madrid Alianza.
- Gomez, E. (2020). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería en una institución médica privada, Lima-2019 (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45867>
- González, C., García, M., & Murillo, G. (2020). Efectos de los estilos de liderazgo en la gestión del conocimiento en instituciones de educación superior. *Revista Prisma Social*(31), 284-303. Obtenido de <https://revistaprismasocial.es/article/view/3902>
- Gonzalez, M. (2020). *Liderazgo enfermero: Pinceladas de experiencia*. Tecnos.
- Gutierrez, D., & Barandica, D. (2020). *Toma de decisiones en la empresa TENARIS (Tesis de grado)*. Universidad de la Costa. Obtenido de <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7138/TOMA%20DE%20DECISIONES%20EN%20LA%20EMPRESA%20TENARIS%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20CARTAGENA%20DE%20INDIAS%20-%20DEPARTAMENTO%20DE%20BOLIVAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, C., & Carpio, N. (2019). *Introducción a los tipos de muestreo*. Obtenido de Revista científica del Instituto Nacional de Salud: <https://alerta.salud.gob.sv/introduccion-a-los-tipos-de-muestreo/>
- Hernandez, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGrawHill.

- James, P. (2017). *Gestión de calidad*. Obtenido de Gestión de calidad\_Documento en línea: <http://www.robertexto.com/archivo1/liderazgo.htm>[Consulta:2010, Marzo 3]
- Jara, E. (2017). El liderazgo en los servicios de enfermería como instrumento de gestión en el sistema de salud pública en Ecuador. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 3(1), 299-317. Obtenido de <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/51/54>
- Jaramillo, M., Quinchia, D., & Sotter, J. (2020). *Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería (Tesis de maestría)*. Universidad CES. Obtenido de [https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4890/1037631125\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/4890/1037631125_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jímenez, A. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Gestión Joven*(18), 183-195. Obtenido de [http://elcriterio.com/revista/contenidos\\_18/13.pdf](http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf)
- Kogan, Y. (2019). *Gerencia y Liderazgo*. Universidad para la cooperación Internacional. Obtenido de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MIA/MIA-06/Gerencia\\_y\\_Liderazgo.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MIA/MIA-06/Gerencia_y_Liderazgo.pdf)
- Lahite, Y., Céspedes, V., & Maslen, M. (2020). El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. *Revista Información Científica*, 99(5), 494-502. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1028-99332020000500494](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1028-99332020000500494)
- León, F., Morales, O., & Ramos, J. (2017). Liderazgo orientado a la gente en call centers. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 22(43), 154-167. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3607/360754383002.pdf>
- León, J. (2019). *La cultura organizacional y la toma de decisiones gerenciales*. Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21346/G%C3%B3mez%20Salazar%20Jaime%20Leon2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, P., & Fachelli, S. (2017). *El diseño de la muestra*. Obtenido de Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona: [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf)

- Mosqueira, C. (2017). *Influencia del liderazgo directivo en la calidad de servicio del personal de la clínica MAC SALUD - Cusco 2017 (Tesis Doctorado)*. Universidad Nacional de San Agustín. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5970/CCDmoarca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortega Salavarría, R., Castillo Guzman, J., Pacherras Racuay, A., & Morales Mejía, J. (2013). *Manual Tributario 2013*. Lima, Perú: ECB ediciones.
- Paílaquilén, R. (2020). Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería. *CuidArte*, 9(ESP), 48-56. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2020/cuie2018g.pdf>
- Perilla-Toro, L., & Gómez-Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 95-108. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005>
- Quiroa, C. (2017). *Toma de decisiones y productividad laboral*. Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Quiroa-Claudia.pdf>
- Ramos, J., Águila, V. d., & Bazalar, A. (2020). *Estadística básica para los negocios*. Obtenido de 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](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)
- Robles, S. (2017). *Habilidades socioemocionales y toma de decisiones del personal de servicios de emergencia del Segundo Hospital del Callao Norte (Tesis de grado)*. Universidad Cesar vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7429/Robles\\_BSN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7429/Robles_BSN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, Y., & Pinto, M. (2018). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información. *Transinformação*, 30(1), 51-64. doi:<https://doi.org/10.1590/2318-08892018000100005>
- Sacoto, F. (2021). Reflexiones sobre el COVID-19 en Ecuador: la salud pública y el Sistema Nacional de Salud. *Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, 8(1), 57-64.

- Salvage, J., & White, J. (2020). Our future is global: nursing leadership and global health. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28, 617-624. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.4542.3339>.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Souza e Souza, L., Ferreira, A., Nunes de Aguiar, R., Veloso, O., Vieira, M., & Ramos, L. (2017). El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Enfermería global*, 12(30), 268-280. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412013000200013](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000200013)
- Souza, L., Ferreira, A., & Veloso, R. (2017). El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Enfermería Global*, 12(30), 268-280. Obtenido de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412013000200013&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000200013&lng=es)
- Usca, D. (2021). *Liderazgo y toma de decisiones del personal de enfermería en el servicio hospitalario de una clínica de Guayaquil, 2021 (Tesis de Maestría)*. Universidad Cesar Vallejo.
- Uzurriaga, M., Osorio, C., & Arias, O. (2020). *Liderazgo: Definiciones y Estilos*. Universidad Santiago de Cali. Obtenido de <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/4680/LIDERAZGO%3A%20DEFINICIONES%20Y%20ESTILOS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Valbuena-Durán, L., Ruiz, M., & Páez, A. (2021). Liderazgo en enfermería factores sociodemográficos y profesionales asociados: percepción de líderes y clasificadores. *Aquichan*, 21(2), 1-15. doi:<https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5>
- Vásquez, W. (2020). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de Universidad de San Martín de Porres: <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2020-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20INVESTIGACION.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Consistencia.

#### MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Toma de decisiones y liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN MUESTRA
<p><b>Pregunta general</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la toma de decisiones y liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022?</p> <p><b>Preguntas específicas</b> ¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Identificar la relación entre la toma de decisiones y el liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> (I) Establecer la relación entre la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022. (II) Establecer la relación entre los</p>	<p>El presente trabajo investigativo alcanza su justificativo debido a que permite evaluar a los empleados y determinar si tienen cualidades de liderazgo, evidenciar el tipo de este y evaluar el nivel de toma de decisiones, así como los factores que influyen en esto. A su vez, la investigación es relevante porque permite evidenciar las diversas dinámicas organizacionales que existen dentro de la jefatura y coordinación de enfermería del Hospital de Quevedo y por último tiene implicación práctica, debido a que los</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe una relación significativa entre la toma de decisiones y el liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> (I) Existe relación significativa entre la toma de decisiones y las dimensiones del liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022. (II) Existe relación significativa entre los</p>	<p><b>Variable 1:</b> Toma de decisiones Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condicionantes externos</li> <li>• Condicionantes internos</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> Liderazgo Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo transformacional</li> <li>• Liderazgo transaccional</li> <li>• Liderazgo Laissez-Faire</li> </ul>	<p><b>Población</b> La población de estudio estuvo conformada por 122 profesionales de enfermería de un Hospital de Quevedo.</p> <p><b>Muestra</b> El presente estudio tendrá como muestra una cantidad de 22 profesionales en enfermería. El muestreo usado es el no probabilístico intencionado</p>

Activar Windows

## Anexo 2

### Matriz de Operalización de variables.



11

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa	Técnica e instrumentos
Toma de decisiones	Proceso informacional que se desarrolla por individuos o grupos para solucionar problemas y aprovechar oportunidades organizacionales (Arévalo & Estrada, 2017, pág. 255)	Será medido a través de cuestionario	Factores condicionantes externos	Entorno Riesgo Presiones Tiempo	4, 8, 9, 11, 12, 13,14,15	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- Normalmente 4.- Casi Siempre 5.- Siempre	<b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario
			Factores condicionantes internos	Experiencia Cultura Creatividad	1, 2, 3, 5, 6, 7, 10,16	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- Normalmente 4.- Casi Siempre 5.- Siempre	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa	Técnica e instrumentos
Liderazgo	Liderazgo son las capacidades, aptitudes y características	Será medido a través de cuestionario	Liderazgo Transformacional	Carisma Motivación Intelectual Inspiración Consideración.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- Normalmente 4.- Casi Siempre	<b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario

### Anexo 3: Matriz de Items.

MATRIZ DE ÍTEMS TOMA DE DECISIONES

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de respuesta
Variable 1: Toma de decisiones	Proceso informacional que se desarrolla por individuos o grupos para solucionar problemas y aprovechar oportunidades organizacionales (Arévalo & Estrada, 2017, pág. 255)	Factores condicionantes externos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entorno</li> <li>Riesgo</li> <li>Presiones</li> <li>Tiempo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Existe asertividad para comunicar las decisiones dentro del grupo de trabajo?</li> <li>¿Dentro de su espacio de trabajo se decide sin negociar con otros miembros del grupo?</li> <li>¿Se busca acuerdos en el grupo sin extenderse en el tiempo?</li> <li>¿ Cree que existe presión en las decisiones que considera que producirían cambios importantes en su lugar de trabajo?</li> <li>¿Se hace un análisis minucioso de las consecuencias que podría tener decidir por alguna alternativa?</li> <li>¿Se hace un análisis minucioso de las posibilidades para conseguir el resultado esperado al momento de decidir por alguna alternativa?</li> <li>¿El entorno que rodea al grupo de trabajo genera confianza para realizar una toma de decisiones acertada?</li> <li>¿ Tienen confianza y seguridad después de tomar una decisión?</li> </ul>	Ordinal 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- Normalmente 4.- Casi Siempre 5.- Siempre
		Factores condicionantes internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia</li> <li>Cultura</li> <li>Creatividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Se plantea diversos escenarios de posibles resultados antes de tomar una decisión?</li> <li>¿Se plantean posibles problemáticas a resolver previo a la toma de decisiones?</li> </ul>	Ordinal 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- Normalmente 4.- Casi Siempre

MATRIZ DE ÍTEMS: LIDERAZGO

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 2: Liderazgo	Liderazgo son las capacidades, aptitudes y características innatas o adquiridas que posee un individuo, las cuales emplea para conducir a un equipo de trabajo al logro de los objetivos propuestos, de un liderazgo exitoso depende el alcance que tienen las empresas para enfrentarse a los retos que se presentan a diario en los diferentes escenarios organizacionales. (Uzurriaga et. al, 2020, p.13)	Liderazgo transformacional este tipo de liderazgo motiva a los miembros del grupo a buscar alcanzar un rendimiento que sobrepase las expectativas buscando transformar la actitud y el sistema de valores de todos y cada uno de los seguidores; así mismo se puede evidenciar conductas de inspiración, estimulación y consideración al resto y carisma (Bass, 1985 citado por Perilla y Gómez, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Carisma</li> <li>Motivación</li> <li>Intelectual</li> <li>Inspiración</li> <li>Consideración</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿ Su líder les enseña aquello que no dominan?</li> <li>¿ Existe preocupación por trabajar más en los casos en los que no se consigue la meta esperada?</li> <li>¿ Se preocupa por brindar apoyo al personal de enfermería que lo requiera?</li> <li>¿ Las opiniones dentro del grupo son fundamentada con base en argumentos sostenibles?</li> <li>¿ Se procura que todo lo que se hace dentro del departamento de enfermería sea con base en la experiencia y en el razonamiento?</li> <li>¿ Para superar obstáculos se impulsa el uso de la inteligencia?</li> <li>¿ Se le ofrece al personal nuevas formas para enfocar problemas que antes resultaban extraordinarios?</li> <li>¿ Se busca que los problemas sean apreciados como una oportunidad de aprendizaje?</li> <li>¿ Se busca nuevas formas de motivar al personal?</li> </ul>	Ordinal 1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- Normalmente 4.- Casi Siempre 5.- Siempre

