



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

TEMA:

**Análisis de los tipos de liderazgos aplicados por los profesionales de la salud
en el Hospital General Monte Sinaí**

AUTORA:

Carpio Montero Dalushka Abigail

**Previo a la obtención del Grado Académico de:
Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**

**Guayaquil, Ecuador
2026**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Licenciada Carpio Montero Dalushka Abigail como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

REVISORA

Ing. Elsie Ruth Zerda Barreno, Ph.D.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María de los Ángeles Núñez L, Mgs.

Guayaquil, a los 26 días del mes de marzo del año 2026



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Dalushka Abigail Carpio Montero

DECLARO QUE:

El documento **ANÁLISIS DE LOS TIPOS DE LIDERAZGOS APLICADOS POR LOS PROFESIONALES DE LA SALUD EN EL HOSPITAL GENERAL MONTE SINAI** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del documento del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 26 días del mes de marzo del año 2026

LA AUTORA:



**Dalushka Abigail
Carpio Montero**
Time Stamping
Security Data

Dalushka Abigail Carpio Montero



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORIZACIÓN

Yo, Dalushka Abigail Carpio Montero

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **documento** previo a la obtención del grado de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud** titulado: ANALISIS DE LOS TIPOS DE LIDERAZGOS APLICADOS POR LOS PROFESIONALES DE LA SALUD EN EL HOSPITAL GENERAL MONTE SINAI cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 26 días del mes de marzo del año 2026

LA AUTORA:



**Dalushka Abigail
Carpio Montero**
Time Stamping
Security Data

Dalushka Abigail Carpio Montero



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

REPORTE COMPILATIO

INFORME DE ANÁLISIS
magister

Tesis Dalushka Carpio Montero

< 1%

Textos
sospechosos

< 1% Similitudes

0 % similitudes entre comillas

0 % entre las fuentes mencionadas

< 1% Idiomas no reconocidos

0 % Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Tesis Dalushka Carpio Montero .docx

ID del documento: d3afe9f908beb87b0f8148a8350ae4012e3e53e2

Tamaño del documento original: 105,98 kB

Depositante: Maria de los Angeles Nuñez Lapo

Fecha de depósito: 2/3/2026

Tipo de carga: Interface

fecha de fin de análisis: 2/3/2026

Número de palabras: 5118

Número de caracteres: 33.134

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuente

Fuente con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	canalinnova.com > ¿Qué es liderazgo transformacional? Definición y Caracterís... https://canalinnova.com/que-es-liderazgo-transformacional-definicion-y-caracteristicas/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (17 palabras)

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a Dios todo poderoso por darme salud, fuerza y habilidades para poder lograr este nuevo objetivo en mi vida personal y profesional.

En especial, quiero mencionar a mis padres ROSA CLOTILDE MONTERO SILVA y FRANKLIN JAVIER CARPIO VELEZ, mis hermanos JAVIER, MARIA ROSA, mis seres queridos y amigos por apoyarme aun cuando mis ánimos decaían, siempre estuvieron ahí para darme palabras de apoyo y un abrazo reconfortante para renovar energías.

También quiero extender mi gratitud a los que fueron parte del proceso para poder lograr este objetivo, JORGE STANLEY CARABEDO VALLE por el apoyo incondicional estoy enormemente agradecida Dios te bendiga espero que nuestros sueños y objetivos se cumplan.

Muchas gracias a todos

Carpio Montero Dalushka Abigail

DEDICATORIA

A la memoria de mi padre: FRANKLIN JAVIER CARPIO VELEZ, que desde el cielo me cuidas y sé que estas orgulloso de tu hija, y contento disfrutaras este trabajo de investigación, te extrañamos mucho, te amo

Mi madre Rosa Clotilde Montero Silva, gracias a su apoyo cumpla mis metas y objetivos, son los mejores padres los amo.

Carpio Montero Dalushka Abigail

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, los entornos hospitalarios en los países en vías de desarrollo continúan en la lucha contra la alta demanda de atención de salud y su progresivo aumento de costos, al saturarse los servicios de salud provoca que se brinde una atención deficiente, como ejemplo se ha observado el uso equivocado de las áreas de emergencias que en ciertas ocasiones se saturan con casos clínicos que se debería tamizar en atención primaria, se evidencia que las deficiencias del sistema de salud se han socavado con avances y reformas que permiten que los servicios sean asequibles. (Anouk & Schaufeli, 2021)

El personal de salud desempeña un papel clave en la atención hospitalaria observándose que liderazgo eficaz se ha vinculado como un requisito para la atención hospitalaria debido a la complejidad, a la alta demanda de pacientes, escasez del personal y logísticas ineficiente, el personal de salud es que cumple los objetivos de la reforma sanitaria brindando atención oportuna e integral, lideran iniciativas que permiten resolver problemáticas que surgen en la práctica médica cotidiana. (Guibert-Lacasa, 2022).

El concepto de liderazgo se lo vincula como el arte de poder influenciar en las demás personas con la finalidad de que alcancen su máximo potencial para completar sus objetivos, el factor del liderazgo se lo conoce desde datos históricos y conforme avanzan los siglos se han desarrollado múltiples tipos de liderazgos entre ellos el liderazgo transformacional ha tenido mayor auge debido a que inspira y motiva al personal a tener cambios positivos logrando evidenciar cambios positivos. (Specchia, 2021)

Hoy en día, se han detallado múltiples estilos de liderazgos, aunque ninguno es considerado como un estilo único o un estándar de oro para los entornos hospitalarios, se estima que un líder debe ser recursivo y tener un alto nivel de conocimientos en liderazgo en relación a la actividad a desarrollar, se menciona que los líderes eficaces tienen la capacidad de organizar e impulsar a sus trabajadores/compañeros, se considera que cualquier profesional puede modificar sus capacidades en inteligencia emocional y conductual para adaptarse a los contextos de una atención médica y sus respectivas normativas. (Restivo V, 2022).

