UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TEMA:

Liderazgo directivo y satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores.

Trabajo de Titulación. Proyecto de Investigación

AUTOR:

Washington Javier Pilco Chango

TUTOR:

Ing. Marcelo Ortiz Díaz Mg.

Ambato – Ecuador

2025

APROBACIÓN DEL TUTOR

CERTIFICA:

En calidad de tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema "LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES PRIORITARIAS DE LOS ADULTOS MAYORES", del Sr. Washington Javier Pilco Chango, portador de la CC. 0302546981, egresado de la Carrera de Trabajo Social de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato. Considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a Evaluación del Tribunal de Grado, que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 21 de enero del 2025



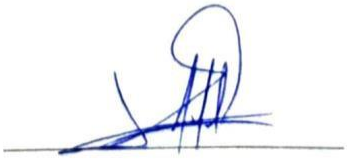
Ing. Ortiz Marcelo Díaz Mg.

Tutor Trabajo de Investigación

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas en el trabajo de Titulación, presentado con el Tema: "Liderazgo directivo y satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores", le corresponde exclusivamente a mi persona, Washington Javier Pilco Chango, egresado de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato certificando que el contenido del presente trabajo investigativo es de mi completa autoría a excepción de las citas bibliográficas.

Ambato, 21 de enero del 2025



Sr. Washington Javier Pilco Chango

CC. 0302546981

AUTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y proceso de investigación, según las normas de institución. Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 08 de enero del 2025



Sr. Washington Javier Pilco Chango

CC. 0302546981

Autor

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros de Tribunal de Grado, APRUEBAN el Trabajo de Investigación, sobre el tema: **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES PRIORITARIAS DE LOS ADULTOS MAYORES"** presentado por el Sr. Washington Javier Pilco Chango, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato,..... del 2025

Para constancia firman:

……..
Presidente

……..	**……..**
Miembro del Tribunal	**Miembro del Tribunal**

DEDICATORIA

A Dios, por su sabiduría, quien me ha guiado y fortalecido en este camino.

A mis padres, por su incondicional amor y apoyo, que han sido mi fuente de inspiración y motivación.
A mis hermanos, por su compañía y solidaridad, que han hecho que este proceso sea más llevadero.
A mis hijos, que son mi mayor motivación y razón de ser, espero que este logro les sirva de ejemplo e inspiración.
A mi querida abuelita, que, aunque no esté físicamente presente, su legado y amor siguen vivos en mi corazón.
Y a mi familia, por ser mi base sólida y firme, gracias por creer en mí y por el apoyo emocional, estabilidad y tranquilidad brindado en momentos difíciles.
A todos ustedes, les dedico este trabajo, con la esperanza de que sea un reflejo de su amor y apoyo.

Washington Javier Pilco Chango

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios, quien me ha iluminado y guiado, permitiéndome alcanzar una de mis metas más importantes.

A la Universidad Técnica de Ambato, por brindarme la oportunidad de formarme y crecer como profesional, y por abrirme las puertas a nuevos desafíos y oportunidades.

A mis docentes, por su dedicación y sabiduría, que me han permitido crecer y desarrollarme en mi carrera.

A mi tutor, Ing. Marcelo Ortiz, por su guía experta, su paciencia y su compromiso con mi éxito, que han sido fundamentales para culminar esta etapa de mi vida profesional.

Y a mi familia, por su amor incondicional, su apoyo y su motivación, que me han permitido superar obstáculos y alcanzar mis metas.

Con gratitud y cariño.

Washington Javier Pilco Chango

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR..... ii

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO v

DEDICATORIA..... vi

AGRADECIMIENTO vii

ÍNDICE DE FIGURAS x

ÍNDICE DE TABLAS..... xi

RESUMEN EJECUTVO..... xii

ABSTRACT..... xiii

CAPITULO 1.- MARCO TEÓRICO.....1

Antecedentes investigativos1

Situación problemática.....1

Problema científico 4

Investigaciones previas 4

Desarrollo teórico 10

Liderazgo directivo.....10

Características del liderazgo directivo 11

Estilos de liderazgo directivo 13

Liderazgo aplicado en la atención a adultos mayores.....14

Relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción de las necesidades.....15

Adultos mayores.....15

Tipo de necesidades para adultos mayores 15

Satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores 16

Objetivos 19

Objetivo General.....19

Objetivos Específicos.....19

CAPITULO II.- METODOLOGIA.....20

Materiales 20
Encuestas 20
Correlacional 20
Población 21
Muestra 21
CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN 23
Análisis y discusión de los resultados 23
Validez del Instrumento 23
Verificación de Hipótesis 34
Estadísticos para la Prueba de Hipótesis 34
Discusión 36
CAPITULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 40
Conclusiones 40
Recomendaciones 40
BIBLIOGRAFÍA 42
ANEXOS 45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Cálculo de la variable 24
Figura 2: Liderazgo autocrático 24
Figura 3: Liderazgo democrático 25
Figura 4. Liderazgo liberal 25
Figura 5: Liderazgo general 26
Figura 6: Satisfacción de necesidades del adulto mayor 26
Figura 7: Analizar, descriptivos y explorar 27
Figura 8: Variables por analizar 27
Figura 9: Estadísticos por extraer 28
Figura 10: Escala de liderazgo 30
Figura 11: Subescala liderazgo autoritario 31
Figura 12: Subescala liderazgo democrático 31
Figura 13: Subescala liderazgo liberal 32
Figura 14: Satisfacción de necesidades del adulto mayor 33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Estadísticas de fiabilidad 23
Tabla 2: Descriptivos 28
Tabla 3: Baremos 28
Tabla 4: Análisis descriptivo de variables sociodemográficas 29
Tabla 5: Análisis descriptivo del liderazgo general 30
Tabla 6: Análisis descriptivo del liderazgo autoritario 30
Tabla 7: Análisis descriptivo del liderazgo 31
Tabla 8: Análisis descriptivo del liderazgo liberal 32
Tabla 9: Análisis descriptivo de satisfacción de necesidades del adulto mayor 33
Tabla 10: Pruebas de normalidad 34
Tabla 11: Correlación no paramétrica 35

RESUMEN EJECUTVO

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores en una fundación. Los resultados revelaron que la satisfacción de las necesidades de los adultos mayores está positivamente correlacionada con los estilos de liderazgo autoritario y democrático, siendo el liderazgo autoritario el que mostró la correlación más significativa ($r = 0,378$, $p = 0,001$). Este hallazgo sugiere que un estilo estructurado de liderazgo, que ofrezca claridad y estabilidad en la gestión, contribuye significativamente al bienestar de los adultos mayores. Por otro lado, el liderazgo democrático también mostró una relación positiva, aunque más moderada ($r = 0,246$, $p = 0,037$), indicando que los enfoques participativos pueden favorecer la satisfacción, especialmente cuando los adultos mayores son incluidos en la toma de decisiones.

El liderazgo liberal, en cambio, no presentó una correlación significativa, lo que sugiere que la flexibilidad y autonomía excesivas en la gestión no son ideales para este grupo, ya que los adultos mayores requieren una dirección más clara y estructurada. Este estudio subraya la importancia de los estilos de liderazgo en la atención a los adultos mayores, destacando que los modelos más autoritarios y democráticos pueden mejorar la gestión de sus necesidades.

Además, los resultados se complementan con investigaciones previas que subrayan las deficiencias en la implementación de políticas públicas y la falta de accesibilidad en los servicios de salud para los adultos mayores, lo que resalta la necesidad de un liderazgo directivo eficiente. Se recomienda fortalecer la capacitación en liderazgo para mejorar la atención y satisfacción de este grupo vulnerable. Asimismo, se debe fomentar la colaboración entre distintas instituciones para diseñar políticas públicas más efectivas en el cuidado de los adultos mayores.

Palabras clave: liderazgo directivo, adultos mayores, atención, servicios de salud.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between managerial leadership and the satisfaction of the priority needs of older adults in a foundation. The results revealed that the satisfaction of the needs of older adults is positively correlated with authoritarian and democratic leadership styles, with authoritarian leadership showing the most significant correlation ($r = 0.378$, $p = 0.001$). This finding suggests that a structured leadership style, which offers clarity and stability in management, contributes significantly to the well-being of older adults. On the other hand, democratic leadership also showed a positive relationship, although more moderate ($r = 0.246$, $p = 0.037$), indicating that participatory approaches can favor satisfaction, especially when older adults are included in decision-making.

Liberal leadership, on the other hand, did not present a significant correlation, suggesting that excessive flexibility and autonomy in management are not ideal for this group, since older adults require clearer and more structured direction. This study highlights the importance of leadership styles in caring for older adults, highlighting that more authoritarian and democratic models can improve the management of their needs.

Furthermore, the results are complemented by previous research that highlights deficiencies in the implementation of public policies and the lack of accessibility in health services for older adults, which highlights the need for efficient directive leadership. It is recommended to strengthen leadership training to improve the care and satisfaction of this vulnerable group. Likewise, collaboration between different institutions must be encouraged to design more effective public policies in the care of older adults.

Keywords: management leadership, older adults, care, health services.

CAPITULO 1.- MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes investigativos

1.1.1. Situación problemática

El envejecimiento de la población es un fenómeno global, mismo que ha generado una necesidad creciente de políticas públicas y estrategias de liderazgo eficientes en el cuidado de las personas adultas mayores. Según la Organización Mundial de la Salud OMS (2015), para el 2050, se aspira que el número de personas de 60 años o más se duplique, alcanzando los 2,1 millones de personas.

Como las perspectivas de la Población Mundial 2022, la mayoría de las personas de 65 años crece rápidamente que la población por descendente a esa edad. El aumento de este rango de edad se prevé el porcentaje de la población mundial mayor a 65 años aumentado el 10 % (2022) al 16% en 20250, esto se estima en el 2050 el número de personas de 65 años o más en todo el número (Naciones Unidas, 2019).

Mediante el informe del Banco Mundial, las personas de 65 años de edad o más representan al 9,54% de la población mundial, este porcentaje se ha duplicado en las últimas seis décadas, mencionando a que en 1960 no se alcanzaba al 5%, en números absolutos, este grupo de edad ha pasado de 150 millones en 1960 a 747 millones en 2021 (Roa, 2022).

La OMS menciona que todos los países se enfrentan a retos importantes para garantizar los sistemas de salud y la asistencia social que se encuentran preparados para afrontar ese cambio demográfico, se estima que en 2050, el 80% de las personas mayores vivirán en los países de ingresos bajos y mediados, el ritmo de envejecimiento de la población es mucho más rápido que en el pasado, en el 2020 el número de personas de 60 años o más ha superado al de niños menores de cinco años, se menciona que entre el 2015 y el 2050 el porcentaje de la población del planeta, mayores de 60 años casi se duplicará, pasando del 12% al 22% (OMS, 2024).

El liderazgo directivo dentro de las instituciones que bridan atención a los adultos mayores tienen un rol fundamental en la implementación de políticas y la mejora de la calidad de los servicios, el liderazgo dentro del sector de la salud indica a los lideres que deben ser capaces de gestionar equipos de trabajo, de igual manera se ha identificado un estilo eficaz en la gestión de servicios del cuidado, ya que esto promueve la motivación, compromiso del personal, ya que impacta directamente en la calidad del cuidado brindado a los adultos mayores (Yukl, G, 2010).

El liderazgo directivo influye de manera satisfactoria general de los adultos mayores en las instituciones del cuidado, un liderazgo efectivo no solo mejora las condiciones físicas o emocionales de los adultos mayores, ya que fortalece la moral del personal de la salud mismo que conduce hacia un entorno más positivo para los usuarios del servicio, las decisiones estratégicas son tomadas por los lideres en la gestión de los recursos y la implementación de los programas del bienestar donde se impacta directamente hacia la satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores (Kouzes, J. M., y Posner, B. Z., 2017).

En Ecuador según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, los datos del VII censo de Población y VII de vivienda presentados en el 21 de septiembre de 2023, donde se contabilizó 1.520.590 personas de 65 años y más, se pudo identificar que existe más mujeres adultas mayores en Ecuador: 53.6% (815,136) mujeres que 46,4% (705.454) hombres, el porcentaje de adultos mayores incremento el 6,2% en 2010 al 9% en 2022.

Loja es la provincia el cual se centra en las personas adultos mayores con relación al tamaño de la población 11,9% (57,799), Bolívar 11,7% (23.272) y Cañar 11,6% (26.481) dado como total de adultos mayores en el país 2.738 tienen 100 años o más. El censo también se registró su estado conyugal, el 14,8% (224.594) de adultos mayores están solteros, 4,6 puntos más que en el 2010. 653.109 casadas/os (43,0%), 362.254 viudas/os (23,8%); 135.256 unidas/os (8,9%); 82.134 divorciadas/os (5,4%); 63.243 separadas/os (4,2%), él 76,0% de los adultos mayores tienen una vivienda propia y totalmente pagada, el 11,5% reside en vivienda prestada o cedida, el 8,5% arrendada y el 0,4% reside en viviendas colectivas (INCEC, 2023).

La atención a los adultos mayores se encuentra amparado por diversas normativas, en la Constitución de Ecuador de 2008, se estableció la protección de los derechos de las personas adultas mayores, la Ley del Anciano (LeyN° 75), promulgada en 1989 y reformada en 2019, la responsabilidad del Estado en la protección y la atención de los adultos mayores, asegurando que las instituciones públicas y privadas brindando los servicios adecuados para los cuidados (Asamblea Nacional, 2008).

El Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), se encarga de supervisar y promover los programas de atención a los adultos mayores en Ecuador, los programas relevantes se encuentran en los Centros Gerontológicos Diurnos y Residenciales mismos que ofrecen la atención integral en el área de salud, alimentación, apoyo emocional y actividades recreativas.