## Anexo 4: Fichas de expertos.



### FICHA DE EXPERTO

Toma de decisiones y liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR LIDERAZGO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		

Activar Windows  
Ve a Configuración



### FICHA DE EXPERTO

Toma de decisiones y liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR TOMA DE DECISIONES

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			X		

Activar Windows  
Ve a Configuración

## Anexo 5: Instrumento de la investigación.

Sección 1 de 4

### Cuestionario toma de decisiones y liderazgo

Descripción del formulario

¿Está usted de acuerdo con participar \* con la investigación titulada "Toma de decisiones y liderazgo en el departamento de la Jefatura y Coordinación de Enfermería en un Hospital de Quevedo, 2022"

SI

## Anexo 6: Base de datos de prueba piloto.

	Entorno		Riesgo		Presiones		Tiempo		Experiencia		Cultura		Creatividad	
N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	2	2	2	2
2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3
3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	2	3	2	2
4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	2	3	2	2
5	4	3	2	2	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3
6	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	2
7	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	2	1
8	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2
9	4	4	2	2	4	5	3	4	5	5	2	2	3	3
10	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	2	3	2	2
11	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	3	3	2	2
12	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	2	3	3	2
13	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	2	3	2	3
14	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	2	3	2	2
15	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	2	3	2
16	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	2
17	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	2	2	3	3
18	3	3	2	3	3	4	4	5	4	4	2	2	2	2
19	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	1
20	4	4	4	4	3	4	4	3	5	2	3	3	2	2

1.- Nunca  
2.- Casi nunca  
3.- Normalme  
4.- Casi Siemp  
5.- Siempre

	Liderazgo transformacional														Liderazgo transaccional								
N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	2	4
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	1	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	3	2	3
4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	3	2	4
5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	2	4
6	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	4
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	2	3
8	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	5	5	3	3	3	4	4	2	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	2	4
10	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	1	4
11	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	3	3	2	4
12	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	2	4
13	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	2	4
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4
15	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	2	4
16	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	4	1	3
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	1	4
18	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4
19	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	2	4
20	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	1	4
21	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	3	4	3	3	4	4	2	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	2	3
23	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	2	4
24	3	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	2	4
25	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	4	3	4	3	4	2	3
26	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	1	4	4

### Anexo 7: Base de datos de la población de muestra.

Edad	Estad. Civil	Tip. Contrato	Servicio	variable: toma de decisiones																													
				Entorno		Media	Riesgo		Media	Presione		Media	Tiempo		Media	Experiencia		Media	Cultura		Media	Creatividad		Media									
				1	2	D1	3	4	D2	5	6	D3	7	8	D4	9	10	D5	11	12	D6	13	14	D7									
2	1	1	1	1	1	4	4	8	4	4	3	7	3,5	4	4	8	4	4	5	9	4,5	3	4	7	3,5	5	4	9	4,5	4	5	9	4,5
1	2	1	1	2	2	5	4	9	4,5	4	4	8	4	5	4	9	4,5	5	5	10	5	4	4	8	4	4	4	8	4	4	4	8	4
2	2	1	1	1	3	4	4	8	4	3	3	6	3,4	4	8	4	3	4	7	3,5	3	4	7	3,5	4	3	7	3,5	4	4	8	4	
1	2	1	1	2	4	4	4	8	4	3	3	6	3,4	4	8	4	4	5	9	4,5	5	4	9	4,5	4	3	7	3,5	4	4	8	4	
2	1	1	1	2	5	4	3	7	3,5	2	2	4	2	3	5	8	4	4	5	9	4,5	3	4	7	3,5	5	4	9	4,5	5	5	10	5
1	2	1	1	2	6	4	5	9	4,5	4	3	7	3,5	4	4	8	4	4	4	8	4	4	4	8	4	4	4	8	4	4	4	8	4
2	1	1	1	1	7	5	4	9	4,5	4	3	7	3,5	3	4	7	3,5	4	5	9	4,5	4	4	8	4	5	3	8	4	5	5	10	5
2	1	1	1	2	8	5	3	8	4	3	3	6	3,3	4	7	3,5	3	4	7	3,5	3	4	7	3,5	4	4	4	8	4	4	4	8	4
3	1	1	1	2	9	5	4	9	4,5	2	2	4	2	3	4	7	3,5	3	2	5	2,5	2	5	7	3,5	4	1	5	2,5	4	4	8	4
2	2	1	1	2	10	5	4	9	4,5	3	3	6	3,4	4	8	4	4	4	8	4	4	4	8	4	4	4	8	4	4	4	8	4	
3	1	1	1	1	11	4	4	8	4	3	3	6	3,4	5	9	4,5	4	4	8	4	4	4	8	4	4	4	8	4	4	4	8	4	
2	1	1	1	2	12	5	4	9	4,5	3	3	6	3,4	4	8	4	4	5	9	4,5	4	4	8	4	4	4	8	4	4	4	8	4	
1	2	1	1	1	13	5	4	9	4,5	4	3	7	3,5	4	4	8	4	3	4	7	3,5	5	5	10	5	4	2	6	3	4	4	8	4
2	2	1	1	1	14	4	4	8	4	4	3	7	3,5	4	4	8	4	4	5	9	4,5	3	3	6	3,4	4	4	8	4	4	4	8	4
1	2	1	1	1	15	4	4	8	4	4	4	8	4	4	4	8	4	3	5	8	4	5	4	9	4,5	4	2	6	3	4	4	8	4
2	2	1	1	1	16	3	3	6	3,3	3	3	6	3,3	4	7	3,5	4	3	7	3,5	4	4	8	4	4	4	3	7	3,5	4	4	8	4
3	1	1	1	2	17	3	3	6	3,3	3	3	7	3,5	3	4	7	3,5	4	4	8	4	3	4	7	3,5	4	2	6	3	4	4	8	4
2	2	1	1	2	18	4	4	8	4	4	3	6	3,3	4	7	3,5	4	4	8	4	3	4	7	3,5	5	2	7	3,5	4	4	8	4	