Una de las particularidades de liderar es tener la experticia de observar los conflictos para transformarlo en oportunidades, permite orientar los esfuerzos a solucionar las problemáticas de manera lógica para beneficiar a la organización, resolver las diferencias y permitir diálogos que

ayuden a mejorar el sistema hospitalario, el líder brinda el soporte para que el equipo pueden tener una visión general y desarrollar una perspectiva propia, brindando confianza y un sistema coherente que vayan acorde al propósito de la organización (Markus M, 2022).

Existen diferentes tipos de liderazgos que se han desarrollado a lo largo de los años, se conoce al liderazgo que desarrolla la motivación para potencial las habilidades del personal es el transformacional, su concepto fue desarrollado James MacGregor Burns en 1978 y fue Bernard y Bruce que actualizaron y orientaron el concepto, este tipo de liderazgo permite que el personal mejore sus habilidades con el fin de que contribuyan a su desempeño y con ello mejorar los logros obtenidos y/o alcanzados, este tipo de líder trabajan para inspirar y motivar el desarrollo de los intereses personales y mejor sus desempeño con la finalidad de poder aportar con habilidades a favor del equipo y de la organización (Erschens, R, 2022).

El liderazgo transaccional, es caracterizado por usar medios en la cual se reconozca, se recompense o castigue al personal que lo amerite utilizando acciones correctivas, este tipo de liderazgo no se basa en generar confianza entre el líder y empleado sino se basa en motivar de manera extrínseca al trabajador para que ellos desarrollen sus intereses personales, se observa que en este tipo de liderazgo destaca la cualidad de control que se tiene sobre los subordinados (Chen, J et al., 2022).

Existen otros tipos de liderazgo como se nombra en el estudio de Chen, J et al., 2022, se menciona lo siguientes:

- **Generativo punitivo:** Este tipo de líder es el que se encuentra preocupado por la producción, es conservador, inflexible, genera presión al grupo de trabajo y suele tomar decisiones sin avisarlas.
- **Generativo nutritivo:** Este tipo de líder es característico por realizar lo mejor para el grupo, brinda libertad y es conocido por ser generoso, mantiene la calma al momento de valorar el grupo.
- **Liderazgo racional:** Lo característico de este liderazgo es debido a que se forma en ausencia de un líder, averigua y trabaja en las necesidades del grupo, se presta para escuchar ideas y sugerencias de sus trabajadores, es servicial y respetuoso, los seguidores tienen total libertad para tomar decisiones en ausencia del líder se considera como un liderazgo pasivo.

- **Liderazgo emotivo libre:** Este tipo de liderazgo se lo conoce por ser espontaneo, expresa sus emociones, prefiere liderar con la razón, suele mostrarse inseguro referente al éxito de sus decisiones.

Profundizando en el tema existe otro tipo de liderazgo conocido como el servidor, el modelo de este tipo de líder es que fomenta el crecimiento profesional de sus trabajadores, motiva a que se brinde un mejor servicio de atención de salud en la cual se integren los diferentes servicios y se puede brindar una decisión en conjunto y se mantenga un ambiente de trato ético; Su principal valor al desarrollar es la empatía que se acompaña del compromiso de mejorar el entorno de sus trabajadores orientado a que se construya una comunidad que compartan el mismo núcleo moral, con la finalidad de optimizar el rendimiento.(Poels, J, 2020).

El tipo de liderazgo resonante se caracteriza por que poseen un nivel alto de inteligencia emocional, permite valorar las emociones de los demás, utilizar la empatía y gestionar las emociones para construir relaciones de confianza generando un ambiente laboral óptimos para desarrollar sus habilidades, permitiendo que se comprometan con la organización y cumplir los objetivos de la empresa. (McLaney, E et al., 2022).

Otro estilo de liderazgo es el pasivo-evitativo, En este tipo de liderazgo evita asumir responsabilidades y confrontar situaciones adversas que se presenten, en este caso los trabajadores captan la falta de organización sobre el ambiente laboral debido a la ausencia de ordenes clara, las respuestas a las situaciones suelen ser tardía reaccionan después de que los problemas se han agravado, en este tipo de organización el personal suele rotar de manera frecuente. (Zhang, F et al., 2022).

El ultimo estilo de líder que se describe en el presente trabajo de investigación, es el tipo de liderazgo autentico, esta caracterizado por ofrecer un enfoque honesto u directo, sus puntos clave, es la autoconciencia, transparencia en sus relaciones, permite un intercambio abierto de información y considerar la perspectiva que los trabajadores pueden ofrecer a la situación planteada. (H, 2020)

En base a la información descrita, el presente trabajo de investigación tiene como finalidad analizar el tipo de liderazgo que se observan en los profesionales de la salud que pertenecen al Hospital General Monte Sinaí, la finalidad del estudio es interpretar y describir los estilos de liderazgos que se observan en el área hospitalaria y como estos enfoques afectan la cultura organizacional de la institución, satisfacción en el ambiente laboral y la calidad de la

atención que se brinda al paciente, la información que se consigue del personal de Enfermería ofrece una perspectiva de cada etapa de las atenciones médicas del paciente, conllevando a que se reconozca como un indicador imparcial de la calidad del paciente.

El presente trabajo de investigación se realizó en el Hospital General Monte Sinaí que se encuentra ubicado en la ciudad de Guayaquil en Ecuador, se evaluó al personal de enfermería en las diferentes áreas de F300 (centro quirúrgico), F200 (área de esterilización centro obstétrico) y F100 (emergencia, consulta externa), la forma en que se recolectó la información es por medio de la encuesta que se realizó de manera física, este estudio se basa en registrar las prácticas de enfermería que se enfocan en las premisas de calidad y seguridad en los servicios de salud, desarrollando protocolos y directrices internacionales.

MÉTODO

Tipo de Estudio

El Para poder desarrollar el presentar trabajo de investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, porque se cuantificará las diferentes prácticas de enfermería registrando el porcentaje de cumplimiento, de diseño no experimental debido a que no se planteará ningún tipo de regla o ley que modifique el resultado.