El liderazgo directivo en instituciones de atención de adultos mayores en Ecuador es clave para la implementación de los programas de cuidado, los directores y lideres de estas instituciones son responsables de gestionar los recursos, coordinar los equipos de trabajo y

asegurar los servicios que proporcionan a las normas vigentes conjuntamente a las necesidades de los usuarios, el estudio realizado por el MIES en 2020, la importancia del liderazgo eficaz para garantizar la calidad en la atención, indicando la capacitación de los directivos y la adopción de los enfoques centrados en el bienestar del adulto mayor que son determinantes en los resultados positivos de las instituciones (MIES, 2020).

Las necesidades prioritarias de los adultos mayores dependen de los factores socioeconómicos, el acceso a servicios de salud y el entorno familiar. Mediante el informe de la Encuesta Nacional de Salud y Bienestar del Adulto Mayor, las principales preocupaciones de los adultos mayores en Ecuador son el acceso a servicio de salud de calidad, la seguridad económica y el apoyo emocional.

En el cantón El Tambo, Cañar, la "Fundación Padre Nello Storoni" se dedica al cuidado y atención de los adultos mayores, un grupo poblacional vulnerable que enfrenta diversas dificultades para satisfacer sus necesidades prioritarias como la salud, la seguridad y la participación social. A pesar de los esfuerzos de la fundación, se ha observado que la calidad de los servicios y la satisfacción de los beneficiarios no siempre alcanza los niveles deseados. Uno de los factores clave que podría estar afectando la eficacia de la atención es el estilo de liderazgo directivo empleado en la gestión de la fundación.

El liderazgo directivo tiene un impacto directo en la forma en que se gestionan los recursos humanos y materiales, influyendo en la capacidad de la fundación para brindar atención integral a los adultos mayores. Sin embargo, no se ha investigado suficientemente cómo los diferentes estilos de liderazgo dentro de la "Fundación Padre Nello Storoni" inciden en la satisfacción de las necesidades de esta población. Esto genera una preocupación sobre si la forma de liderar está alineada con las exigencias específicas del cuidado de los adultos mayores y con la mejora continua de los servicios prestados.

Dado este contexto, es fundamental investigar la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores en la fundación, con el fin de proponer mejoras en los estilos de liderazgo que permitan un mejor bienestar y atención para esta población vulnerable.

La investigación en la "Fundación Padre Nello Storoni" es esencial, ya que permitirá comprender cómo los estilos de liderazgo directivo influyen en la atención que reciben los adultos mayores en el cantón El Tambo, Cañar. En un contexto donde el envejecimiento poblacional demanda una atención de calidad, es crucial garantizar que las instituciones dedicadas a su cuidado cuenten con un liderazgo adecuado que permita responder eficientemente a las necesidades de esta población.

Este estudio beneficiará tanto a los directivos como al personal de la fundación, ya que proporcionará un diagnóstico claro sobre qué estilo de liderazgo es más efectivo para mejorar la satisfacción de los adultos mayores en áreas críticas como la salud, la seguridad y la participación social. Además, las conclusiones obtenidas podrán ser utilizadas como base para aplicar mejoras en la gestión interna, impactando de manera positiva en la calidad de vida de los beneficiarios.

Asimismo, esta investigación contribuirá a la literatura sobre liderazgo en el ámbito social y de atención a adultos mayores, ofreciendo un enfoque práctico que otras organizaciones en contextos similares podrán utilizar para mejorar su gestión y atención a este sector de la población.

1.1.2. Problema científico

¿De qué manera se relaciona el liderazgo directivo y la satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores?

DELIMITACION DEL PROBLEMA

LINEA DE INVESTIGACION: Exclusión e integración Social.

CAMPO: Social.

AREA: Social

ASPECTOS: Adultos Mayores

DELIMITACIÓN ESPACIAL: Fundación Padre Nello Storoni

DELIMITACIÓN TEMPORAL: septiembre 2024 – febrero 2025

DELIMITACIÓN OBSERVACIÓN: Adultos Mayores residentes o beneficiarios de la fundación

1.1.3. Investigaciones previas

Mediante la investigación con el tema “Liderazgo directivo y satisfacción de necesidades básicas en centros geriátricos”, realizado mediante un enfoque cuantitativo cuya metodología fue el estudio descriptivo-correlacional el cual se aplicaron encuestas a 300 adultos mayores residentes en 10 centros geriátricos en la ciudad de México, para medir la satisfacción en áreas clave como atención médica, nutrición y bienestar emocional, dando como resultado que estilo de liderazgo transformacional por parte de los directivos correlaciona positivamente con la satisfacción general de los adultos mayores, especialmente en la atención médica y la interacción emocional (Pérez y Sánchez, 2020).

El liderazgo transformacional fomenta un ambiente de atención más personalizado y eficiente, lo que se traduce en mayores niveles de satisfacción entre los residentes.

Según Gómez y López (2021), en su investigación con el tema "Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción de necesidades prioritarias en residencias de adultos mayores", con el enfoque mixto y la metodología de Investigación exploratoria mediante entrevistas cualitativas a directivos y cuestionarios cuantitativos aplicados a los residentes para medir la satisfacción de sus necesidades físicas y emocionales, fue aplicada a 150 adultos mayores y 20 directivos en residencias geriátricas en España. Está investigación dio como resultado que los adultos mayores en residencias con líderes participativos reportaron mayor satisfacción en cuanto a la atención sanitaria y la calidad de vida en general se observó una mejora en la percepción de autonomía y respeto en estas residencias.

El liderazgo participativo en los centros geriátricos mejora la percepción de los residentes en cuanto a la atención recibida, fomentando un ambiente de confianza y respeto.

Rodríguez y Castillo (2020), mencionan en su investigación con el tema: "Liderazgo directivo y bienestar emocional de los adultos mayores institucionalizados" el enfoque fue cualitativo y la metodología se realizó un estudio de casos con entrevistas semiestructuradas a directivos y personal de residencias geriátricas. El análisis de contenido se centró en cómo el estilo de liderazgo impacta en la satisfacción emocional de los adultos mayores, se aplicó a 50 adultos mayores y 15 directivos en residencias geriátricas en Colombia, los resultados fueron que el liderazgo centrado en las personas y la creación de un ambiente emocionalmente positivo fomentaron una mayor satisfacción emocional entre los adultos mayores los residentes reportaron sentirse más valorados y escuchados en residencias con líderes que promueven una cultura de apoyo emocional.

Un liderazgo centrado en las personas mejora significativamente el bienestar emocional de los adultos mayores, especialmente en instituciones de cuidado prolongado, donde el componente afectivo es clave.

Fernández y García (2021), indican en su investigación con el tema: "Impacto del liderazgo directivo en la calidad de los servicios y satisfacción de los adultos mayores" para ello se realizó mediante un enfoque cuantitativo cuya metodóloga fue un estudio transversal basado en encuestas a adultos mayores y personal administrativo en residencias geriátricas para medir el impacto del liderazgo en la calidad del servicio y la satisfacción aplicado a 200 adultos mayores y 40 trabajadores de 5 centros geriátricos en Perú, dado como resultado que los adultos mayores reportaron mayor satisfacción en aquellos centros donde los directivos promovían la

participación activa del personal en la toma de decisiones. Además, los residentes en estas instituciones reportaron un trato más respetuoso y un ambiente más armonioso.

Un liderazgo participativo y colaborativo mejora la calidad de los servicios geriátricos y genera una mayor satisfacción de las necesidades básicas y emocionales de los adultos mayores.

La investigación realizada por Martínez y Ortiz (2019), con el tema "El liderazgo transformacional en el cuidado geriátrico y su relación con la satisfacción de las necesidades emocionales y físicas" su enfoque fue cuantitativo donde el estudio longitudinal con encuestas estructuradas aplicadas a adultos mayores para evaluar la satisfacción de sus necesidades físicas y emocionales, y entrevistas con directivos para evaluar el estilo de liderazgo aplicado a 250 adultos mayores en instituciones geriátricas en Argentina, dado como resultado que las instituciones con un liderazgo transformacional mostraron mayores niveles de satisfacción en cuanto a la atención física, la seguridad y la participación emocional, los adultos mayores reportaron sentirse mejor atendidos tanto en lo físico como en lo emocional.

Un liderazgo transformacional no solo mejora los aspectos físicos del cuidado en los adultos mayores, sino que también contribuye significativamente a su satisfacción emocional, creando un entorno donde los residentes se sienten más seguros y cuidados.

El articulo con el tema "Liderazgo directivo y satisfacción de necesidades básicas en centros geriátricos" donde se utilizó el enfoque cuantitativo y la metodología de estudio descriptivo-correlacional basado en encuestas a adultos mayores y personal geriátrico. Se evaluaron las dimensiones del liderazgo directivo y la satisfacción en aspectos como atención médica, alimentación, y bienestar emocional, se aplicó a 250 adultos mayores y 100 empleados de 5 centros geriátricos en Madrid, España, dado como resultado Los centros que implementaron un liderazgo transformacional, caracterizado por una mayor participación del personal en la toma de decisiones y un enfoque en el bienestar emocional de los residentes, mostraron un aumento significativo en la satisfacción de los adultos mayore, en particular, la atención médica y el bienestar emocional fueron las áreas más valoradas por los residentes (Pérez y Gómez, 2021).

Un liderazgo directivo participativo y transformacional mejora significativamente la satisfacción de las necesidades básicas y emocionales de los adultos mayores, promoviendo un ambiente de confianza y bienestar.

Mediante la investigación con el tema "El impacto del liderazgo directivo en la calidad de vida de los adultos mayores institucionalizados", su enfoque fue cuantitativo y la metodología un estudio transversal con un diseño correlacional. Se aplicaron cuestionarios de

satisfacción de necesidades y escalas de evaluación del liderazgo a los adultos mayores y al personal de atención, el cual se aplicaron a 300 adultos mayores en residencias geriátricas en Argentina, teniendo como resultado Los resultados indicaron que los estilos de liderazgo transformacional y democrático se asociaron positivamente con una mayor satisfacción en aspectos como la atención sanitaria, la nutrición, y la recreación. Los adultos mayores que vivían en residencias con directores que promovían la autonomía y la participación reportaron una mejor calidad de vida en general (Martínez y Rodríguez, 2020).

El liderazgo centrado en las personas y la participación activa del personal y los residentes en la toma de decisiones son factores clave para mejorar la satisfacción de las necesidades físicas y emocionales de los adultos mayores.

Según Rodríguez y Sánchez (2019), en su investigación con el tema "Liderazgo gerencial y satisfacción de las necesidades emocionales de los adultos mayores en residencias geriátricas" el cual se investigó mediante el enfoque cualitativo y la metodología de estudio de casos múltiples con entrevistas a directores y personal de residencias geriátricas, junto con grupos focales con adultos mayores. Se utilizó un análisis de contenido para identificar patrones de liderazgo y su relación con la satisfacción emocional, aplicado a 5 residencias geriátricas en Bogotá, Colombia, con un total de 75 adultos mayores y 20 directores y cuidadores, esta investigación brindo como resultado que los directores que aplicaban un liderazgo transformacional, fomentando la comunicación abierta y un entorno de apoyo emocional para los residentes, obtuvieron los mejores resultados en términos de satisfacción emocional de los adultos mayores, la percepción de empatía y cuidado personalizado fue un factor crucial.

El liderazgo directivo basado en la empatía y la creación de un ambiente emocionalmente positivo mejora significativamente la satisfacción emocional de los adultos mayores, generando una mayor percepción de bienestar y calidad de vida en las instituciones geriátricas.

Gómez y Ramírez (2021), indican en su investigación con el tema "Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores institucionalizados" el cual se realizó mediante un enfoque cuantitativo y la metodología de estudio descriptivo con análisis correlacional se emplearon cuestionarios para evaluar la percepción del liderazgo transformacional en el personal y encuestas a los adultos mayores para medir la satisfacción en áreas clave como la atención médica, seguridad y recreación, para ello se aplicó a 200 adultos mayores y 50 empleados en centros de atención geriátrica en Chile, dado como resultados que los adultos mayores que percibieron un liderazgo

transformacional en los directivos reportaron una mayor satisfacción en sus necesidades físicas y emocionales. Además, los trabajadores que también percibían un liderazgo positivo se mostraron más comprometidos, lo que mejoró la calidad del servicio ofrecido.

El liderazgo transformacional no solo impacta positivamente en la satisfacción de los adultos mayores, sino que también mejora el rendimiento y la motivación del personal, lo que repercute en la calidad del servicio.

La investigación con el tema ". El papel del liderazgo directivo en la satisfacción de las necesidades de los adultos mayores en instituciones de largo plazo", se investigó mediante un enfoque mixto y la metodología utilizada fue mediante entrevistas cualitativas con directores y personal, además de cuestionarios cuantitativos aplicados a los adultos mayores para medir la satisfacción en áreas de atención médica, alimentación y bienestar emocional, se aplicó a 100 adultos mayores y 25 empleados en 3 instituciones de cuidado a largo plazo en Lima, Perú, dando como resultado que los adultos mayores reportaron mayor satisfacción en instituciones donde los líderes implementaban prácticas de liderazgo participativo y transformacional, estas prácticas incluían la promoción de actividades recreativas, cuidado emocional y atención personalizada, los empleados también informaron que trabajaban de manera más eficiente en un ambiente participativo (Torres y López, 2020).

El liderazgo participativo y centrado en el bienestar emocional de los adultos mayores es fundamental para mejorar la calidad del servicio y la satisfacción de las necesidades básicas y emocionales de los residentes.