N	Liderazgo trasformacional															Media	Liderazgo transaccional								Media	Liderazgo Laissez-Faire								Media								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	D1	16	17	18	19	20	21	22	23	24	D1	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	D1				
1	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	67	4,467	4	3	3	4	2	2	4	4	2	28	3,111	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	21	1,909
2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	59	3,933	4	3	3	3	3	1	4	4	1	26	2,889	2	2	1	2	3	4	1	2	2	2	1	22	2	
3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	4	59	3,933	3	4	4	4	3	2	3	3	2	28	3,111	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	15	1,364	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	58	3,867	4	4	4	3	3	2	4	4	2	30	3,333	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	20	1,818	
5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	63	4,2	3	4	4	4	3	2	4	3	1	28	3,111	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	18	1,636	
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	61	4,067	4	4	3	4	3	2	4	4	2	30	3,333	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	17	1,545	
7	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	58	3,867	3	4	4	3	4	2	3	4	2	29	3,222	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	21	1,909	
8	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	5	51	3,4	4	3	3	4	4	2	3	4	2	29	3,222	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	14	1,273	
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	59	3,933	3	4	3	3	3	2	4	4	2	28	3,111	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	18	1,636	
10	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61	4,067	3	3	3	4	4	1	4	3	1	26	2,889	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	19	1,727	
11	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	64	4,267	3	4	3	3	3	2	4	4	2	28	3,111	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	34	3,091		
12	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	62	4,133	3	4	3	3	3	2	4	3	2	27	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	20	1,818		
13	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	59	3,933	4	4	3	4	4	2	4	4	2	31	3,444	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	14	1,273	
14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	32	3,556	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	20	1,818		
15	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	60	4	3	3	3	3	2	4	3	2	26	2,889	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	20	1,818		
16	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	58	3,867	3	3	3	3	4	1	3	3	1	24	2,667	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	1,818	
17	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	60	4	3	3	3	3	4	1	4	4	1	26	2,889	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	16	1,455	
18	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	56	3,733	4	4	4	4	4	2	4	4	2	32	3,556	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	19	1,727	
19	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	56	3,733	3	4	3	4	3	2	4	4	2	29	3,222	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	18	1,636	
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	59	3,933	4	3	3	3	4	1	4	4	1	27	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	20	1,818		

## Anexo 8: Prueba de Validez y Confiabilidad.

### Anexo 3. Validez de contenido de instrumentos de recopilación de datos

#### Validez Toma de decisiones

Ítem	Experto				Número de expertos que indican esencial	Razón de Validez de contenido
	1	2	3	4		
1. ¿El entorno que rodea al grupo de trabajo genera confianza para realizar una toma de decisiones acertada?	1	1	1	1	4	1
2. ¿El entorno de trabajo permite realizar el proceso de toma de decisiones de manera adecuada?	1	1	1	1	4	1
3. ¿Se hace un análisis minucioso de los riesgos que podría tener decidir por alguna alternativa?	1	1	1	1	4	1
4. ¿Se hace un análisis minucioso de las posibilidades para conseguir el resultado esperado?	1	1	1	1	4	1
5. ¿Cree que existe presión en las decisiones que considera que producirían cambios importantes en su lugar de trabajo?	1	1	1	1	4	1
6. ¿En su trabajo se toma decisiones bajo presión?	1	1	1	1	4	1
7. ¿Se busca acuerdos en el grupo sin extenderse en el tiempo?	1	1	0	1	3	0,5
8. ¿El tiempo es un factor importante para la toma de decisiones en su grupo de trabajo?	1	1	1	1	4	1
9. ¿Dentro de su grupo de trabajo consideran que mientras más experiencia se tenga menores son los riesgos que se corre al momento de decidir?	1	1	1	1	4	1
10. ¿Priorizan la opinión de alguien con más experiencia al momento de decidir?	1	1	1	1	4	1
11. ¿Previo a la toma de decisiones en su espacio de trabajo se consideran valores o creencias propias o de algún otro miembro del grupo?	1	0	1	1	3	0,5
12. ¿La toma de decisiones se ve afectada en gran parte por la cultura que tiene el líder o de algún miembro del grupo?	1	1	1	1	4	1
13. ¿Considera usted que dentro del espacio de trabajo la toma de decisiones se la hace con base en la creatividad de los miembros del grupo?	1	1	1	0	3	0,5
14. ¿Cuándo se encuentran en situaciones difíciles, para tomar una decisión se apegan más a la creatividad que a la experiencia?	1	1	1	0	3	0,5