Las opiniones que se identificaron y tabularon del personal de enfermería se toman como la descripción de una situación, reflejando la perspectiva de cada individuo, este diseño de investigación se considera eficaz debido a que nos permitió indagar la información relacionada sobre los estilos de liderazgo y que motivaciones se encontraron en referente al personal de enfermería.

Instrumentos de recolección de datos

La técnica que se eligió para recolectar los datos fue la encuesta, se realizaron dos tipos de encuestas, el primero tiene como objetivo desglosar y detectar la estrategia de liderazgo que se ha utilizado, el formato de esta encuesta será de diez preguntas; Cada pregunta tiene respuesta enumerada del 1 al 5 en la cual los encuestados respondieron manteniendo el anonimato, los parámetros elegidos fueron: 1.- Totalmente de acuerdo, 2.- De acuerdo, 3.- Neutral, 4.- En desacuerdo o 5.- Totalmente en desacuerdo.

Las siguientes preguntas tienen como estrategia evidenciar los siguientes tipos de liderazgos, entre los que necesitamos detallar son los siguientes:

- **Liderazgo transformacional:** se trató de evidenciar el tipo de liderazgo que Inspira y motiva a sus trabajadores que fomenten el cambio y el desarrollo individual de cada trabajador.
- **Liderazgo Transaccional:** como fue descrito previamente este tipo de liderazgo se basa en efecto de recompensas en el cual se premia o castiga según el desempeño del trabajador.
- **Liderazgo tipo Laissez-faire o racional:** como se mencionó previamente debido a que no existe un líder, deja a los trabajadores total libertad para actuar sin intervención.
- **Liderazgo Servidor:** Este tipo de liderazgo ofrece una suma concentración a la importancia a de las necesidades de sus colaboradores, los esfuerzos de este tipo de líder se orientan a alcanzar el máximo potencial que se requiere.
- **Liderazgo Resonante:** Este tipo de liderazgo se relaciona a brindar empatía a sus trabajadores y tener un nivel de inteligencia emocional alto para brindar órdenes o planificar de acuerdo a la necesidad de la empresa o institución.
- **Liderazgo pasivo Evitativo:** Este tipo de liderazgo evitar cualquier tipo de situación de se encuentra una confrontación o a las tomas de decisiones.
- **Liderazgo auténtico:** Este tipo de liderazgo tiene como característica principal la transparencia, mantiene sus valores y trabaja con honestidad, este tipo de líder le gusta que sus trabajadores confíen en él.

Como se observa en los párrafos anteriores el primer cuestionario indaga en los tipos de líderes que se observaron, en cambio el segundo cuestionario está enfocado en los factores que determinaron este aspecto como la información sociodemográfica como género, nivel educativo, experiencia en tipo de trabajo o como líder en antiguos grupos.

Orientación de las preguntas del cuestionario:

El primer enunciado se orienta de la siguiente manera: ``El personal de atención de salud necesitan supervisión de cerca, o probablemente no harían sus trabajos``, este tipo de enunciado se enfocaría al estilo de liderazgo ``Autocrático`` en este tipo se enfocaría la falta de confianza hacia los trabajadores tomando una actitud que evitar la autonomía.

El segundo enunciado se orienta de la siguiente manera: ``El personal de atención medica quieren incluirse en el proceso de la toma decisiones``, este tipo de enunciado se enfoca al estilo

de liderazgo ``Transformacional`` este tipo se enfocaría en brindar herramientas que permitan promover que los trabajadores de participación y autonomía de los empleados.

El tercer enunciado se orienta de la siguiente manera: ``En situaciones complicadas o que ameriten, los encargados deberían permitir a los servidores de la salud resolver sus propios problemas``, este tipo de enunciado se enfoca al estilo de liderazgo ``laissez-faire o racional`` la finalidad de este enunciado es percibir la autonomía de los trabajadores en relación a su entorno de trabajo.

El cuarto enunciado se orienta de la siguiente manera: ``Es adecuado indicar que la gran mayoría de los trabajadores son perezosos`` este tipo de enunciado nos permite identificar el liderazgo ``Autocrático`` se observa que existe una visión más mecánica y poca confianza en la motivación del personal al realizar una tarea.

La quinta enunciado se orienta de la siguiente manera: ``Guiar a los servidores de la salud sin presión es la clave para ser un buen supervisor`` este enunciado enfoca a un tipo de liderazgo ``Auténtico`` debido a que este enunciado implica empatía y un enlace emocional dirigido a motivar.

El sexto enunciado se orienta de la siguiente manera: ``La cláusula del líder es no meterse con los servidores de salud`` mientras realizan sus trabajos. este tipo de enunciado se enfoca al estilo de liderazgo ``laissez-faire o racional`` la finalidad de este enunciado es percibir la intervención del líder.

El séptimo enunciado se orienta de la siguiente manera: ``Generalmente, los líderes deben premiar o castigar para motivar a los trabajadores a cumplir con los objetivos organizativos`` este tipo de enunciado se enfoca al estilo de liderazgo ``Transaccional`` la finalidad de este liderazgo es evidenciar el sistema de recompensas y castigos.

El octavo enunciado se orienta de la siguiente manera: ``Gran parte de los servidores de la salud quieren que se mantengan una comunicación frecuente y motivadora de parte de los supervisores``. El tipo de liderazgo al que se relaciona es el ``Resonante`` esto valora la comunicación y el alcance de la motivación.

El noveno enunciado se orienta de la siguiente manera: ``Generalmente, los líderes deberían permitir a los trabajadores evaluar sus propios trabajos`` El tipo de liderazgo al que se relaciona es el ``Transformacional`` en este tipo de liderazgo permite que personal tenga su propia gestión y permite el desarrollo.

El décimo enunciado se orienta de la siguiente manera, ``Una gran parte de los trabajadores se sienten pocos seguros en sus trabajos y requieren instrucciones`` El tipo de liderazgo al que se relaciona es el ``pasivo evitativo`` este tipo de liderazgo refleja que la visión que se comparte a los trabajadores provocando que sean dependientes y poco empoderados.