Mediante la investigación con el tema "Liderazgo directivo y satisfacción en la atención de las necesidades prioritarias en instituciones para adultos mayores", el enfoque fue cuantitativo y la metodología de estudio transversal descriptivo-correlacional. Se aplicaron cuestionarios a adultos mayores para evaluar la satisfacción en las áreas de atención médica, alimentación, seguridad y recreación, y a directivos y empleados para medir el tipo de liderazgo ejercido, aplicado a 200 adultos mayores en 5 residencias geriátricas de Perú, teniendo como resultado que el estudio encontró que un estilo de liderazgo transformacional estuvo significativamente relacionado con una mayor satisfacción en la atención médica y social. Los adultos mayores que percibían una mayor empatía y participación del personal reportaron mayor satisfacción general (Fernández y García, 2019).

El liderazgo transformacional se correlaciona positivamente con la satisfacción en la atención de las necesidades prioritarias de los adultos mayores, ya que crea un entorno de cuidado más humano y participativo.

Según Vargas y López (2019), mencionan en su investigación con el tema "Relación entre el liderazgo directivo y la calidad de vida de los adultos mayores institucionalizados", para ello se investigó mediante un enfoque cuantitativo cuya metodología es la Investigación descriptiva correlacional con encuestas aplicadas a adultos mayores y personal de instituciones geriátricas. Se evaluó la percepción del liderazgo directivo y su impacto en la satisfacción de necesidades básicas como alimentación, higiene, y atención emocional, se aplicó a 180 adultos mayores institucionalizados en 6 centros geriátricos en Chile, los resultados mostraron que un liderazgo participativo mejora la satisfacción en áreas como la seguridad y la atención médica, los adultos mayores reportaron mayor bienestar emocional cuando los líderes eran percibidos como accesibles y colaboradores.

El liderazgo directivo participativo se relaciona con mejoras en la satisfacción de las necesidades básicas de los adultos mayores, impactando positivamente su calidad de vida.

La investigación con el tema "El liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción emocional y física de los adultos mayores", el enfoque fue mixto y la metodología de estudio exploratorio con entrevistas cualitativas a directivos y personal de instituciones geriátricas, junto con encuestas cuantitativas a los adultos mayores para medir su satisfacción en áreas de atención médica, social y recreativa, donde la población fue de 150 adultos mayores en 4 residencias geriátricas en México, esto dio como resultado que el estudio mostró que los directivos que ejercían un liderazgo transformacional lograron mejoras notables en la satisfacción emocional de los adultos mayores, especialmente en áreas como el apoyo psicológico y la interacción social (Rodríguez y Morales, 2019).

El liderazgo transformacional no solo mejora la atención física de los adultos mayores, sino que también tiene un impacto positivo en su satisfacción emocional, creando un entorno más inclusivo y colaborativo.

Martínez y Ortiz (2019), en su investigación con el tema "Impacto del liderazgo directivo en la satisfacción de las necesidades básicas y emocionales en centros geriátricos" mencionan que se utilizó el enfoque cuantitativo, cuya metodología de estudio descriptivo de corte transversal. Se utilizó un cuestionario estructurado para evaluar la satisfacción de necesidades físicas y emocionales de los adultos mayores y para medir las percepciones del liderazgo por parte del personal administrativo, fue aplicada a 300 adultos mayores y 50 empleados en 7 centros geriátricos en Argentina, esta investigación dio como resultado que los adultos mayores en instituciones con líderes que practicaban un liderazgo centrado en las personas reportaron una mayor satisfacción en la atención médica y el cuidado personal, así como un mayor bienestar emocional. El liderazgo centrado en las personas es clave para

satisfacer las necesidades tanto físicas como emocionales de los adultos mayores, mejorando su calidad de vida y percepción de bienestar.

La investigación con el tema "Liderazgo participativo y su efecto en la satisfacción de necesidades en adultos mayores institucionalizados", el enfoque fue cuantitativo y la metodología de estudio transversal descriptivo, con cuestionarios de satisfacción aplicados a los adultos mayores para evaluar la atención física, emocional y recreativa, y cuestionarios a directores y personal para identificar estilos de liderazgo, el cual se aplicó a 220 adultos mayores institucionalizados en 5 residencias de España, esta investigación dio como resultado que los adultos mayores que vivían en residencias con directores que implementaban un liderazgo participativo reportaron una mayor satisfacción en la atención emocional y recreativa se observó también una mejora en la percepción de seguridad y autonomía de los residentes (Gómez y López, 2019).

El liderazgo participativo no solo mejora la satisfacción de las necesidades físicas de los adultos mayores, sino que también promueve su participación activa y autonomía en las actividades recreativas y emocionales.

1.2. Desarrollo teórico

1.2.1. Liderazgo directivo

El liderazgo directivo es un enfoque de gestión caracterizado por una comunicación unidireccional que fluye desde el líder hacia su equipo, aquí el líder asume un papel central y toma las decisiones fundamentales, estableciendo de manera clara el camino a seguir y los objetivos que deben alcanzarse. Se encarga de definir con precisión las metas, expectativas y tareas, asegurando que cada miembro del equipo entienda su rol y lo que se espera de él. La supervisión es un componente esencial, ya que el líder mantiene un control constante sobre el progreso para garantizar que las directrices se sigan al pie de la letra (CESA, 2024).

Este estilo de liderazgo se destaca por proporcionar un alto grado de estructura y orientación, lo cual resulta especialmente valioso en entornos donde la claridad y la certeza son cruciales para el éxito. Al ofrecer un sentido de dirección firme, el liderazgo directivo minimiza la incertidumbre y crea un ambiente de trabajo ordenado y predecible. Aunque puede parecer rígido, es una herramienta efectiva para mantener el enfoque en los objetivos y asegurar que el equipo avance de manera alineada hacia la consecución de las metas establecidas (CESA, 2024).

La comunicación sigue un flujo predominantemente unidireccional, donde el líder es quien establece las directrices y proporciona instrucciones detalladas a su equipo. El líder

determina claramente qué tareas deben realizarse, así como la forma y el momento en que deben llevarse a cabo. Además, se encarga de definir las metas de manera precisa y realiza un seguimiento cercano para garantizar que se cumplan de acuerdo con lo establecido. Las interacciones entre el líder y su equipo suelen centrarse en evaluar y analizar el grado de cumplimiento de los objetivos planteados (Indeed, 2024).

El liderazgo se define como la capacidad de influir, motivar y permitir que otros contribuyan al éxito de una organización (Yukl, G, 2010). En el contexto directivo, este liderazgo se manifiesta a través de la toma de decisiones, la planificación y la dirección estratégica de una institución (Bass y Avolio, 1994).

Las funciones esenciales de un líder directivo incluyen la planificación, diseño, asignación y orientación de las tareas que sus colaboradores deben ejecutar. Asimismo, el líder es responsable de definir los canales de comunicación, aclarar las metas y expectativas de cada integrante, y realizar evaluaciones regulares del desempeño. Este enfoque asegura que todos los miembros tengan un entendimiento claro de sus responsabilidades y del camino a seguir, lo que facilita el logro de los objetivos organizacionales (Indeed, 2024).

El liderazgo directivo puede definirse como la capacidad de influir y guiar a un grupo hacia el logro de objetivos organizacionales. Las organizaciones que atienden a adultos mayores, este liderazgo es esencial para garantizar el bienestar y la satisfacción de sus necesidades. Según Bass (1990), el liderazgo incluye procesos de influencia que permiten a los líderes motivar, dirigir y organizar las acciones de los subordinados hacia el cumplimiento de metas compartidas.

En el contexto del liderazgo directivo, existen varias teorías y enfoques, el enfoque transformacional se caracteriza por líderes que inspiran a sus seguidores a superar sus intereses individuales por el bien común (Bass y Avolio, 1994). Este tipo de liderazgo es relevante en organizaciones de asistencia a adultos mayores, donde el bienestar emocional y físico de los beneficiarios es prioritario.

Liderazgo transaccional, por otro lado, está basado en recompensas y castigos, enfocado en un intercambio práctico de recompensas por desempeño (Burns, 1978).En las fundaciones que atienden a adultos mayores, este enfoque puede limitarse a la gestión diaria, pero no necesariamente contribuye a un ambiente motivador o innovador.

1.2.2. Características del liderazgo directivo

Las características del liderazgo directivo incluyen la capacidad de toma de decisiones, comunicación efectiva, visión estratégica y habilidades interpersonales (Northouse, 2016). En

el entorno de una fundación que atiende a adultos mayores, el liderazgo directivo debe ser especialmente empático y colaborativo, ya que la satisfacción de las necesidades de esta población requiere un enfoque holístico que abarca aspectos físicos, emocionales y sociales.

- **Claridad en la Comunicación**

El líder actúa como un guía al ofrecer instrucciones tan claras y precisas como un mapa del tesoro, permitiendo que el equipo avance sin perderse. En el liderazgo, la comunicación desempeña un papel fundamental para el éxito, asegurando que cada miembro esté alineado con las metas y expectativas establecidas. Es esencial mantener un equilibrio, ya que tanto la escasez como el exceso de comunicación pueden causar problemas; no obstante, en esta situación, proporcionar más detalles resulta ventajoso. Una comunicación inadecuada puede desencadenar un desempeño insatisfactorio y provocar la falta de claridad en la dirección del equipo (Reaberun, 2024).

- **Visión Estratégica**

Los líderes competentes demuestran la habilidad de prever tendencias y diseñar planes estratégicos, lo que conlleva una búsqueda continua de oportunidades que impulsen el rendimiento de su equipo y organización. Este enfoque abarca tanto la implementación de procesos internos, como la elaboración de hojas de ruta y la integración de tecnologías emergentes, como la evaluación de factores externos a través de herramientas analíticas como el análisis FODA. Además, promueven la colaboración del equipo mediante técnicas de generación de ideas, impulsan decisiones fundamentadas en datos empíricos y otorgan a los miembros la autonomía para desarrollar sus propuestas, fomentando un aprendizaje significativo a partir de los errores. En su conjunto, el pensamiento estratégico resulta fundamental para catalizar la innovación y el crecimiento organizacional (Reaberun, 2024).

- **Autoridad Firme**

La autoridad del líder se sustenta en la confianza que su equipo tiene en su criterio y experiencia. Además, los integrantes confían en sus propias competencias para abordar objetivos desafiantes y pueden tomar decisiones críticas y en ocasiones, impopulares cuando lo consideran necesario (Fuentes, 2020).

- **Apoyo Condicional**

A pesar de que su enfoque de liderazgo pueda percibirse como estricto, está constantemente preparado para proporcionar apoyo en momentos críticos. Dada la considerable responsabilidad que implica este estilo, es esencial que el líder cuente con una sólida experiencia, habilidades y confianza en su capacidad de gestión. Este líder debe ser

competente en la toma de decisiones estratégicas que beneficien tanto a su equipo como a la organización (Indeed, 2024).

- **Enfoque en Resultados**

Este se centra en alcanzar objetivos, como un capitán que busca llegar a puerto seguro. Este enfoque implica no solo la planificación estratégica, sino también la capacidad de adaptación y resolución de problemas para asegurar que se logren las metas establecidas, optimizando así el rendimiento del equipo (CESA, 2024).

- **Colaboración y comunicación**

Los líderes en este campo deben trabajar en colaboración y comunicarse eficazmente con diversas partes interesadas, como adultos mayores, cuidadores, profesionales de la salud, responsables de políticas e inversores. Es crucial establecer confianza y empatía, llevar a cabo una escucha activa y realizar negociaciones constructivas. Además, deben ser capaces de expresar su visión y propuesta de valor de manera clara y convincente (FasterCapital, 2024).

- **Emprendimiento y gestión**

Para abordar los desafíos en el cuidado de personas mayores, es fundamental que los líderes desarrollen competencias de gestión que les permitan planificar, estructurar y ejecutar proyectos e iniciativas de manera efectiva. Además, deben adoptar una mentalidad empresarial y perfeccionar habilidades que faciliten la identificación y capitalización de oportunidades, así como la asunción de riesgos calculados. Establecer metas claras y evaluar resultados también es crucial para adaptarse a dinámicas cambiantes en el entorno (FasterCapital, 2024).

Un líder efectivo en este contexto debe tener la capacidad de identificar problemas, tomar decisiones informadas y delegar responsabilidades, asegurando un flujo continuo de servicios de calidad (Yuki, 2013).

1.2.3. Estilos de liderazgo directivo

Existen diferentes estilos de liderazgo que pueden influir en el bienestar de los adultos mayores. Los estilos más relevantes incluyen:

- **Liderazgo democrático**

Este estilo se caracteriza por la participación activa de los colaboradores en la toma de decisiones, lo que fomenta un ambiente inclusivo y motivador. Según Goleman (2000), este tipo de liderazgo mejora la cohesión del equipo y puede aumentar la satisfacción general de los miembros de la organización, lo cual es crucial en un entorno donde se atienden las necesidades sensibles de los adultos mayores.

- **Liderazgo autocrático**

Aunque puede ser efectivo en situaciones de crisis o decisiones rápidas, este estilo tiende a limitar la autonomía y la participación de los colaboradores. En un contexto de cuidado de adultos mayores, el liderazgo autocrático podría ser contraproducente si no se equilibra con un enfoque más humano.

- **Liderazgo laissez-faire**

Este estilo delega casi completamente la autoridad a los colaboradores, ofreciendo poca supervisión o intervención directa. Si bien puede funcionar en equipos altamente calificados y autónomos, en una fundación para adultos mayores puede generar falta de dirección y disminución de la calidad en los servicios ofrecidos (Bass,1990).

- **El liderazgo transformacional**

Se centra en inspirar y motivar a los colaboradores para que alcancen objetivos comunes. Este tipo de liderazgo promueve una mayor satisfacción en los empleados y en los residentes, ya que el líder crea una visión clara y se compromete con el bienestar colectivo (Bass,1990).