CVI= 0.85714286  
Índice de validez de contenido

Número de expertos	4
Número de ítems	14

Clave
Esencial = 1
No esencial = 0

#### Validez Liderazgo

Ítem	Experto				Número de expertos que indican esencial	Razón de Validez de contenido
	1	2	3	4		
1. ¿Su líder les enseña aquello que no dominan?	1	1	1	1	4	1
2. ¿Existe preocupación por trabajar más en los casos en los que no se consigue la meta esperada?	1	1	1	1	4	1
3. ¿Se preocupa por brindar apoyo al personal de enfermería que lo requiera?	1	1	1	1	4	1
4. ¿Las opiniones dentro del grupo son fundamentada con base en argumentos sostenibles?	1	1	1	1	4	1
5. ¿Se procura que todo lo que se hace dentro del departamento de enfermería sea con base en la experiencia y en el razonamiento?	1	1	1	1	4	1
6. ¿Para superar obstáculos se impulsa el uso de la inteligencia?	1	1	1	1	4	1
7. ¿Se le ofrece al personal nuevas formas para enfocar problemas que antes resultaban extraordinarios?	1	1	1	1	4	1
8. ¿Se busca que los problemas sean apreciados como una oportunidad de aprendizaje?	1	1	1	1	4	1
9. ¿Se busca nuevas formas de motivar al personal?	1	1	1	1	4	1
10. ¿se motiva al personal a buscar el éxito en las tareas que realiza?	1	1	1	1	4	1
11. ¿Existen charlas de motivación dentro de su área de trabajo?	0	1	1	1	3	0,5
12. ¿Confía en la capacidad que tiene sus líderes para superar cualquier inconveniente?	1	1	1	0	3	0,5
13. ¿Tiene plena confianza en los líderes de la jefatura de enfermería y en su criterio?	1	1	1	0	3	0,5

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar

## Anexo 9: Reportes de Validez del Instrumento.

### REPORTE DE VALIDEZ

#### Instrumento de la variable Liderazgo

El instrumento mide “Liderazgo”, integrado por 3 dimensiones (35 ítems): **Dimensión 1 “Liderazgo transformacional” (15 ítems)**, **Dimensión 2 “Liderazgo transaccional” (9 ítems)** y **Dimensión 3 “Liderazgo Laissez faire (11 ítems)**, en una escala: Nunca(1), Casi nunca (2), normalmente (3), Casi siempre (4) y siempre (5) el análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales y rotación varimax (KMO = **0.808**, Prueba de esfericidad de Bartlett = **1543,21**, Varianza total explicada = **84,96%**, Comunalidades: **0.678 – 0.973**, Cargas factoriales: **0.568 – 0.658**), que evidencian la validez del constructo. Además, el instrumento presenta una **alta** validez de contenido (CVI Lawshe = **0.814**).

Tabla 1

#### Baremos de las variables

Variable / Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Liderazgo	35 - 70	71 - 105	106 - 175
“Liderazgo Transformacional	15 – 30	31 – 50	51 - 75
“Liderazgo Transaccional	9 - 20	21 - 30	31 - 45
Liderazgo Laissez Faire	11 - 22	23 - 33	34 - 55

Normas percentilares de la puntuación  $T = 10xZ+50$

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		,808
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1543,21
	gl	91
	Sig.	,000

#### Varianza total explicada

Com pone nte	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Varianza Total explicada		
	Total	% de varianza	% acumul ado	Total	% de varianz a	% acumul ado	Total	% de varianz a	Varianz a total explica da %
1	6,883	19,664	19,664	6,883	19,664	19,664	3,749	10,710	10,710
2	3,745	10,699	30,364	3,745	10,699	30,364	3,694	10,555	21,265
3	3,348	9,566	39,929	3,348	9,566	39,929	3,654	10,439	31,704
4	2,854	8,155	48,084	2,854	8,155	48,084	3,231	9,232	40,936
5	2,623	7,493	55,578	2,623	7,493	55,578	2,874	8,213	49,148
6	2,241	6,403	61,981	2,241	6,403	61,981	2,699	7,712	56,861
7	2,019	5,767	67,748	2,019	5,767	67,748	2,194	6,268	63,129
8	1,772	5,064	72,812	1,772	5,064	72,812	2,188	6,250	69,379
9	1,724	4,925	77,737	1,724	4,925	77,737	1,925	5,499	74,878
10	1,457	4,162	81,899	1,457	4,162	81,899	1,774	5,069	79,947
11	1,073	3,067	84,966	1,073	3,067	84,966	1,756	5,018	84,966
12	,896	2,561	87,527						
13	,769	2,196	89,723						
14	,696	1,989	91,712						
15	,594	1,698	93,411						
16	,484	1,382	94,792						
17	,463	1,323	96,115						
18	,401	1,147	97,261						
19	,287	,819	98,080						
20	,195	,556	98,637						
21	,179	,513	99,149						
22	,142	,406	99,555						
23	,084	,240	99,795						
24	,040	,114	99,909						
25	,032	,091	100,00						
26	1,009E- 013	1,025E- 013	100,00 0						
27	1,004E- 013	1,011E- 013	100,00 0						
28	1,002E- 013	1,006E- 013	100,00 0						
29	1,001E- 013	1,002E- 013	100,00 0						



30	1,000E-013	1,000E-013	100,000							
31	-1,003E-013	-1,008E-013	100,000							
32	-1,005E-013	-1,014E-013	100,000							
33	-1,006E-013	-1,017E-013	100,000							
34	-1,007E-013	-1,019E-013	100,000							
35	-1,015E-013	-1,043E-013	100,000							

Método de extracción: análisis de componentes principales.