El décimo primero orienta la investigación de la siguiente manera “los líderes del área necesitan ayudar a los servidores de la salud a aceptar la responsabilidad de completar sus trabajos”. Este enfoque orienta a un tipo de liderazgo ``servidor``, su esfuerzo se orienta en apoyar, orientar y desarrollar la responsabilidad en los trabajadores y de esta manera desarrollar el crecimiento individual.

El décimo segundo orienta la investigación de la siguiente manera “los supervisores deberían dar a los trabajadores la libertad de resolver los problemas por sí mismos`` Este enfoque orienta a un tipo de liderazgo ``Transformacional``, fomenta la autonomía, motiva la creatividad y promueve el desarrollo de habilidades.

El décimo tercero orienta la investigación de la siguiente manera ``trabajo del líder es ayudar a los trabajadores con sus pasiones``. Este enfoque orienta a un tipo de liderazgo ``Servidor`` este tipo de liderazgo se enfoca en enfrentar las necesidades y aspiraciones de sus trabajadores.

El décimo cuarto orienta la investigación de la siguiente manera ``Gran parte de las situaciones, los trabajadores prefieren pocas sugerencias de sus supervisores`` Este enfoque orienta a un tipo de liderazgo ``laissez-faire o racional`` refleja un enfoque pobre y poca supervisión al momento de las tomas de decisiones.

El décimo quinto orienta la investigación de la siguiente manera ``Los supervisores eficaces dan instrucciones y aclaran los procedimientos`` Este enfoque orienta a un tipo de liderazgo ``Transaccional`` refleja un enfoque que se basa en ser claros y precisos se centra en la resolución de tareas y el logro de objetivos.

El décimo sexto orienta la investigación de la siguiente manera ``Las personas son fundamentalmente competentes y si se les asigna una tarea, realizarán un buen trabajo`` Este enfoque orienta a un tipo de liderazgo ``Auténtico`` refleja un enfoque de visión que se relaciona a la ética y a la confianza en las capacidades de los empleados.

El décimo séptimo orienta la investigación de la siguiente manera: ``Generalmente, es mejor dejar a los trabajadores solos y permitirles que hagan sus trabajos`` Este enfoque orienta a

un tipo de liderazgo ``laissez-faire o racional`` El líder tiende a evitar involucrarse en el trabajo diario.

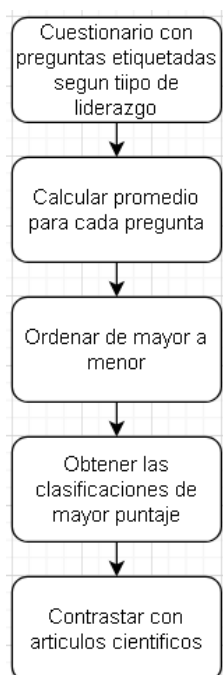
Participantes

El presente trabajo de investigación es dirigido al área de enfermería, se esta área se posee 258 profesionales de la salud distribuida en cinco áreas consulta externa con veinte ocho profesionales, centro obstétrico, centro quirúrgico y esterilización consta de cincuenta enfermeros en cada área, en emergencia consta de ochenta profesionales de la salud, se conforman con cuarenta líderes, y doscientos dieciocho personales de enfermería dentro de la institución.

Procedimientos

Para obtener los resultados a estudiar se evaluaron las cinco áreas descritas previamente del Hospital General Monte Sinaí en septiembre del dos mil veinte cuatro, este estudio se enfoca en describir el tipo de liderazgo predominante dentro de la institución en el personal de enfermería y otro punto es valorar los datos sociodemográficos, la información proviene de la muestra seleccionada representadas en las encuestas proporcionadas, que fueron tabuladas y valoradas en Excel.

Figura uno.- Representación gráfica de los elementos de la Metodología utilizada en la investigación Fuente: Lic. Dalushka Abigail Carpio Montero, 2025



Antes de realizar el proceso de investigación se explicó a los participantes todos los datos relevantes de la investigación, a partir de la respuesta positiva se procedió a entregar los documentos que contenían la información del estudio y el formulario del consentimiento informado, al momento que se firmaron los documentos pertinentes se comenzó el registro de los datos para la recolección de la información.

Con la información recolectada sobre el personal de enfermería evaluado, se realizaron la representación gráfica de la información mediante tablas, gráficos de barras y columnas, además se realizó un análisis de veinte cinco artículos científicos, que fueron seleccionados metódicamente evitando artículos que no poseen respaldo bibliográfico, solo se agregaban artículos que poseen una correcta valoración científica.

Los términos utilizados para la búsqueda de artículos para este proyecto, se enfocó en verificar artículos que posean información sobre las variables a desarrollar que son: los diferentes estilos de liderazgos, ambiente laboral y los beneficios en la institución.

RESULTADOS

(Aberese-Ako et al., 2018) en su estudio menciona que el líder requiere habilidades para cumplir sus diferentes asignaciones o gestiones, en este estudio se destaca tres estilos de liderazgo: el liderazgo transformacional, autentico y racional, referente a los enunciados sobre la experiencia sobre el liderazgo:

"El liderazgo es esencial para el desarrollo profesional" este enunciado denota que los participantes asumen la iniciativa cuando amerite la situación y se evidencia que recibieron durante sus actividades laborales apoyo de colegas y líderes.

"Practicar comportamientos de liderazgo", este enunciado se enfoca en la manera que se aborda las acciones para cumplir con su liderazgo y las emociones con las que se relacionan.

"El liderazgo influenciado por el entorno hospitalario", este enunciado describe como el ambiente laboral influye de manera positiva o negativa a los servidores de la salud.

En los artículos científicos revisados se valoró siete tipos de liderazgo: transformacional, transaccional, laissez-faire o racional, servidor, resonante, pasivo-evitativo y auténtico, seis artículos se enfocaron en evaluar varios tipos de liderazgo y cuatro estudios se centraban en un estilo único siendo el que se describe con mayor frecuencia el liderazgo transformacional y transaccional, en el 75% de los datos valorados se relacionaban al estilo de liderazgo

transformación o transaccional y en un 25% se observó el tipo de liderazgo pasivo-evitativo o racional, respectivamente (van Dongen et al, 2022).