- **Liderazgo Transaccional**

El liderazgo transaccional se basa en un intercambio de recompensas por el cumplimiento de tareas específicas. Si bien este estilo puede ser efectivo para mantener el control en una organización, puede no ser suficiente en contextos que requieren un mayor enfoque emocional y empático, como es el caso del cuidado de adultos mayores (Burns, 1978).

1.2.4. Liderazgo aplicado en la atención a adultos mayores

El liderazgo en el cuidado de personas mayores se define como la capacidad de conceptualizar, implementar y gestionar intervenciones efectivas y sostenibles para abordar las necesidades diversas y complejas de los adultos mayores y sus cuidadores. Este enfoque no solo abarca la provisión de servicios y productos de alta calidad, sino que también implica la promoción de una cultura de dignidad, respeto y empoderamiento dentro de la población geriátrica, presentando a continuación algunas cualidades (FasterCapital, 2024).

Visión y creatividad

Los líderes en el cuidado de personas mayores deben poseer una perspectiva definida y persuasiva sobre cómo optimizar el bienestar de los adultos mayores y sus cuidadores, además el líder debe mostrar creatividad y flexibilidad para encontrar nuevas estrategias que aborden los desafíos y oportunidades que presenta el envejecimiento. (FasterCapital, 2024).

1.2.5. Relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción de las necesidades

En esta sección, se discute la relación directa entre el estilo de liderazgo y cómo este afecta la calidad de vida de los adultos mayores en la fundación. Se puede analizar cómo un liderazgo eficiente permite que el personal esté mejor capacitado y motivado, lo cual impacta positivamente en el cuidado de los residentes.

Un estudio de Rodríguez et al. (2020), encontró que las instituciones con líderes transformacionales lograron una mayor satisfacción tanto en el personal como en los residentes, debido a un ambiente más colaborativo y una mejor atención integral. En contraste, instituciones con liderazgo autocrático tendían a tener mayores niveles de insatisfacción entre los residentes debido a la falta de flexibilidad y empatía en la gestión.

1.2.6. Adultos mayores

Los adultos mayores son aquellas personas que han alcanzado una etapa avanzada de la vida, generalmente definida a partir de los 60 o 65 años, dependiendo de los contextos culturales y normativos. Esta población experimenta cambios físicos, psicológicos y sociales propios del envejecimiento, los cuales pueden afectar su calidad de vida. Entre los padecimientos más frecuentes en esta etapa se encuentran el deterioro cognitivo y la depresión, condiciones que no solo son comunes, sino que, según diversos estudios, suelen coexistir. La relación entre ambas patologías, como lo destacan Parada et al. (2022) , disminuye significativamente el bienestar en la tercera edad.

Las investigaciones han mostrado que la depresión y el deterioro cognitivo están interrelacionados, ya sea porque una patología influye directamente sobre la otra o porque comparten factores de riesgo comunes. Estos factores incluyen la edad avanzada, enfermedades concomitantes, y aspectos psicosociales y biológicos. Esta interacción compleja impacta de manera negativa la calidad de vida de los adultos mayores, resaltando la importancia de implementar programas de protección y apoyo diseñados específicamente para mitigar estos efectos adversos y promover el bienestar en esta población vulnerable.

1.2.6.1. Tipo de necesidades para adultos mayores

Las necesidades de los adultos mayores son diversas y abarcan dimensiones físicas, emocionales y sociales, siendo la salud una de las principales preocupaciones en esta etapa de la vida. Entre las condiciones crónicas más comunes se encuentra la Diabetes Mellitus tipo 2 (DM2), una enfermedad con alta morbilidad y mortalidad asociada a múltiples factores de riesgo. Según un estudio realizado en un consultorio médico en Matanzas, Cuba, que incluyó

a 628 pacientes, se identificaron la dieta inadecuada y el tabaquismo como factores de riesgo significativos para el desarrollo de la DM2 en esta población. Mediante un análisis bivariado con un nivel de significancia del 95%, se concluyó que estos factores tienen una relación directa con la prevalencia de la enfermedad, lo que subraya la necesidad de implementar estrategias específicas para promover hábitos de vida saludables en los adultos mayores (Sánchez et al., 2020).

Por otro lado, el estudio indicó que, a diferencia de la dieta y el tabaquismo, el sobrepeso y la obesidad no mostraron una asociación estadísticamente significativa con la DM2 en este grupo de pacientes. Este hallazgo pone de manifiesto que, aunque el control del peso es importante para la salud general, no siempre constituye un factor determinante en el desarrollo de esta enfermedad en adultos mayores. Estas conclusiones resaltan la importancia de diseñar programas integrales que aborden no solo el control de peso, sino también la adopción de una dieta equilibrada y la eliminación de hábitos nocivos como el tabaquismo. Estas acciones no solo podrían prevenir la DM2, sino también mejorar la calidad de vida y satisfacer las necesidades prioritarias de este grupo vulnerable.

1.2.6.2. Satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores

La satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores es un aspecto crítico en las instituciones y fundaciones que brindan servicios a esta población. De acuerdo con la teoría de Maslow (1943), las necesidades de los adultos mayores incluyen desde necesidades básicas (alimentación, refugio, atención médica) hasta necesidades más complejas, como el sentido de pertenencia y la autoestima.

La evaluación del nivel de satisfacción debe incluir dimensiones como:

Salud física y bienestar

De acuerdo con Maslow (1943), las necesidades más básicas de una persona incluyen alimentación, refugio y seguridad física. En el caso de los adultos mayores, esto también abarca el acceso a servicios médicos de calidad, un entorno seguro y cuidados específicos que promuevan su bienestar físico.

Apoyo emocional y social

Además de las necesidades físicas, los adultos mayores tienen necesidades emocionales y sociales, como el sentido de pertenencia, el afecto y la autoestima (Maslow, 1943). Los líderes de una fundación deben crear un ambiente que fomente la interacción social, la participación en actividades recreativas y el respeto por la dignidad personal.

Autonomía y dignidad

Proveer un ambiente donde los adultos mayores puedan tomar decisiones sobre su vida diaria y mantener su independencia dentro de lo posible. Una parte crucial de la satisfacción de los adultos mayores es garantizar su autonomía y dignidad. Los líderes directivos deben promover políticas que respeten la toma de decisiones por parte de los residentes, permitiéndoles mantener el control sobre ciertos aspectos de su vida diaria dentro de lo posible (Rodríguez y Sosa, 2019).

Los estudios muestran que la relación entre el estilo de liderazgo directivo y la satisfacción de estas necesidades es estrecha, ya que un liderazgo comprometido y colaborativo promueve una mayor calidad en los servicios prestados y un ambiente más satisfactorio para los residentes (Rodríguez et al., 2020).

Necesidades Prioritarias de los Adultos Mayores

El objetivo principal siempre debe ser asegurar el bienestar y la calidad de vida de la persona mayor, siendo que no se trata únicamente de atender sus necesidades físicas, sino de fomentar su salud emocional y garantizar un ambiente donde se sienta comprendida y escuchada en todo momento necesidades que se mencionan a continuación (SELEGNA, 2023).

Atención médica y salud

Es un pilar esencial que requiere mayor atención durante la etapa de la vejez. Las demandas de las personas mayores en términos de atención médica y farmacológica se vuelven más críticas. Es necesario vigilar de cerca cualquier posible incidente o caída, gestionar rigurosamente las consultas médicas y exámenes diagnósticos, así como asegurar la correcta administración y adherencia a los tratamientos farmacoterapéuticos (SELEGNA, 2023).

Cuidados y prevención

Una de las principales necesidades de los adultos mayores es contar con una atención médica adecuada, donde las revisiones y pruebas regulares resultan indispensables. Esto permite detectar y tratar cualquier problema a tiempo, evitando complicaciones. Además, es crucial vigilar aspectos como la vista, el oído y la salud bucal, ya que muchas afecciones pueden pasar desapercibidas (SELEGNA, 2023).

Gestionar las enfermedades crónicas

La gestión de enfermedades crónicas, como diabetes, hipertensión o artritis, es un aspecto clave en la salud de los adultos mayores. Es fundamental monitorear su evolución, garantizar la correcta medicación y proporcionarles información clara sobre sus afecciones. Además, es esencial escucharlos para detectar posibles agravamientos y asegurar un tratamiento adecuado (Molina, 2024).

Cuidar la salud mental y emocional

La salud mental en la vejez a menudo se pasa por alto, a pesar de que los cambios emocionales y sociales que ocurren durante el envejecimiento pueden ser tan significativos como los físicos. Es fundamental prestar atención a este aspecto, ya que los adultos mayores pueden enfrentar emociones como ansiedad, estrés, depresión y soledad (Molina, 2024).

Vivienda y entorno seguro

Los adultos mayores a menudo atraviesan cambios en sus condiciones económicas y sociales, como la jubilación, la pérdida de amigos y familiares, así como modificaciones en su situación habitacional. La vivienda se convierte en un aspecto crucial para abordar las necesidades de las personas mayores durante esta etapa de la vida (Molina, 2024).

Adaptar el hogar para mayores

Con la edad, los cambios físicos y cerebrales pueden disminuir la fuerza, agilidad y coordinación, incrementando el riesgo de enfermedades crónicas. Por ello, es vital crear un entorno seguro para los adultos mayores, eliminando obstáculos, instalando dispositivos de seguridad y mejorando la iluminación para prevenir accidentes domésticos (Molina, 2024).

Atender su vida social

Las necesidades de las personas mayores incluyen garantizar una vida social activa. Existen diversas opciones, como centros de día y actividades tranquilas adaptadas a su edad, que fomentan un entorno social enriquecedor. Esto es crucial para su bienestar emocional y para prevenir la soledad. Los adultos mayores a menudo enfrentan cambios en sus roles sociales, como la jubilación o la pérdida de un cónyuge, lo que puede representar un desafío en su adaptación y afectar sus relaciones y apoyo social (SELEGNA, 2023).

Actividades estimulantes para personas mayores

Estas son fundamentales para mantener su bienestar emocional y fomentar la socialización. Participar en actividades que les interesen y disfruten les proporciona felicidad y motivación, al tiempo que les permite aprender cosas nuevas y establecer relaciones con personas que comparten sus intereses. Muchos adultos mayores disfrutan de actividades sociales y comunitarias, como el voluntariado, viajes y clubes. Sin embargo, es importante tener en cuenta que suelen tener una menor capacidad física debido a los cambios relacionados con la edad, como la pérdida de masa muscular, la disminución de la densidad ósea y la ralentización de los reflejos (Molina, 2024).

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores en la fundación.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar los conceptos, características y estilos del liderazgo directivo.
- Establecer el estilo de liderazgo directivo de la fundación.
- Evaluar el nivel de satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores en la fundación.

CAPITULO II.- METODOLOGIA

2.1. Materiales

La metodología de esta investigación se centrará en un enfoque cuantitativo. La metodología propuesta asegura un análisis riguroso de la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción de las necesidades de los adultos mayores en la "Fundación Padre Nello Storoni", utilizando este enfoque permitirá obtener resultados sólidos y significativos.

2.1.1. Encuestas

Se aplicará un cuestionario estructurado tanto a los directivos y personal de la "Fundación Padre Nello Storoni" como a los adultos mayores beneficiarios.

- Directivos y personal: El cuestionario evaluará los estilos de liderazgo presentes en la fundación, con preguntas de opción múltiple y escalas de Likert (de 1 a 5) para medir la percepción sobre el liderazgo directivo (autocrático, democrático, transformacional, transaccional, laissez-faire).
- Adultos mayores: Se utilizará una encuesta para medir el nivel de satisfacción de las necesidades prioritarias, como la atención en salud, seguridad y participación social, también con preguntas de opción múltiple y escalas de Likert.

2.1.2. Correlacional

El diseño correlacional busca explorar la relación entre dos variables principales: el estilo de liderazgo directivo y la satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores. A través de este enfoque, no solo se pretende describir las características de las variables, sino también determinar si existe una correlación significativa entre ellas. Este análisis permitirá identificar si ciertos estilos de liderazgo (como el transformacional, democrático, autocrático, entre otros) están relacionados con mayores o menores niveles de satisfacción en la atención que reciben los adultos mayores.

Además, este diseño permite explorar posibles factores intervinientes o moderadores que puedan influir en la relación entre liderazgo y satisfacción, como la antigüedad de los directivos, el nivel de capacitación del personal o el tiempo que los adultos mayores llevan en la fundación.

Transversal: El estudio es de corte transversal porque los datos se recopilarán en un único punto temporal, específicamente entre septiembre de 2024 y febrero de 2025. Esto permite captar un "momento" de la relación entre liderazgo y satisfacción, proporcionando una

visión estática de la situación actual en la fundación. El enfoque transversal es ideal cuando se busca establecer asociaciones entre variables en un contexto específico sin prolongar la observación en el tiempo.

2.1.3. Población

La población de este estudio estuvo conformada por 110 personas pertenecientes al personal administrativo y operativo de la fundación. Este grupo incluye tanto a hombres como a mujeres, quienes desempeñan diferentes funciones dentro de la organización. En total, la población representa una distribución significativa que permitió evaluar la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores.

2.1.4. Muestra

Para determinar la muestra, se utilizó un muestreo probabilístico simple, calculando el tamaño de muestra con la fórmula estándar:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N-1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N=110 (tamaño de la población)

Z=1.96 (nivel de confianza del 95%)

p=0.5 (probabilidad de éxito)

q=0.5 (probabilidad de fracaso)

e=0.05 (margen de error del 5%)

Sustituyendo los valores:

$$n = \frac{110 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (110-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 72.46 \approx 72$$

El tamaño de la muestra calculada es de aproximadamente 72 personas. Esto indica que, para una población de 110 individuos y bajo un nivel de confianza del 95% con un margen de error del 5%, se requieren 72 participantes para obtener resultados estadísticamente significativos, que estuvo compuesta por 24 hombres y 48 mujeres.