**Matriz de componente rotado<sup>a</sup>**

	Componente										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
VAR00001	,473	,201	-,439	,142	-,063	-,105	,147	-,241	-,445	-,010	,363
VAR00002	,035	-,035	,152	,473	,024	-,046	,584	,420	,127	-,133	-,290
VAR00003	,358	-,028	,165	,631	,126	-,246	-,073	-,031	-,020	,228	-,427
VAR00004	,052	,167	,101	,334	-,356	,130	,350	,276	,061	,504	,126
VAR00005	,789	-,041	,187	-,077	-,030	-,030	,095	,203	-,041	,234	-,259
VAR00006	-,005	,148	-,077	,095	,917	-,060	-,045	,147	,083	,017	,048
VAR00007	,496	,230	,016	,012	,316	,071	,457	,284	-,127	-,272	-,104
VAR00008	,050	,895	,246	,152	,018	,084	,028	-,041	-,003	-,075	-,140
VAR00009	,591	-,054	-,298	,072	-,078	,356	,139	-,290	,337	-,187	-,208
VAR00010	,258	,322	-,025	-,006	,027	-,132	-,004	,046	-,083	,086	-,774
VAR00011	,074	,100	,159	,021	-,258	,013	,824	,070	,134	-,096	,166
VAR00012	,195	,508	,112	,068	-,167	-,031	,160	,038	,674	,094	,114

VAR00	,123	,732	-,156	,079	,069	-,270	,075	,157	,025	,132	,065
013											
VAR00	,050	,895	,246	,152	,018	,084	,028	-,041	-,003	-,075	-,140
014											
VAR00	,229	-,404	,223	-,196	-,235	,060	-,249	,206	-,288	-,333	,156
015											
VAR00	-,068	-,038	-,055	,055	,954	-,071	-,171	,022	,061	-,079	-,081
016											
VAR00	-,040	,058	,019	-,151	-,074	,804	,005	,047	,115	,348	,226
017											
VAR00	,084	-,054	,035	-,059	-,010	,297	-,199	-,136	,076	,820	-,155
018											
VAR00	,114	-,263	-,237	-,408	,415	,168	,418	-,064	,185	,163	-,031
019											
VAR00	,164	-,369	,012	-,079	,164	-,602	-,130	-,298	,093	,205	,117
020											
VAR00	,088	-,213	,064	,063	,011	,893	,012	-,104	,069	,123	,020
021											
VAR00	,223	,061	,047	,063	,323	-,011	,151	,817	,073	-,147	-,003
022											
VAR00	,321	-,305	,081	,039	,412	-,100	-,541	,317	,197	-,096	,313
023											
VAR00	-,060	-,097	,086	,112	,266	,114	,039	,018	,833	,056	,039
024											
VAR00	-,164	,185	,035	,842	,037	,389	-,067	-,025	,116	,106	,011
025											
VAR00	-,056	,286	-,266	,520	-,052	,165	,158	,293	,328	,013	,067
026											
VAR00	,882	,059	,216	,075	-,003	,009	-,034	-,025	-,042	-,038	-,018
027											
VAR00	,451	,123	,263	,388	,209	-,118	,081	-,571	,065	-,241	,134
028											
VAR00	,389	,158	,043	,633	,056	-,273	,165	-,177	,140	-,232	-,030
029											
VAR00	,256	,220	,272	,639	,226	-,299	,107	,072	-,152	-,071	,343
030											
VAR00	,209	,323	,759	,100	-,176	,144	,025	,082	,080	-,066	,294
031											
VAR00	,665	,301	,356	,276	-,158	-,163	-,156	,249	,122	,180	,094
032											
VAR00	,200	,167	,680	,323	-,069	-,085	,018	,353	,009	,173	,215
033											

VAR00 034	,105	,219	,877	,023	-,011	,035	,090	-,012	,007	-,058	-,069
VAR00 035	,102	-,176	,870	-,011	-,034	-,014	,058	-,183	,076	,070	-,169

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

### Comunalidades

	Inicial	Extracción
1. ¿Su líder les enseña aquello que no dominan?	1,000	,901
2. ¿Existe preocupación por trabajar más en los casos en los que no se consigue la meta esperada?	1,000	,887
3. ¿Se preocupa por brindar apoyo al personal de enfermería que lo requiera?	1,000	,873
4. ¿Las opiniones dentro del grupo son fundamentada con base en argumentos sostenibles?	1,000	,768
5. ¿Se procura que todo lo que se hace dentro del departamento de enfermería sea con base en la experiencia y en el razonamiento?	1,000	,841
6. ¿Para superar obstáculos se impulsa el uso de la inteligencia?	1,000	,915
7. ¿se le ofrece al personal nuevas formas para enfocar problemas que antes resultaban extraordinarios?	1,000	,795
8. ¿Se busca que los problemas sean apreciados como una oportunidad de aprendizaje?	1,000	,922
9. ¿Se busca nuevas formas de motivar al personal?	1,000	,874
10. ¿se motiva al personal a buscar el éxito en las tareas que realiza?	1,000	,804
11. ¿Existen charlas de motivación dentro de su área de trabajo?	1,000	,846
12. ¿Confía en la capacidad que tiene sus lideres para superar cualquier inconveniente?	1,000	,845
13. ¿Tiene plena confianza en los lideres de la jefatura de enfermería y en su criterio?	1,000	,711
14. ¿Respeto a su líder en la jefatura de enfermería?	1,000	,922
15. ¿Siente orgullo por sus actuales lideres?	1,000	,686
16. ¿El trabajo dentro de la jefatura de enfermería se realiza como siempre con muy pocos cambios	1,000	,973