Los datos que se tabularon de la encuesta realizada siguió el procedimiento descrito en la figura 1, que indicaba que se debe ordenar los tipos de liderazgos según la frecuencia en que se observaron por la cual se obtuvo la siguiente tabla 1, que se relaciona a la información tabulada por Aberese en 2018.

Tabla uno. Tabla porcentual sobre la frecuencia en que se han presentado los tipos de liderazgos

Fuente: Lic. Daluska Abigai lCarpio Montero, 2025

Etiquetas de fila	Suma de Promedio
Transformacional	20,83%
Laissez-faire	17,18%
Autentico	17,03%
Transaccional	13,18%
Servidor	10,74%
Autocratico	10,71%
Resonante	5,77%
Pasivo Evitativo	4,56%
Total general	100,00%

En relación a la tabulación de los datos recolectados se observa que el 80% de los datos indican que el estilo que se observa con una alta frecuencia el estilo transformacional, autentico y racional, entre los tres liderazgo el transformacional tuvo mayor frecuencia esto evidencia la capacidad que tienen los líderes de guiar a sus subordinados brindando motivación referente a su actividades en el área laboral, apreciando y motivando a realizar esfuerzos con la finalidad de alcanzar los objetivos de la organización.

El estilo de liderazgo transformacional se observa en un 20.83% de los datos tabulados seguido del tipo de liderazgo racional o laissez-faire con un 17.18% y con 17.03% tenemos el liderazgo autentico, se evaluó los datos de la muestra indicada previamente, referente a lo mencionado se destaca la influencia que tienen los tipos liderazgo sobre el personal de salud y como los líderes del hospital se desarrollan en el margen de las leyes y normas que lo regulan.

Tabla dos. *Tabla de los tipos de liderazgos descritos en el Hospital General Monte Sinai***Fuente:** *Lic. Daluska Abigail Carpio Montero, 2025*

Recopilación de estilos de liderazgo más implementados en el Hospital General Monte Sinaí	Definición:
Transformacional	El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se centra en inspirar y motivar a los miembros de un equipo para lograr cambios positivos y significativos, fomenta el crecimiento y crea un ambiente donde se persigan metas y se logren resultados favorables
Laissez-Faire	Se caracteriza por su enfoque de no intervención, les proporciona a su equipo la libertad y autonomía para la toma de decisiones y llevar a cabo sus actividades y trabajo con mínima supervisión
Auténtico	El liderazgo autentico es un estilo de liderazgo que se centra en la transparencia, la verdad y la honestidad, la congruencia entre los valores y las acciones del líder encargado, realiza su liderazgo con integridad, es auténtico, inspiran confianza, y fomenta un ambiente laboral tranquilo

En la tabla 2, se aprecia una recopilación de estilos de liderazgo más implementados en el Hospital General Monte Sinaí, incluyendo el liderazgo transformacional, laissez-faire y auténtico. La unión de los diferentes enfoques está diseñada para compensar las necesidades del personal de salud y confrontar los desafíos operativos de la unidad de salud (centro de salud,

hospital básico, hospital general), es fundamental un liderazgo transformacional que motive al personal de salud a enfocarse una visión compartida, para crear un ambiente adecuado para la innovación y contribución con la finalidad de mejorar la atención al usuario y elevar la moral del equipo de salud

Se evidencia que, en el Hospital General Monte Sinaí el servicio de enfermería se desenvuelve de manera adecuada al utilizar un tipo de liderazgo racional o laissez-faire, debido que al brindar independencia al personal se observa cómo se desarrolla la capacidad para resolver problemas de manera autóctona y esto nos brinda la herramienta que tiene la finalidad de mejorar y garantiza la calidad y calidez de la atención brindada. Sin embargo, se mantiene con una gran estima el liderazgo autentico, reconociendo como valores fundamentales la ética y la transparencia, este tipo de estilo fomenta un ambiente de confianza y respeto, donde el personal de salud se siente valorado y escuchado.

la combinación de los diferentes estilos de liderazgos se llega a cumplir las exigencias operativas del hospital, logrando un impacto positivo en el ambiente laboral, la unión de estos enfoques, el Hospital General Monte Sinaí se adapta de manera efectiva a los cambios del sector de salud, brindando bienestar a su personal de salud mejorando la calidad de atención hacia los usuarios.

La finalidad de combinar estos estilos de liderazgo es abordar las diversas necesidades de su personal y los desafíos operativos.

Tabla tres. *Tabla de los tipos de géneros en la muestra poblacional estudiada en el Hospital General Monte Sinai* **Fuente:** Lic.Dalushka Abigail Carpio Montero, 2025

Genero	Cantidad	Porcentaje
Hombre	52	20,23%
Mujer	205	79,77%
TOTAL	258	100%

Se visualiza que de acuerdo con el género y número de participantes evaluados que son 258 licenciados en enfermería, de los cuales 193 son mujeres y 65 hombres. El resultado del implemento del liderazgo transformacional en mujeres es del 78.23% y en hombres del 83.07% evidenciando la equidad de género de acuerdo con las resoluciones obtenidas.

Tabla cuatro. Tabla de los datos sociodemográficos según nivel educativo en el Hospital General Monte Sinai **Fuente:** Lic. Abigail Dalushka Carpio Montero, 2025

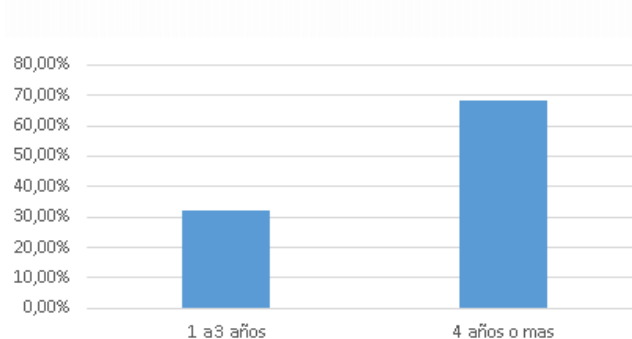
Nivel	Cantidad	Porcentaje
Tercer Nivel	183	71,04%
Cuarto Nivel	75	28,96%
TOTAL	258	100%

Basado en la figura anterior, se expone que el nivel educativo del personal de enfermería evaluado corresponde al título del tercer nivel con un porcentaje de 71.04% y de cuarto nivel con 28.96%. Estas respuestas reflejan que no necesariamente se debe poseer un título de cuarto nivel para implementar un adecuado estilo de liderazgo.