Directivos y personal: Este grupo incluye a los miembros del equipo administrativo y operativo de la fundación, quienes son responsables de la gestión y ejecución de los servicios de atención a los adultos mayores. Los directivos juegan un papel fundamental en la toma de decisiones, la distribución de recursos y la supervisión del personal. A su vez, el personal operativo, compuesto por cuidadores, enfermeros y trabajadores sociales, tiene un contacto

directo con los adultos mayores, siendo responsables de su cuidado diario. La participación de este grupo es esencial para identificar los estilos de liderazgo implementados y su relación con el funcionamiento general de la fundación.

Adultos mayores: Este grupo incluye a los residentes de la fundación, así como a aquellos adultos mayores que reciben servicios externos o asistencia ambulatoria. Los adultos mayores son el grupo objetivo principal del estudio, ya que la investigación busca evaluar el nivel de satisfacción que experimentan en relación con la atención que reciben, abarcando áreas clave como la salud, la seguridad y la participación social.

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis y discusión de los resultados

3.1.1. Validez del Instrumento

En la presente investigación se ejecutó una validación por juicio de expertos para el instrumento sobre el "liderazgo directivo y la satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores", en este proceso participaron tres expertos una trabajadora social un sociólogo y un ingeniero que respondieron a una encuesta diseñada para evaluar la pertinencia, claridad y relevancia de los instrumentos de recolección de datos. La encuesta incluyó preguntas relacionadas con la estructura, el contenido y la adecuación del instrumento, así como con la capacidad del mismo para medir los objetivos establecidos en el estudio. Los expertos, también se incluyeron por su experiencia en el presente tema de investigación, lo que brindó la oportunidad de obtener una retroalimentación detallada que permitió realizar ajustes necesarios para mejorar la calidad y la validez del instrumento utilizado. La población del estudio estuvo compuesta por 73 personas del personal de la fundación padre Nello Storoni, en el cantón El Tambo. La encuesta consto de 46 ítems, mediante la escala Likert 5 "Totalmente en desacuerdo" (Valor 1), "En Desacuerdo" (Valor 2), "Indiferente" (Valor 3), "De acuerdo" (Valor 4) y "Totalmente de acuerdo" (Valor 5).

De esta manera, el resultado de la validación fueron dos escalas una para medir los Estilos de liderazgo con tres subescalas y una escala de Satisfacción de Necesidades del Adulto. Aplicados los instrumentos se procedió a analizar el Alpha de Cronbach que es que es una medida de la consistencia interna de las escalas utilizadas. Un valor de Alpha de Cronbach superior a 0.70 es generalmente aceptado como una buena fiabilidad interna, lo que sugiere que las escalas son consistentes y adecuadas para ser utilizadas en la investigación.

Tabla 1: Estadísticas de fiabilidad

Denominación	**α**
Escala de Liderazgo	0,880
Subescala Liderazgo Autoritario	0,710
Subescala Liderazgo Democrático	0,756
Subescala Liderazgo Liberal	0,770
Escala Necesidades Básicas	0,834

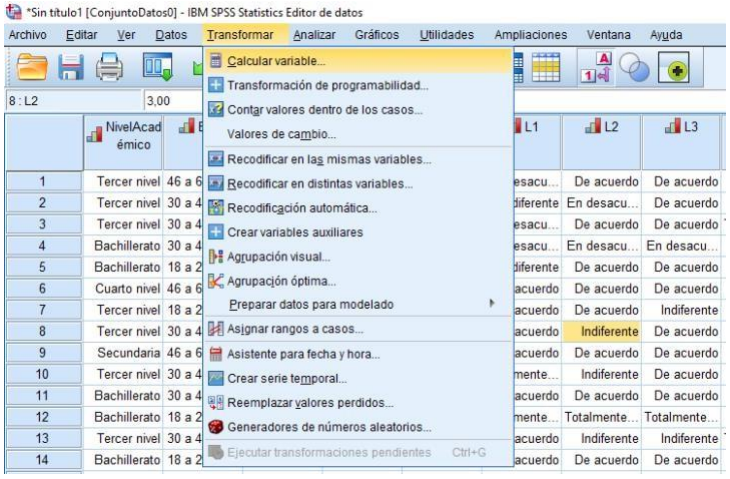
Nota: Elaborado por (Autor, 2024)

En la tabla 1, los valores de fiabilidad de las escalas de medición utilizadas en la investigación, son aceptables para si aplicación. Específicamente, el Alpha de Cronbach para la Escala de Liderazgo fue α=0,880 y para Escala de Necesidades Básicas de α=0,834, lo que indica una alta consistencia interna. Las subescalas de liderazgo también presentan valores aceptables, siendo la subescala Liderazgo Autoritario la de menor fiabilidad con un α de 0,710.

Diseño del baremo para medir el liderazgo directivo y satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores

1. Calcular variable

Figura 1: Cálculo de la variable

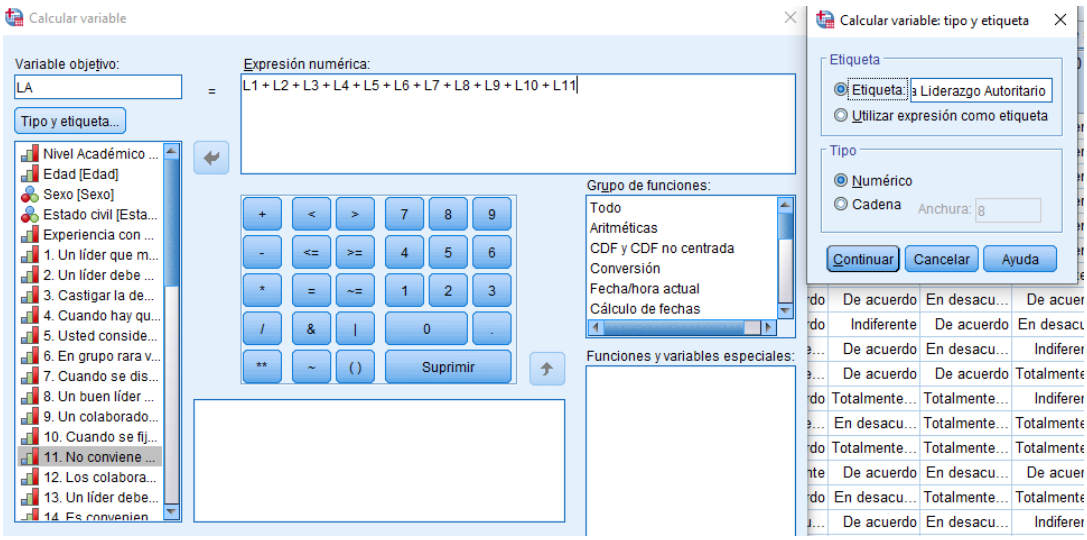


Nota: Elaborado por (Autor, 2024)

2. Sumatoria

Liderazgo Autocrático se construye con la sumatoria de las preguntas 1 a la 11.

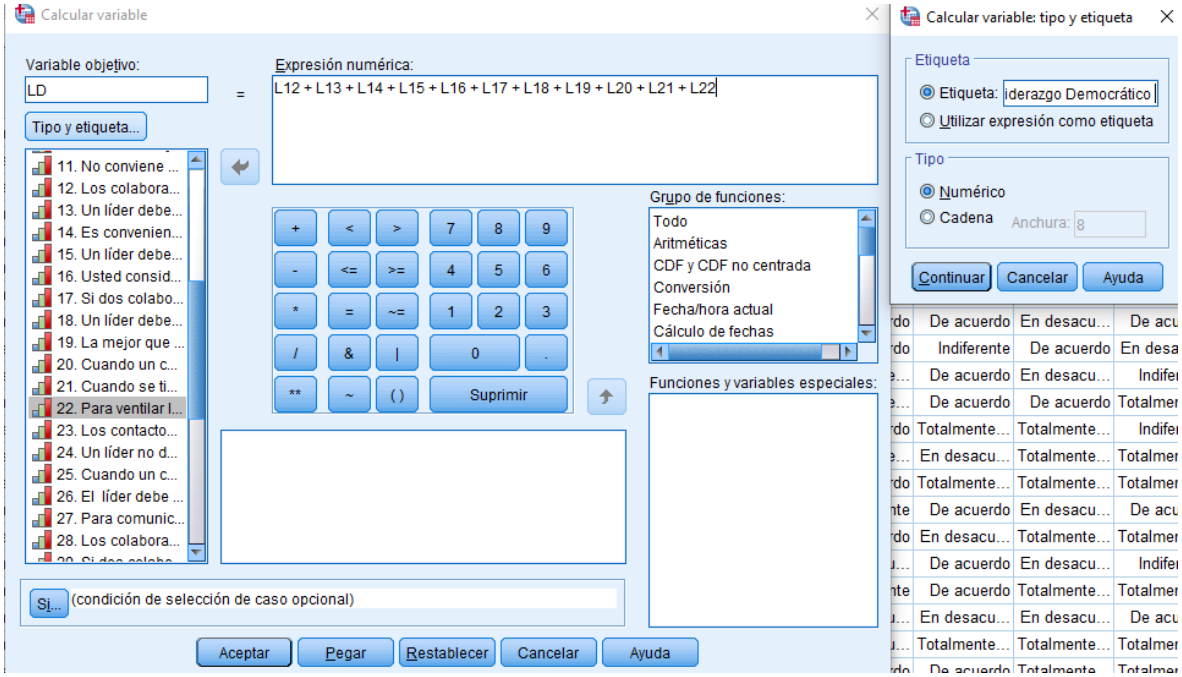
Figura 2: Liderazgo autocrático



Nota: Elaborado por (Autor, 2024)

Liderazgo Democrático conformada con la sumatoria de las preguntas 12 a la 22.

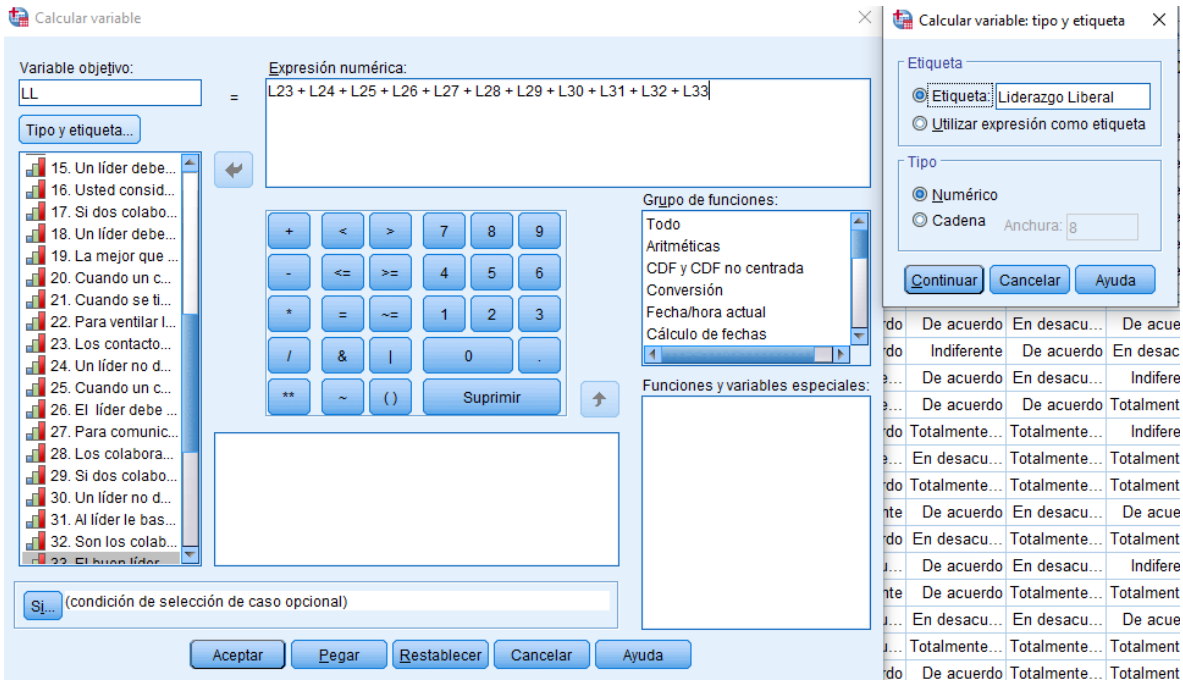
Figura 3: Liderazgo democrático



Nota: Elaborado por (Autor, 2024)

Liderazgo Liberal se establece con la sumatoria de las preguntas 23 a la 33.

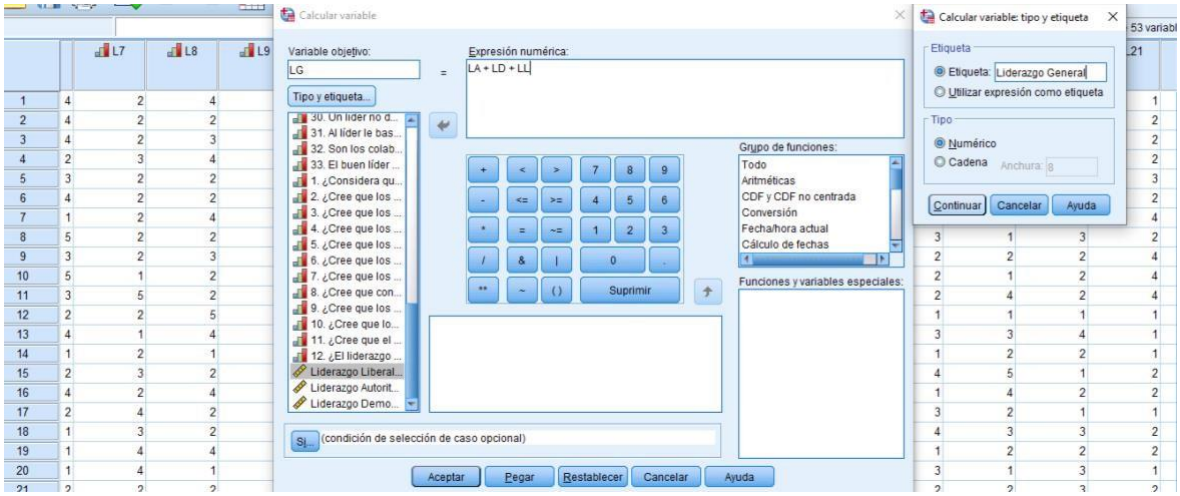
Figura 4. Liderazgo liberal



Nota: Elaborado por (Autor, 2024)

Liderazgo general se construye con la sumatoria de los tres estilos de liderazgo.