17. ¿Si algo funciona es complicado modificarlo para que funcione mejor?	1,000	,867
18. ¿El líder interviene poco cuando las cosas funcionan en el área de trabajo, salvo cuando se comete un error o no se cumplen las metas?	1,000	,863
19. ¿El líder da indicaciones en mayor medida cuando hay una crisis dentro del área de trabajo?	1,000	,746
20. ¿Mientras todo salga bien, nadie interfiere con sus funciones?	1,000	,729
21. ¿Su líder le ofrece cosas que desea para que usted coopere con el equipo?	1,000	,890
22. ¿Se busca llegar a un consenso en donde el logro se consigue en función de lo que decide el equipo y el líder?	1,000	,882
23. ¿Cree que el personal trabaja en función de lo que dice el líder?	1,000	,923
24. ¿El líder del grupo le da al personal cualquier cosa que quiera con tal de recibir su apoyo?	1,000	,817
25. ¿El líder está la mayor parte del tiempo ausente cuando se lo necesita?	1,000	,955
26. ¿El líder evita mencionar la mayor parte del tiempo como se tienen que hacer las cosas?	1,000	,678
27. ¿El líder evita o pospone la toma de decisiones dentro de la jefatura?	1,000	,839
28. ¿Se desconoce el paradero del líder en ocasiones?	1,000	,909
29. ¿La presencia del líder genera un ambiente de malestar y rendimiento en el personal de enfermería?	1,000	,789
30. ¿El líder no brinda apoyo cuando se lo necesita?	1,000	,899
31. ¿El líder delega responsabilidades a otros miembros del grupo cuando existen situaciones difíciles en el área de trabajo?	1,000	,890
32. ¿Existe desinterés por parte del líder cuando el grupo o algún miembro obtiene un logro dentro del trabajo?	1,000	,929
33. ¿Cuándo ocurre algún problema dentro del grupo de trabajo se culpa a un solo individuo en vez de que el líder asuma la responsabilidad como grupo?	1,000	,848
34. ¿El líder no se inmiscuye en ninguna problemática del grupo?	1,000	,847
35. ¿El líder trabaja solo para que le reconozcan de manera individual su trabajo?	1,000	,876

Método de extracción: análisis de componentes principales

## REPORTE DE CONFIABILIDAD

### LIDERAZGO

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

**Tabla 2**

Coeficiente de confiabilidad del cuestionario de Atención Clínica

Dimensión	N° ítems	N	M	$\alpha$	$\omega$
Liderazgo Transformacional	15	26	3.77	.817	.802
Liderazgo Transaccional	9	26	3.76	.815	.814
Liderazgo Laissez Faire	11	26		.824	.812

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media;  $\alpha$ : Alfa de Cronbach;  $\omega$ : Omega de Mc Donald

En la tabla 2. Se evidencia que el análisis de confiabilidad por consistencia interna del cuestionario toma de decisiones en usuarios con diabetes mellitus 2 mediante el coeficiente Omega Mc Donald con una muestra piloto de 20 usuarios, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en factores Liderazgo Transformacional ( $\omega = .802$ ), como en Liderazgo Transaccional ( $\omega = .814$ ) y Liderazgo Laissez Faire ( $.812$ )

## REPORTE DE VALIDEZ

### Instrumento de la variable toma de decisiones

El instrumento mide “Toma de decisiones”, integrado por 2 dimensiones (14 ítems): **Dimensión 1 “Factores condicionantes externos” (7 ítems)**, **Dimensión 2 “Factores condicionantes internos” (7 ítems)**, en una escala: Nunca(1), Casi nunca (2), normalmente (3), Casi siempre (4) y siempre (5) el análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales y rotación varimax (KMO = **0.808**, Prueba de esfericidad de Bartlett = **156,627**, Varianza total explicada = **73,01%**, Comunalidades: **0.539 – 0.906**, Cargas factoriales: **0.440 – 0.479**), que evidencian la validez del constructo. Además, el instrumento presenta una **alta** validez de contenido (CVI Lawshe = **0.857**).

Tabla 1

#### *Baremos de las variables*

Variable / Dimensión	Malo	Regular	Bueno	Excelente
“Factores condicionantes externos	8 - 16	17 - 24	25 - 32	33 - 40
“Factores condicionantes internos	6 - 12	13 - 18	19 - 24	25 - 30
<b>Total, toma de decisiones</b>	<b>16 - 32</b>	<b>20 – 39</b>	<b>40 – 59</b>	<b>60 – 70</b>

Normas percentilares de la puntuación  $T = 10xZ+50$

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		,808
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	156,627
	gl	91
	Sig.	,000