El liderazgo efectivo en enfermería no solo tiene como orientación la educación formal también se encarga de fortalecer de manera significativa a través de la formación continua y la experiencia en la práctica laboral, el desarrollo de las habilidades cruciales como la capacidad de fomentar la colaboración e inspirar a los demás; las instituciones de salud deben priorizar el desarrollo de la educación continua que enfaticen las habilidades prácticas. Permitiendo mejorar la calidad en la atención del usuario, creando un ambiente de trabajo positivo evitando que el personal de salud se desvincule del sistema de salud.

Es de suma importancia que los hospitales inviertan en su educación continua que desarrollen habilidades prácticas y experticia en el liderazgo de enfermería.

Figura dos. Tabla de los datos referente a Años de experiencia en dirección o liderazgo en el Hospital General Monte Sinai **Fuente:** Lic. Daluska Abigail Carpio Montero, 2025



Según lo demostrado en la figura anterior, se indica que el porcentaje más alto en los años de experiencia en dirección o liderando grupos corresponde al 68.09% de encuestados con 4 o más años de experiencia, mientras que de uno a tres años revela un valor de 31.91%. Esto

indica que los años de experiencia si influyen en la elección e inclinación por un estilo de liderazgo específico.

El líder orienta las motivaciones de sus seguidores hacia una visión organizacional al fortalecer al personal y reconocer sus necesidades e intereses individuales. Este proceso abarca cuatro aspectos clave: empoderamiento estructural, práctica profesional de excelencia, incorporación de nuevos conocimientos, junto con innovaciones, mejoras y resultados basados en evidencia (Contreras Carreto & Ramírez Montiel, 2020).

Sin embargo, la mayor desventaja del liderazgo transformacional que encabeza las encuestas es que necesita de tiempo para generar un ambiente propicio de interacción y confianza entre los líderes y los colaboradores.

Tradicionalmente, las organizaciones de atención médica son jerárquicas por naturaleza. Si bien las investigaciones sugieren que las jerarquías pueden ser beneficiosas en algunos contextos, cada vez hay más evidencia del valor de los enfoques colectivos para el liderazgo en la atención médica. Los pequeños grupos de organizaciones que participan en acciones colectivas pueden considerarse redes estratégicas, donde se comparten recursos, acciones y se colabora intencionalmente entre los actores a lo largo del tiempo (Brún & Eilish McAuliffe, 2020).

En este estudio, se observa que el contacto y la colaboración son altos entre individuos dentro de su propia organización. Para reducir los conflictos a nivel del personal, se debe permitir a los participantes interactuar en un contexto en el que prevalezca el mismo estatus e influencia, en donde se promueva objetivos comunes. Por lo tanto, al desarrollar la colaboración interorganizacional, es crucial reunir a las personas para que reconozcan sus similitudes y desafíos mutuos, comprendan las distintas perspectivas y desarrollen entendimientos compartidos de los problemas comunes y acuerden objetivos compartidos.

CONCLUSIONES

Este estudio indica que el liderazgo sí es relevante, un estilo que resalta las competencias profesionales y brinda apoyo está vinculado a un mejor ambiente social, mayor innovación y compromiso en los hospitales. Liderar la gestión de la calidad en la atención al paciente y asegurar el compromiso de los profesionales, es una responsabilidad clave de los líderes. Los resultados indican que este balance es un esfuerzo constante que requiere atención continua y no se puede lograr de un momento para otro.

Con la finalidad de mantener la dedicación de los profesionales de enfermería se considera fundamental la colaboración entre colegas influye directamente en la calidad de la atención al usuario, aunque el estudio aporta información concreta sobre el tema es importante tener en cuenta que las conclusiones se basan en una muestra reducida de participantes, se sugiere investigaciones adicionales para ampliar los hallazgos, no obstante, la información brindada por este estudio se puede utilizar para fomentar el desarrollo de programas de capacitación y estrategia de gestión para fomentar el desarrollo de líderes de enfermera competentes en el sistema de salud hospitalario.

El trabajo de investigación evidencia la importancia del trabajo en equipo para lograr brindar una atención de calidad y calidez, el presente estudio trata de identificar las variables referente el tipo de liderazgo y ambiente laboral, se recomienda que se aborde los conocimientos y la pertenencia del personal de enfermería en sus respectivas áreas, y como esto implementan herramienta necesarias para resolver problemas, que permita la colaboración multidisciplinaria, mejorando la competencia y brindar al personal autonomía para poder direccionar sus esfuerzo en relación a la misión y visión del hospital.

De esta forma, el área de enfermería participe activamente en comités y grupos de trabajo, sugieran proyectos para optimizar la práctica diaria en las unidades, o tengan voz en las rondas de equipos multidisciplinarios.

El objetivo de este ensayo, que consiste en identificar los estilos de liderazgo más comunes aplicados por los profesionales de la salud en el Hospital General Monte Sinaí, se llevó a cabo con plenitud. Se concluye que los estilos de liderazgo más frecuentes son: **laissez-faire, transformacional y autentico**. Dado que no hay un único estilo que se considere universalmente "el mejor", la combinación de estos estilos es la estrategia más adecuada para abordar la diversidad de retos que enfrentan a nivel hospitalario.

Se propone futuras investigaciones relacionadas al tema de análisis de los tipos de liderazgo aplicados a nivel hospitalario y como el resultado puede incidir en la sostenibilidad de la atención sanitaria, resultando esencial el encontrar un equilibrio entre la calidad de la atención al paciente, la economía y el compromiso de los profesionales.