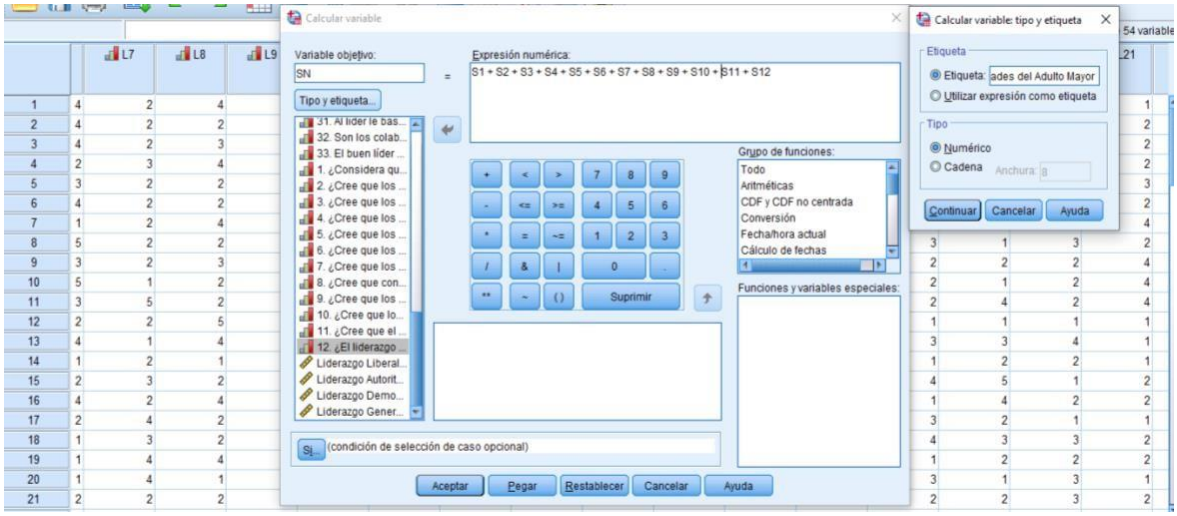
Figura 5: Liderazgo general



Nota: Elaborado por (Autor, 2024)

Satisfacción de Necesidades del Adulto Mayor

Figura 6: Satisfacción de necesidades del adulto mayor

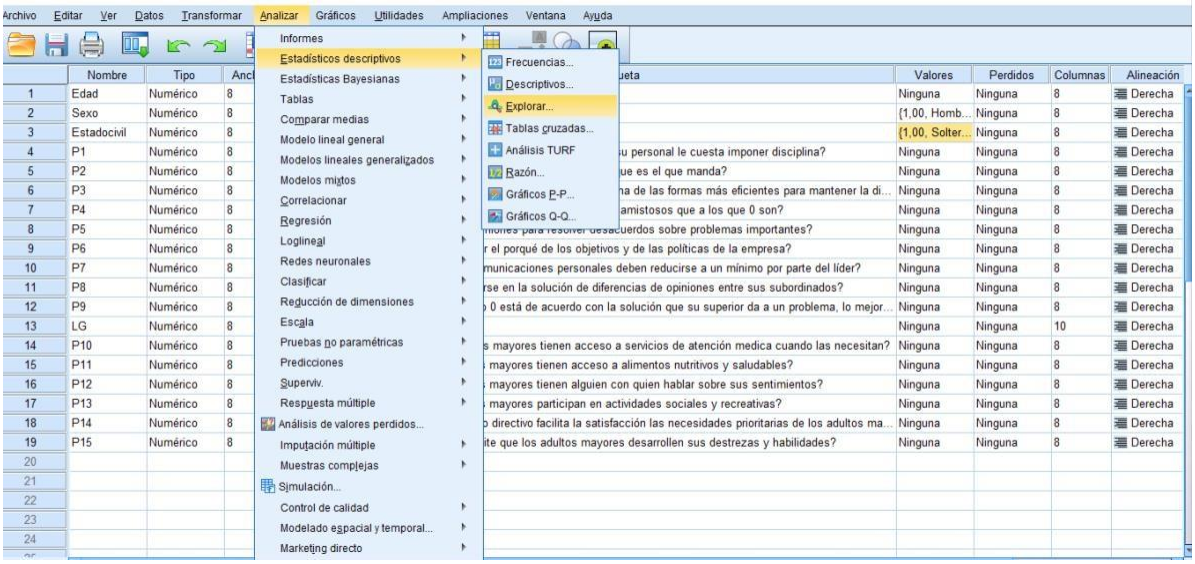


Nota: Elaborado por (Autor, 2024)

3. Estadísticos de centro y Dispersión

Analizar, descriptivos y explorar

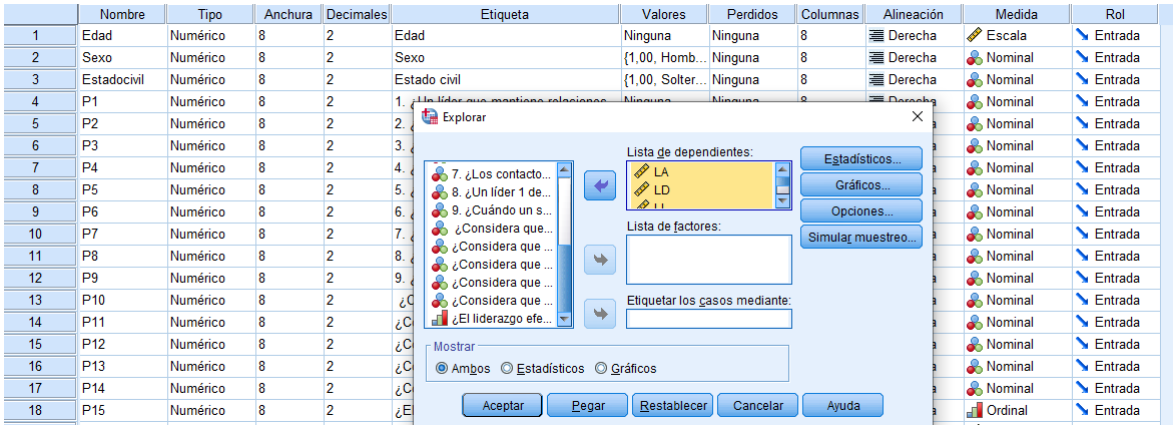
Figura 7: Analizar, descriptivos y explorar



Nota: Elaborado por (Autor, 2024)

4. Variables por Analizar

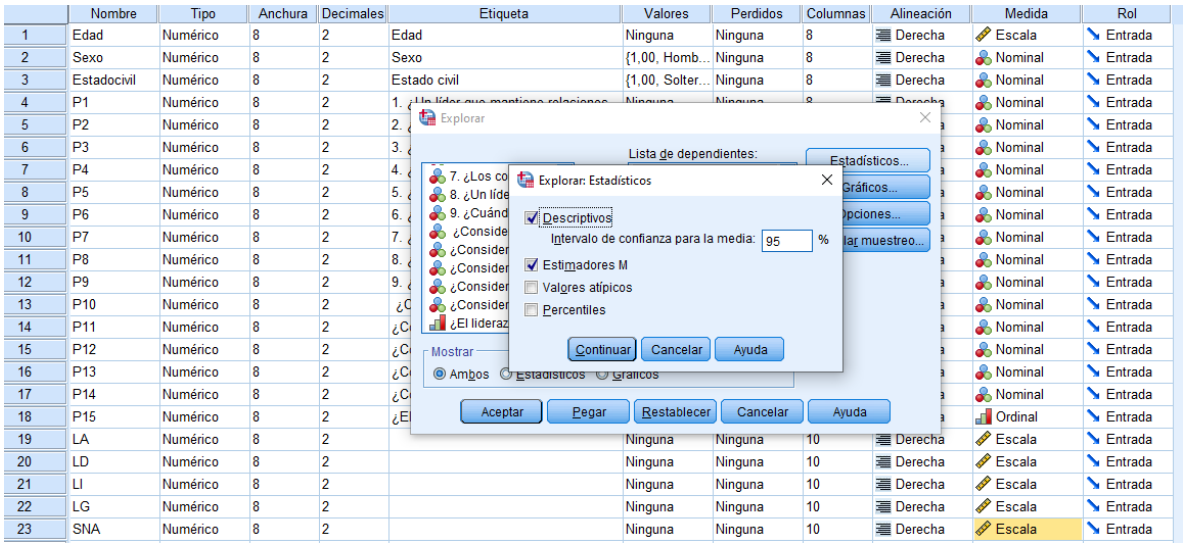
Figura 8: Variables por analizar



Nota: Elaborado por (Autor, 2024)

5. Estadísticos por extraer

Figura 9: Estadísticos por extraer



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Edad	Numérico	8	2	Edad	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	Sexo	Numérico	8	2	Sexo	{1,00, Homb...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	Estadocivil	Numérico	8	2	Estado civil	{1,00, Solter...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	P1	Numérico	8	2	1. ¿					Nominal	Entrada
5	P2	Numérico	8	2	2. ¿					Nominal	Entrada
6	P3	Numérico	8	2	3. ¿					Nominal	Entrada
7	P4	Numérico	8	2	4. ¿					Nominal	Entrada
8	P5	Numérico	8	2	5. ¿					Nominal	Entrada
9	P6	Numérico	8	2	6. ¿					Nominal	Entrada
10	P7	Numérico	8	2	7. ¿					Nominal	Entrada
11	P8	Numérico	8	2	8. ¿					Nominal	Entrada
12	P9	Numérico	8	2	9. ¿					Nominal	Entrada
13	P10	Numérico	8	2	¿C					Nominal	Entrada
14	P11	Numérico	8	2	¿C					Nominal	Entrada
15	P12	Numérico	8	2	¿C					Nominal	Entrada
16	P13	Numérico	8	2	¿C					Nominal	Entrada
17	P14	Numérico	8	2	¿C					Nominal	Entrada
18	P15	Numérico	8	2	¿El					Ordinal	Entrada
19	LA	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
20	LD	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
21	LI	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
22	LG	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
23	SNA	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada

Nota: Elaborado por (Autor, 2024)

6. Normas de Calificación

Tabla 2: Descriptivos

Denominación	**M**	**DS**	**Min**	**Máx**
Escala de Liderazgo	85,94	18,82	52	164
Subescala Liderazgo Autoritario	30,74	6,68	15	55
Subescala Liderazgo Democrático	27,88	7,66	13	55
Subescala Liderazgo Liberal	27,33	7,73	14	54
Escala Necesidades Básicas	27,81	8,35	16	60

Nota: M=media; DS=Desviación estándar; Min=mínimo; Máx=Máximo elaborado por (Autor, 2024)

A continuación, tenemos los baremos.

Tabla 3: Baremos

Clasificación	Escala de Liderazgo	Subescala Liderazgo Autoritario	Subescala Liderazgo Democrático	Subescala Liderazgo Liberal	Escala Necesidades Básicas
Bajo	≤66	≤23	≤19	≤19	≤18
Medio	67-105	24-37	20-36	20-35	19-36
Alto	≥106	≥38	≥37	≥36	≥37

Nota: Elaborado por (Autor, 2024)

Descripción del Grupo de Estudio

Tabla 4: Análisis descriptivo de variables sociodemográficas

Denominación	**Estado**	***f***	**%**
Sexo	Hombre	24	33,3
	Mujer	48	66,7
Rango de Edad	18 a 29 años	13	18,1
	30 a 45 años	32	44,4
	46 a 65 años	27	37,5
Estado Civil	Soltero/a	14	19,4
	Casado/a	33	45,8
	Divorciado/a	22	30,6
	Viudo/a	3	4,2
Nivel Académico	Primaria	6	8,3
	Secundaria	8	11,1
	Bachillerato	10	13,9
	Tercer nivel	31	43,1
	Cuarto nivel	17	23,6
Experiencia Trabajando con Adultos Mayores	Ninguna	9	12,5
	1 a 2 años	27	37,5
	3 a 4 años	22	30,6
	5 años en adelante	14	19,4

Nota: *f* =frecuencia; % =porcentaje elaborado por (Autor, 2024)

La Tabla 4, presenta un análisis de las variables sociodemográficas de los participantes, quienes en su mayoría fueron mujeres (66,7%) y en cuanto a participantes hombres fue (33,3%). que se encontraban en el rango de edad de 30 a 45 años (44,4%), de 46 a 65 años (37,5%) y de 18 a 29 años (18,1%). Así mismo respecto al estado civil en el momento del estudio, la mayoría estaban casados/as (45,8%), seguidos por los divorciados/as (30,6%), solteros/as (19,4%) y viudos/as (4,2%). Por otra parte, en el nivel académico registraron una predominancia del tercer nivel de educación (43,1%). Finalmente, en la experiencia trabajando con adultos mayores, la mayoría tiene entre 1 y 2 años de experiencia (37,5%).