### Varianza total explicada

Com pone nte	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Varianza Total explicada		
	Total	% de varianza	% acumul ado	Total	% de varianza	% acumul ado	Total	% de varianza	% acumul ado
1	4,601	32,864	32,864	4,601	32,864	32,864	2,968	21,202	21,202
2	2,401	17,148	50,011	2,401	17,148	50,011	2,835	20,249	41,452
3	2,131	15,218	65,230	2,131	15,218	65,230	2,384	17,027	58,479
4	1,090	7,783	73,012	1,090	7,783	73,012	2,035	14,534	73,012
5	,733	5,236	78,249						
6	,612	4,370	82,619						
7	,508	3,630	86,248						
8	,469	3,350	89,599						
9	,362	2,586	92,185						
10	,303	2,166	94,351						
11	,284	2,029	96,380						
12	,244	1,743	98,123						
13	,173	1,233	99,355						
14	,090	,645	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente rotado <sup>a</sup>				
	Componente			
	1	2	3	4
1. ¿El entorno que rodea al grupo de trabajo genera confianza para realizar una toma de decisiones acertada?	,264	-,762	,134	-,026
2. ¿El entorno de trabajo permite realizar el proceso de toma de decisiones de manera adecuada?	-,050	-,166	,113	,878
3. ¿Se hace un análisis minucioso de los riesgos que podría tener decidir por alguna alternativa?	-,296	,022	,793	,198
4. ¿Se hace un análisis minucioso de las posibilidades para conseguir el resultado esperado?	-,292	,255	,628	,415
5. ¿Cree que existe presión en las decisiones que considera que producirían cambios importantes en su lugar de trabajo?	-,259	,226	,408	,699
6. ¿En su trabajo se toma decisiones bajo presión?	-,144	,559	-,453	-,032
7. ¿Se busca acuerdos en el grupo sin extenderse en el tiempo?	,124	,536	,044	,580
8. ¿El tiempo es un factor importante para la toma de decisiones en su grupo de trabajo?	,408	,541	,519	,255

9. ¿Dentro de su grupo de trabajo consideran que mientras más experiencia se tenga menores son los riesgos que se corre al momento de decidir?	-,232	-,036	,702	,041
10. ¿Priorizan la opinión de alguien con más experiencia al momento de decidir?	,216	-,793	-,222	,193
11. ¿Previo a la toma de decisiones en su espacio de trabajo se consideran valores o creencias propias o de algún otro miembro del grupo?	,844	,025	-,164	-,282
12. ¿La toma de decisiones se ve afectada en gran parte por la cultura que tiene el líder o de algún miembro del grupo?	,053	,723	,140	,203
13. ¿Considera usted que dentro del espacio de trabajo la toma de decisiones se la hace con base en la creatividad de los miembros del grupo?	,912	-,173	-,210	,020
14. ¿Cuándo se encuentran en situaciones difíciles, para tomar una decisión se apegan más a la creatividad que a la experiencia?	,898	-,191	-,232	,027
Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser. a. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.				

#### Comunalidades

	Inicial	Extracción
1. ¿El entorno que rodea al grupo de trabajo genera confianza para realizar una toma de decisiones acertada?	1,000	,668
2. ¿El entorno de trabajo permite realizar el proceso de toma de decisiones de manera adecuada?	1,000	,814
3. ¿Se hace un análisis minucioso de los riesgos que podría tener decidir por alguna alternativa?	1,000	,757
4. ¿Se hace un análisis minucioso de las posibilidades para conseguir el resultado esperado?	1,000	,718
5. ¿Cree que existe presión en las decisiones que considera que producirían cambios importantes en su lugar de trabajo?	1,000	,773
6. ¿En su trabajo se toma decisiones bajo presión?	1,000	,539
7. ¿Se busca acuerdos en el grupo sin extenderse en el tiempo?	1,000	,641
8. ¿El tiempo es un factor importante para la toma de decisiones en su grupo de trabajo?	1,000	,794



9. ¿Dentro de su grupo de trabajo consideran que mientras más experiencia se tenga menores son los riesgos que se corre al momento de decidir?	1,000	,549
10. ¿Priorizan la opinión de alguien con más experiencia al momento de decidir?	1,000	,761
11. ¿Previo a la toma de decisiones en su espacio de trabajo se consideran valores o creencias propias o de algún otro miembro del grupo?	1,000	,819
12. ¿La toma de decisiones se ve afectada en gran parte por la cultura que tiene el líder o de algún miembro del grupo?	1,000	,586
13. ¿Considera usted que dentro del espacio de trabajo la toma de decisiones se la hace con base en la creatividad de los miembros del grupo?	1,000	,906
14. ¿Cuándo se encuentran en situaciones difíciles, para tomar una decisión se apegan más a la creatividad que a la experiencia?	1,000	,897

Método de extracción: análisis de componentes principales

## REPORTE DE CONFIABILIDAD

### TOMA DE DECISIONES

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 del cuestionario de Atención Clínica

Dimensión	N° ítems	N	M	$\alpha$	$\omega$
Factores condicionantes externos	8	26	3.77	.809	.818
Factores condicionantes internos	6	26	3.76	.802	.807

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media;  $\alpha$ : Alfa de Cronbach;  $\omega$ : Omega de Mc Donald

En la tabla 2. Se evidencia que el análisis de confiabilidad por consistencia interna del cuestionario toma de decisiones en usuarios con diabetes mellitus 2 mediante el coeficiente Omega Mc Donald con una muestra piloto de 20 usuarios, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en factores condicionantes externos ( $\omega = .818$ ), como en los factores condicionantes internos ( $\omega = .807$ ).

**Anexo 8:** *Prueba de Validez y Confiabilidad.*



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**Título del proyecto:** Toma de decisiones y liderazgo en la coordinación e jefatura de enfermería en un hospital de Quevedo, 2022.

**Institución:** Universidad César Vallejo

**Investigador:** Jaña Quinteros Kristopher Joel

Presentación:

El presente estudio tuvo como objetivo: 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

---