BIBLIOGRAFIA

- Aberese-Ako, M., Akua Agyepong, I., & Dijk, H. (2018). Leadership styles in two Ghanaian hospitals in a challenging environment. *Health Policy Plan*, 11(2), 33.
<https://doi.org/10.1093/heapol/czy038>
- Anouk, D., & Schaufeli, W. (2021). Exploring the Leadership–Engagement Nexus: A Moderated Meta-Analysis and Review of Explaining Mechanisms. *Int J Environ Res Public Health*, 18(16), 33. <https://doi.org/10.3390/ijerph18168592>
- Asif, M., Jameel, A, Hussain, A, Hwang, J, & Sahito, N. (2019). Linking Transformational Leadership with Nurse-Assessed Adverse Patient Outcomes and the Quality of Care: Assessing the Role of Job Satisfaction and Structural Empowerment. *International journal of environmental research and public health*, (2381), 16(13).
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph16132381>
- Brún, A. D., & Eilish McAuliffe. (2020). Exploring the potential for collective leadership in a newly established hospital network. *University College Dublin Centre for Research*, 34-4, 19. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JHOM-12-2019-0353>
- Chen, J, Ghardallou, W, Comite, U, Ahmad, N, Ryu, H, Ariza-Montes, & Han, H. (2022). Managing Hospital Employees' Burnout through Transformational Leadership: The Role of Resilience, Role Clarity, and Intrinsic Motivation. *International journal of environmental research and public health*(10941), 19(17).
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph191710941>

- Contreras Carreto, N. A., & Ramírez Montiel, M. L. (2020). Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. *Cirugia y Cirujanos*, 4(7), 88.
<https://doi.org/10.24875/CIRU.19001413>
- Erschens, R., Seifried-Dübon, T., Stuber, F., A Rieger, M., Zipfel, S., Christoph, N., & Junne, F. (2022). The association of perceived leadership style and subjective well-being of employees in a tertiary hospital in Germany. *Plos One*, 13(17), 20.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0278597>
- Guibert-Lacasa, C, & Vázquez-Calatayud, M. (2022). Nurses' clinical leadership in the hospital setting: A systematic review. . *Nurses' clinical leadership in the hospital setting: A systematic review. Journal of nursing management*, 30(4), 913–925.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jonm.13570>
- H, B. E. (2020). Diversity, Inclusive Leadership, and Health Outcomes. *International journal of health policy and management*, 9(7), 266–268.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15171/ijhpm.2020.12>
- Hanks, S., Cotton, D., & Spowart, L. (2022). Leadership in Dental Practice: a Three Stage Systematic Review. *Journal of Dentistry*, 12(103480), 102.
<https://doi.org/10.1016/j.jdent.2020.103480>
- Harrington, A. (2021). Understanding effective nurse leadership styles during the COVID-19 pandemic. *Nursing Standard*. <https://doi.org/https://doi.org/10.7748/ns.2021.e11601>

- Khan, R. N., Aziz, A., & Siddiqui, N. A. (2022, 03 07). Clinicians as Leaders: Impact and Challenges. *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 4(4), 38.
<https://doi.org/10.12669/pjms.38.4.4918>
- Markus M. Luedi. (2022). Leadership in 2022: A perspective. *Best Practice & Research Clinical Anaesthesiology*, 36, 229-235. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bpa.2022.04.002>
- McLaney, E, Morassaei, S, Hughes, L, Davies, R, Campbell, M, & Di Prospero, L. (2022). A framework for interprofessional team collaboration in a hospital setting: Advancing team competencies and behaviours. *Healthcare management forum*, 35(2), 112–117.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/08404704211063584>
- Moon, S., Van Dam , P., & Kitsos, A. (2019). Measuring Transformational Leadership in Establishing Nursing Care Excellence. *Healthcare*, 7(4), 11.
<https://doi.org/10.3390/healthcare7040132>
- Moreno-Domínguez, M., Escobar-Rodríguez, T., & M Pelayo-Díaz, Y. (2022). Influence of leadership style on knowledge management and hospital efficiency. *Gaceta Sanitaria*, Vol. 37, 7. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2023.102342>
- O'Neill, D., De Vries, J., & Comisk, C. (2021, 09 21). Leadership and community healthcare reform: a study using the Competing Values Framework (CVF). *Leadership in Health Services*, 4(14), 34. <https://doi.org/10.1108/LHS-01-2021-0007>
- Poels, J, Verschueren, M, Milisen, K, & Vlaeyen, E. (2020). Leadership styles and leadership outcomes in nursing homes: a cross-sectional analysis. *BMC health services research*(1009), 20(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12913-020-05854-7>

- Research, B. H. (2021). Transformational leadership in Norwegian nursing homes. *BMC Health Services Research*.
- Restivo, V, Minutolo, G, Battaglini, A, Carli, A, Capraro, M, Gaeta, M, Odone, A, Trucchi, C, Favaretti, C, Vitale, F, & Casuccio, A. (2022). Leadership Effectiveness in Healthcare Settings: A Systematic Review and Meta-Analysis of Cross-Sectional and Before-After Studies. *International journal of environmental research and public health*(10995), 19(17). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph191710995>
- Shirey, M. R. (2006). Authentic leaders creating healthy work environments for nursing practice. *American Journal of Critical Care*, 15(3), 256-267.
- Specchia, M. L., Cozzolino, M, Carini, E, Di Pilla, Galletti, C, Ricciardi, W, & Damiani, G. (2021). Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. *International journal of environmental research and public health*, 1552., 18(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph18041552>
- Stoller, J. (2021). Leadership Essentials for CHEST Medicine Professionals. *Education and Clinical Practice CHEST Reviews*, 3(9), 159. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.09.095>
- van Dongen, & Hafsteinsdóttir, T. B. (2022). Leadership of PhD-prepared nurses working in hospitals and its influence on career development: A qualitative study. *ournal of clinical nursing*,, 31(23-24). <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jocn.16168>
- Zhang, F, Peng, X, Huang, L, Liu, Y, Xu, J, He, J, Guan, C, Chang, H, & Chen, Y. (2022). A caring leadership model in nursing: A grounded theory approach. *Journal of nursing management*, 30(4), 981–992. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jonm.13600>

1. APENDICES

Estudio en Instituciones de Salud - Ecuador 2024

El presente instrumento forma parte de un estudio realizado por la Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

La información recogida será procesada guardando la confidencialidad de las respuestas y el anonimato de los participantes y la institución a la que representan. La información será utilizada con fines únicamente académicos.