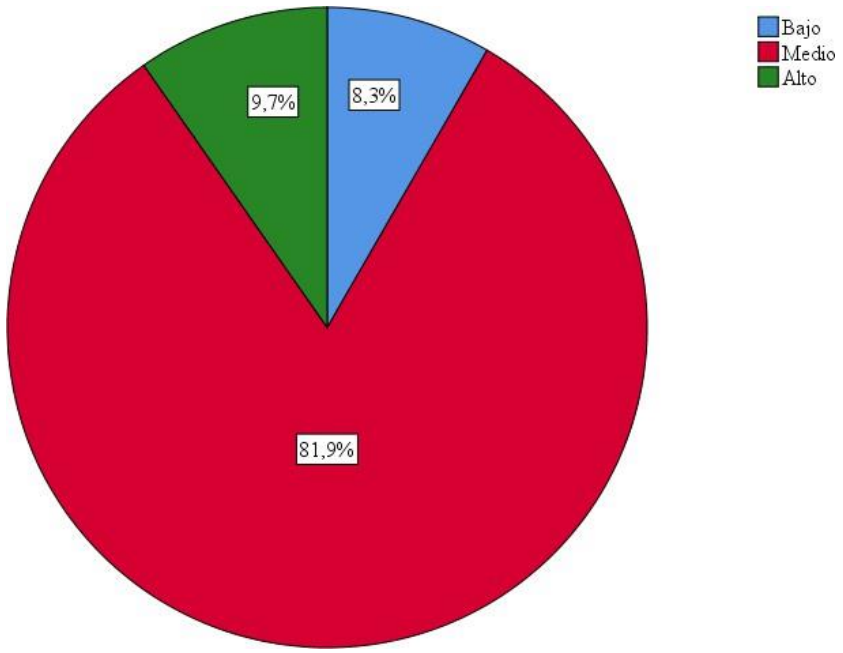
Escala de Liderazgo

Tabla 5: Análisis descriptivo del liderazgo general

Denominación	***f***	**%**
Bajo	6	8,3
Medio	59	81,9
Alto	7	9,7

Nota: Elaborado por (Autor, 2024)

Figura 10: Escala de liderazgo



Nota: Elaborado por (Autor, 2024)

La Tabla 5 muestra el análisis descriptivo del liderazgo general, revelando que la mayoría de los participantes tienen un nivel de liderazgo medio (81,9%), además grupo más pequeño presenta un nivel de liderazgo alto (9,7%) y un nivel bajo de liderazgo (8,3%). Estos resultados indican que la mayoría de los participantes se encuentran en un rango medio en cuanto a la percepción o práctica del liderazgo, por lo que esta habilidad de liderazgo puede ser estable, pero no sobresaliente.

Subescala Liderazgo Autoritario

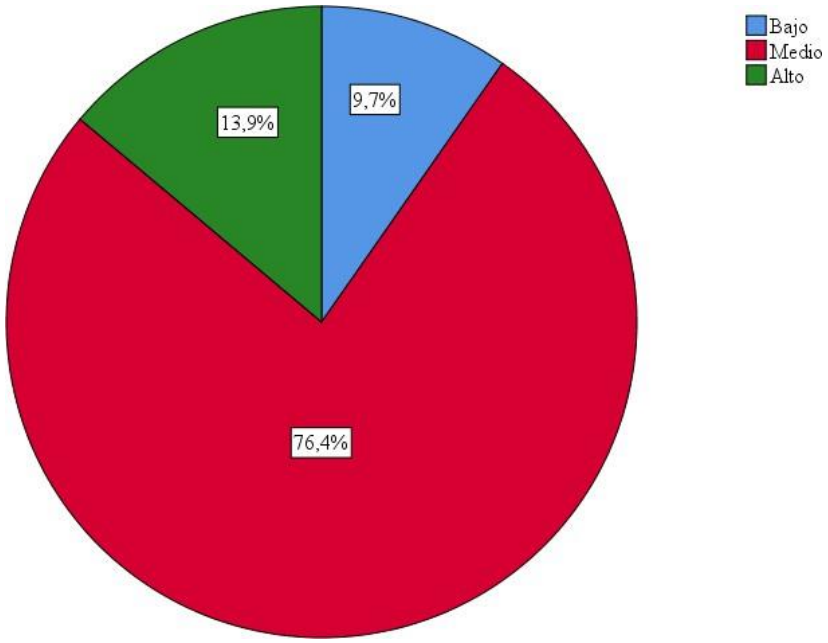
Tabla 6: Análisis descriptivo del liderazgo autoritario

Denominación	***f***	**%**
Bajo	7	9,7

Medio	55	76,4
Alto	10	13,9

Nota: Elaborado por (Autor, 2024)

Figura 11: Subescala liderazgo autoritario



Nota: Elaborado por (Autor, 2024)

La Tabla 6 muestra el análisis descriptivo del Liderazgo Autoritario, revelando que la mayoría de los participantes tienen un nivel medio de liderazgo autoritario (76,4%), seguido del 13,9% que presenta un nivel alto y el 9,7% de nivel bajo. Estos resultados sugieren que, la mayoría de los participantes tienden a adoptar un ejercen autoridad o control de manera moderada, sin ser extremadamente estrictos ni completamente flexibles, aunque existe un pequeño porcentaje tienden a ser más dominantes y toman decisiones de manera más centralizada.

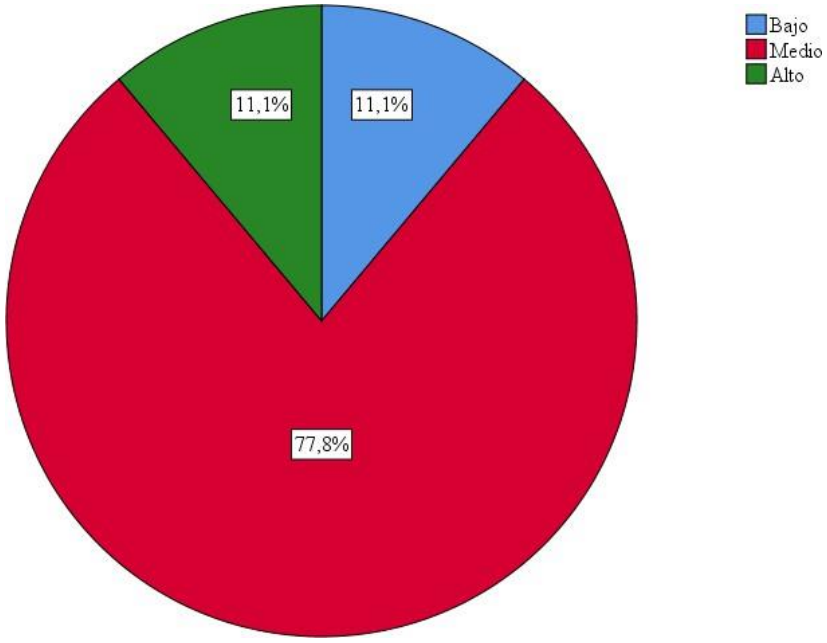
Subescala Liderazgo Democrático

Tabla 7: Análisis descriptivo del liderazgo

Denominación	***f***	**%**
Bajo	8	11,1
Medio	56	77,8
Alto	8	11,1

Nota: Elaborado por (Autor, 2024)

Figura 12: Subescala liderazgo democrático



Elaborado por: (Autor, 2024)

La Tabla 7 muestra el análisis descriptivo del Liderazgo Democrático, indicando que la mayoría de los participantes tienen un nivel medio de liderazgo democrático (77,8%)y con el 11,1% tiene un nivel bajo y nivel alto por igual. Estos resultados sugieren que, probablemente puedan adoptar un estilo de toma de decisiones participativa, interés en la colaboración y comunicación buscando la participación y el consenso.

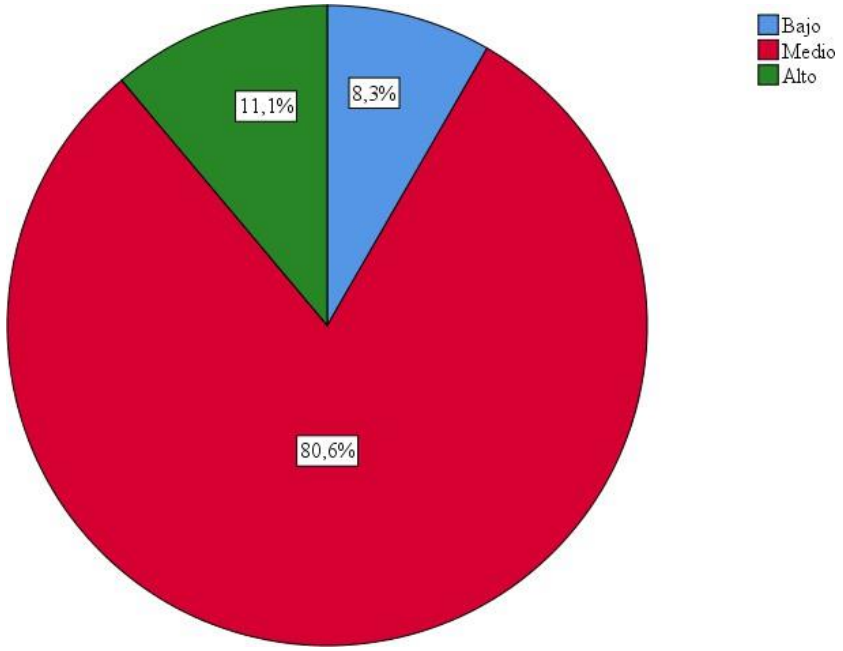
Subescala Liderazgo Liberal

Tabla 8: Análisis descriptivo del liderazgo liberal

Denominación	***f***	**%**
Bajo	6	8,3
Medio	58	80,6
Alto	8	11,1

Nota: Elaborado por (Autor, 2024)

Figura 13: Subescala liderazgo liberal



Nota: Elaborado por (Autor, 2024)

La Tabla 8 muestra el análisis descriptivo del Liderazgo Liberal, revelando que la mayoría de los participantes tienen un nivel medio de liderazgo liberal (80,6%), posteriormente el 11,1% tiene un nivel alto y el 8,3% presenta un nivel bajo. En general, puede comentarse que tienden a adoptar un enfoque más flexible y permisivo en su estilo de liderazgo, donde la distribución en toma de decisiones puede estar fomentado por un ambiente menos restrictivo en autonomía y creatividad.

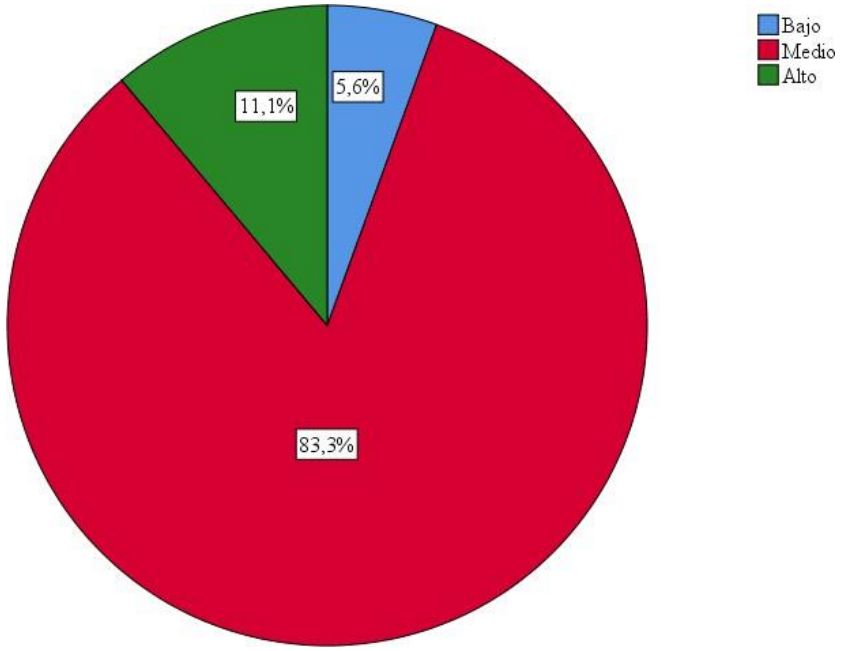
Satisfacción de Necesidades del Adulto Mayor

Tabla 9: Análisis descriptivo de satisfacción de necesidades del adulto mayor

Denominación	***f***	**%**
Bajo	4	5,6
Medio	60	83,3
Alto	8	11,1

Nota: Elaborado por (Autor, 2024)

Figura 14: Satisfacción de necesidades del adulto mayor



Nota: Elaborado por (Autor, 2024)

La Tabla 9 muestra el análisis descriptivo de la Satisfacción de Necesidades del Adulto Mayor, indicando que la mayoría de los participantes reportan una satisfacción media (83,3%), seguida del 11,1% de nivel alto y el 5,6% que presenta un nivel. En general, estos resultados reflejan una percepción mayoritaria de satisfacción que podría indicar que se cumples necesidad, aunque también pueden existen áreas que aún podrían mejorarse.

3.2. Verificación de Hipótesis

Formulación

H. Existe correlación entre el Liderazgo y la Satisfacción de Necesidades del Adulto Mayor.

H0. No existe correlación entre el Liderazgo y la Satisfacción de Necesidades del Adulto Mayor.

3.2.1. Estadísticos para la Prueba de Hipótesis

Se inició con la prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra de 50 participantes, útil para evaluar si los datos siguen una distribución normal. De tal forma que si el valor p asociado a la prueba es menor que el nivel de significancia (p-value=0,05), se rechaza la hipótesis nula, indicando que los datos no siguen una distribución normal. En cambio, si el valor p es mayor que 0,05, no se rechaza la hipótesis nula, lo que sugiere que los datos podrían seguir una distribución normal.