Agradecemos su participación, tiempo y atención al contenido.

Consentimiento informado

Declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada **"ANÁLISIS DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGOS APLICADOS POR LOS PROFESIONALES DE LA SALUD EN EL HOSPITAL GENERAL MONTE SINAI"**, éste es un proyecto de investigación científica que cuenta con el respaldo de la Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud de la UCSG.

Sé que mi participación consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 3 a 5 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco pueden ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Acepta participar:

SI ☐
NO ☐

Sección A

Datos sociodemográficos

1. Indique su sexo

Mujer

☐

Hombre

☐

2. Indique su edad (en años):

Años

3 Indique su estado civil

Soltero (a)

Casado (a)

Divorciado (a)

Viudo(a)

Unión libre o de hecho

4 Indique profesión

Médico

Enfermera

5 Años de experiencia en puestos de dirección o liderando equipos

Cuestionario sobre los estilos de liderazgo

Objetivo:

1. Para identificar tu estilo de supervisión o liderazgo;
2. Para examinar cómo tu estilo de supervisión o liderazgo se relaciona a otros estilos de liderazgo.

Instrucciones:

1. Marca el número que indica el grado que estás de acuerdo o en desacuerdo con cada frase u oración a continuación.
2. Ofrece tus impresiones iniciales. No hay respuesta correcta o incorrecta.

Frases u oraciones	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Los trabajadores necesitan supervisión de cerca, o probablemente no harían sus trabajos.	1	2	3	4	5
2. Los trabajadores quieren ser parte del proceso de tomar decisiones.	1	2	3	4	5
3. En situaciones complicadas, los supervisores deberían permitir a los trabajadores resolver sus propios problemas.	1	2	3	4	5
4. Es justo decir que la mayoría de los trabajadores son perezosos.	1	2	3	4	5
5. Guiar a los trabajadores sin presión es la clave para ser un buen supervisor.	1	2	3	4	5
6. El requisito de los líderes es no meterse con los trabajadores mientras realizan sus trabajos.	1	2	3	4	5
7. Por lo general, los supervisores deben premiar o castigar para motivar a los trabajadores a cumplir con los objetivos organizativos.	1	2	3	4	5
8. La mayoría de los trabajadores quieren comunicación frecuente y alentadora de parte de los supervisores.	1	2	3	4	5
9. Por lo general, los líderes deberían permitir a los trabajadores evaluar sus propios trabajos.	1	2	3	4	5
10. La mayoría de los trabajadores se siente inseguros en sus trabajos y necesitan instrucciones.	1	2	3	4	5

11. Los supervisores necesitan ayudar a los trabajadores a aceptar la responsabilidad de completar sus trabajos.	1	2	3	4	5
Frases u oraciones	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
12. Los supervisores deberían dar a los trabajadores la libertad de resolver los problemas por sí mismos.	1	2	3	4	5
13. El supervisor es el juez de logros para los miembros de cuadrillas (grupo de trabajadores).	1	2	3	4	5
14. El trabajo del supervisor es ayudar a los trabajadores con sus "pasiones".	1	2	3	4	5
15. En la mayoría de las situaciones, los trabajadores prefieren pocas sugerencias de sus supervisores.	1	2	3	4	5
16. Los supervisores eficaces dan instrucciones y aclaran los procedimientos.	1	2	3	4	5
17. Las personas son fundamentalmente competentes y si se les asigna una tarea, realizarán un buen trabajo.	1	2	3	4	5
18. Por lo general, es mejor dejar a los trabajadores solos y permitirles que hagan sus trabajos.	1	2	3	4	5

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Carpio Montero Dalushka Abigail con C.C: # 0927640649 autora del trabajo de titulación: ***ANÁLISIS DE LOS TIPOS DE LIDERAZGOS APLICADOS POR LOS PROFESIONALES DE LA SALUD EN EL HOSPITAL GENERAL MONTE SINAI*** previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 11 de marzo de 2026



f. _____

Dalushka Abigail Carpio Montero

C.C: 0927640649



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis de los tipos de liderazgos aplicados por los profesionales de la salud en el Hospital General Monte Sinaí		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Carpio Montero Dalushka Abigail		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Zerda Barreno Elsie Ruth		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	11 de marzo de 2026	No. DE PÁGINAS:	16
ÁREAS TEMÁTICAS:	Estilos de liderazgos, servicio de salud		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Liderazgo, calidad de atención, profesional de salud		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):

A nivel mundial, los entornos hospitalarios en los países en vías de desarrollo continúan en la lucha contra la alta demanda de atención de salud y su progresivo aumento de costos, al saturarse lo servicios de salud provoca que se brinde una atención deficiente, como ejemplo se ha observado el uso equivocado de las áreas de emergencias que en ciertas ocasiones se saturan con casos clínicos que se debería tamizar en atención primaria, se evidencia que las deficiencias del sistema de salud se han socavado con avances y reformas que permiten que los servicios sean asequibles. (Anouk & Schaufeli, 2021). El presente trabajo de investigación se realizó en el Hospital General Monte Sinaí que se encuentra ubicado en la ciudad de Guayaquil en Ecuador, se evaluó al personal de enfermería en las diferentes áreas de F300 (centro quirúrgico), F200 (área de esterilización centro obstétrico) y F100 (emergencia, consulta externa), la forma en que se recolecto la información es por medio de la encuesta que se realizó de manera física, este estudio se basa en registrar las prácticas de enfermería que se enfocan en las premisas de calidad y seguridad en los servicios de salud, desarrollando protocolos y directrices internacionales.

ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0959683622	E-mail: dalushka.carpio@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María de los Ángeles Núñez Lapo	
	Teléfono: +593-4-3804600	
	E-mail: maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	