Tabla 10: Pruebas de normalidad

Denominación	Kolmogorov-Smirnova	gl	p-value
Escala de Liderazgo	,193	72	0,000
Subescala Liderazgo Autoritario	,133	72	0,003
Subescala Liderazgo Democrático	,113	72	0,000
Subescala Liderazgo Liberal	,157	72	0,024
Escala Necesidades Básicas	,163	72	0,000

Nota: gl=grados de libertad; p-value=nivel de significancia elaborado por (Autor, 2024)

Los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov muestran los valores del p-value son menores a 0,05, lo que indica que las distribuciones de las variables no siguen una distribución normal y son no paramétricas. Es así como todas las variables se analizarán con el estadístico de correlación adecuado Rho de Spearman, que se utiliza específicamente para medir la fuerza y dirección de las correlaciones entre variables ordinales o no normales.

Tabla 11: Correlación no paramétrica

		Liderazgo General	Liderazgo Autoritario	Liderazgo Democrático	Liderazgo Liberal
Satisfacción de Necesidades del Adulto Mayor	Rho de Spearman	0,286	0,378	0,246	0,170
	p-value	0,015	0,001	0,037	0,153
	n	72	72	72	72

Nota: n=muestra; p-value=nivel de significancia

Los resultados obtenidos muestran que la Satisfacción de Necesidades del Adulto Mayor, se relacionó significativamente con la Escala de Liderazgo de manera positiva y a un nivel bajo (r=,286; p-value=,015), correlación que se extiende a casi todas las subescalas como el Liderazgo Autoritario (r=,378; p-value=,001), Liderazgo Democrático (r=,246; p-value=,037), esto excepción del Liderazgo Liberal que no estuvo relacionado significativamente (r=,170; p-value=,153). Los resultados indican que los estilos de liderazgo Autoritario y Democrático pueden ser algo estructurados o participativos que contribuya a el bienestar del trabajo con adultos mayores. En cambio, el Liderazgo Liberal no mostró una correlación significativa, lo que sugiere que este estilo de liderazgo tiene menos impacto en la satisfacción de las necesidades de los adultos mayores.

3.3. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores en la fundación. Para ello, se plantearon tres objetivos específicos: identificar los conceptos, características y estilos del liderazgo directivo, establecer el estilo de liderazgo predominante en la fundación, y evaluar el nivel de satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores. Los resultados obtenidos permiten sustentar que el liderazgo directivo influye, de manera diferenciada, en la percepción de satisfacción de los adultos mayores.

Los datos recopilados mostraron una correlación positiva baja pero significativa entre la satisfacción de las necesidades prioritarias y la escala general de liderazgo ($r = 0,286$, $p = 0,015$). Este hallazgo destaca que la relación, aunque no es fuerte, es estadísticamente significativa y relevante para comprender el papel del liderazgo en el bienestar de los adultos mayores. Particularmente, los estilos de liderazgo autoritario y liderazgo democrático mostraron correlaciones significativas. El liderazgo autoritario presentó una correlación más alta ($r = 0,378$, $p = 0,001$), lo cual indica que un estilo directivo más estructurado, aunque rígido, puede aportar a la satisfacción de las necesidades prioritarias al proporcionar claridad, orden y estabilidad en la gestión de los servicios para los adultos mayores.

Por otro lado, el liderazgo democrático ($r = 0,246$, $p = 0,037$) también mostró una correlación significativa, pero más moderada. Esto sugiere que un enfoque participativo, donde se involucra a los adultos mayores en la toma de decisiones o se promueve la comunicación abierta, también contribuye a su satisfacción. Sin embargo, cabe destacar que la correlación fue menor en comparación con el liderazgo autoritario, lo que sugiere que los adultos mayores pueden preferir ciertos grados de estructura y dirección claros.

En contraste, el liderazgo liberal no mostró una correlación significativa con la satisfacción de las necesidades ($r = 0,170$, $p = 0,153$). Esto indica que un estilo de liderazgo menos directivo, caracterizado por mayor autonomía y flexibilidad, podría no ser adecuado en este contexto, posiblemente debido a que los adultos mayores requieren una guía más definida para satisfacer sus necesidades prioritarias.

Estos resultados destacan que el liderazgo directivo, en sus formas más estructuradas y participativas, puede contribuir al bienestar de los adultos mayores, mientras que un enfoque más permisivo podría ser menos efectivo. Esto sugiere la importancia de adaptar los estilos de liderazgo según las necesidades específicas del grupo y refuerza la necesidad de formación en liderazgo directivo para quienes trabajan en contextos de atención a adultos mayores.

Los resultados de esta investigación sobre la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores pueden enriquecerse al considerar los estudios previos de Monje y San Lucas (2021) y Castro Patarón (2020), quienes destacan problemáticas relacionadas con la implementación de políticas públicas y la inaplicabilidad del marco jurídico en Ecuador. Según (Monje & San Lucas, 2021), aunque el derecho a la salud de los adultos mayores está garantizado por el Estado ecuatoriano, las instituciones encargadas no aseguran una accesibilidad oportuna a los servicios de salud. Este contexto revela una brecha crítica entre las políticas públicas y su ejecución efectiva, lo que refuerza la necesidad de liderazgo directivo eficiente. En este sentido, los hallazgos de la investigación actual, donde el liderazgo autoritario mostró una correlación significativa ($r = 0,378$, $p = 0,001$), sugieren que un liderazgo más estructurado podría ser clave para mejorar la gestión y accesibilidad en estas instituciones. Este tipo de liderazgo puede asegurar que los procedimientos se cumplan de manera rigurosa, lo que contribuiría a reducir las deficiencias en la atención oportuna.

Por otro lado, Castro et al., (2020) resalta la inaplicabilidad de las normas del Código Civil en relación con las necesidades básicas de los adultos mayores, evidenciando que, aunque existen garantías legales, estas no se implementan adecuadamente. Esta falta de aplicación jurídica refleja una situación de abandono que coincide con la ausencia de correlación significativa entre el liderazgo liberal y la satisfacción de las necesidades ($r = 0,170$, $p = 0,153$) en la presente investigación. La ausencia de un liderazgo directivo sólido, que asegure la implementación efectiva de las normas, puede contribuir a la desprotección de este grupo vulnerable.

La investigación de Intriago y Loor (2021) resalta que el bienestar socioemocional de los adultos mayores es fundamental para mejorar su calidad de vida, y la intervención del trabajador social juega un papel crucial en este proceso. A través de técnicas como el índice de Barthel y la escala de Lawton y Brody, se logra una evaluación integral que permite diseñar actividades específicas para el bienestar de los adultos mayores. Este enfoque se vincula con el liderazgo directivo identificado en la tesis, ya que un liderazgo democrático y estructurado puede facilitar la integración de estos profesionales en el proceso de toma de decisiones y asegurar que las necesidades socioemocionales sean consideradas como prioridad dentro de las políticas institucionales.

El análisis de Bravo y Lamus (2019) sobre la atención integral al adulto mayor en Venezuela ofrece un paralelo interesante para Ecuador. Aunque los marcos legales existen, la imagen negativa de la vejez y el enfoque asistencialista predominante han limitado la

implementación efectiva de políticas. Este hallazgo coincide con la necesidad, planteada en la tesis, de un liderazgo directivo más proactivo y participativo, que promueva la dignificación de los adultos mayores y supere el asistencialismo. La implementación de políticas inclusivas y de atención integral, guiadas por un liderazgo visionario, podría generar un impacto significativo en la percepción social y la calidad de vida de los adultos mayores en Ecuador.

El estudio de Intriago y Navarrete (2022) señala que la familia es la principal fuente de apoyo para los adultos mayores, pero también revela que la sobrecarga del cuidador, especialmente de las mujeres, genera consecuencias negativas en la calidad de vida de ambos. Esto refuerza la necesidad de que los directivos institucionales desarrollen programas de capacitación para cuidadores, así como políticas que promuevan la participación de toda la familia en el cuidado, mitigando así la sobrecarga individual. La relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción de necesidades podría ampliarse incluyendo medidas para apoyar a los cuidadores familiares, alineadas con un liderazgo colaborativo que fomente la corresponsabilidad.

Una de las principales limitaciones de esta investigación radica en que, si bien se evidenció una correlación significativa entre el liderazgo directivo y la satisfacción de las necesidades de los adultos mayores, la relación fue de baja magnitud ($r = 0,286$). Esto sugiere que otros factores, no contemplados en el estudio, podrían influir de manera considerable en la satisfacción de estas necesidades, como la calidad de las políticas públicas, el acceso a recursos o la infraestructura institucional. Asimismo, el estudio se centró exclusivamente en una fundación específica, lo que limita la generalización de los resultados a otras instituciones similares en contextos distintos. Adicionalmente, la metodología no experimental utilizada impide establecer relaciones de causalidad, por lo que los hallazgos deben interpretarse con cautela y en el contexto de otras variables externas.

Como propuesta para futuras intervenciones, se sugiere la implementación de un modelo híbrido de liderazgo directivo que combine los elementos estructurales del liderazgo autoritario con la inclusividad del liderazgo democrático. Este modelo podría aplicarse mediante la creación de programas de capacitación para los directivos de las instituciones encargadas del cuidado de adultos mayores, enfocados en fortalecer la gestión organizativa y la toma de decisiones participativas. Además, se recomienda establecer un sistema de monitoreo y evaluación que permita asegurar la implementación efectiva de las políticas públicas y normas jurídicas, con énfasis en la accesibilidad oportuna a los servicios de salud y la protección de las necesidades básicas. Esto podría complementarse con alianzas estratégicas

entre las instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil para garantizar una atención integral y sostenida a largo plazo.

CAPITULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Se encontró una correlación positiva entre las variables, el liderazgo directivo ejerce una influencia significativa en la satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores en la fundación.
- Se identificaron los conceptos, características y estilos del liderazgo directivo (autoritario, democrático y liberal) estableciendo una base conceptual sólida para el análisis de los datos.
- Los resultados en la fundación estudiada indican que el estilo de liderazgo predominante en la fundación es el autoritario. El liderazgo autoritario y democrático parece tener una mayor influencia en la satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores y pueden contribuir de manera positiva al bienestar de los adultos mayores.
- El nivel de satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores esta positivamente relacionado con el liderazgo directivo, especialmente con los estilos autoritario y democrático, lo que puede ser útil para identificar áreas de mejora.

4.2. Recomendaciones

- Con base en los hallazgos sobre la influencia significativa del liderazgo directivo en la satisfacción de las necesidades prioritarias, se recomienda implementar programas de capacitación en liderazgo adaptados a los estilos autoritario y democrático, ya que estos mostraron un impacto positivo en el bienestar de los adultos mayores. Estos programas deben incluir talleres prácticos sobre toma de decisiones, comunicación efectiva y gestión emocional, orientados a mejorar la interacción del personal con los adultos mayores y a fomentar un entorno más inclusivo y respetuoso.
- En lugar de abordar políticas públicas a nivel nacional, se recomienda enfocar las iniciativas en un ámbito local, aprovechando los recursos y conocimientos disponibles en la comunidad. Esto puede incluir la creación de mesas de trabajo integradas por representantes de organizaciones locales, fundaciones, y líderes comunitarios, con el objetivo de identificar las necesidades prioritarias de los adultos mayores de manera técnica y precisa.
- Es esencial diseñar un sistema que permita evaluar regularmente el cumplimiento de los objetivos y la efectividad de las estrategias aplicadas. Este sistema debe incluir indicadores clave de desempeño, como niveles de satisfacción de las necesidades

prioritarias, participación en actividades programadas, y mejoras en el bienestar general de los adultos mayores.

- Para complementar los esfuerzos dirigidos a los directivos y al personal, se sugiere diseñar programas específicos para los familiares y cuidadores de los adultos mayores. Estos programas deben incluir capacitación en temas como cuidado emocional, apoyo en la gestión de enfermedades crónicas, y estrategias para fomentar la autonomía y autoestima de los adultos mayores.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.

Bass, B. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision.* Organizational Dynamics.

Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership.* Sage Publications.

Bravo, M., & Lamus, T. (2019). Atención integral al adulto mayor en Venezuela un proceso de reflexión desde su recorrido institucional-legal. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida, 3*(5), 146-168. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9062997

Burns, J. (1978). *Leadership* . Harper & Row.

Castro, E., Arreaga, G., Valencia, V., & Cerón, Á. (2020). Inaplicabilidad en el código civil en relación a las necesidades básicas de los adultos mayores. *Dilemas Comtemporáneos*. doi:https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i1.2439

ENSANUT. (2018). *Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).* .

Fernández , R., & García , M. (2019). *Liderazgo directivo y satisfacción en la atención de necesidades prioritarias en instituciones para adultos mayores.* Joournal of Gerontology Leadership Studies.

Fernández y García. (2021). *Impacto del liderazgo directivo en la calidad de los servicios y satisfacción de los adultos mayores.* Journal of Gerontology Leadership Studies.

Goleman, D. (2000). *Leadership that gets results.* Harvard Business Review.

Gómez y López. (2021). *Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción de necesidades prioritarias en residencias de adultos mayores.* Journal of Aging and Leadership.

Gómez, P., & López, S. (2019). *Liderazgo participativo y su efecto en la satisfacción de necesidades en adultos mayores institucionalizados.* Journal of Aging and Leadership.

Gómez, P., & Ramírez , J. (2021). *Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores institucionalizados.* Revista Chilena de Geriatría.

INCEC. (28 de Septiembre de 2023). *Instituto Nacional de estadísticas y Censos* . Obtenido de El nuevo Ecuador : https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/mas-de-2-700- personas-son-centenarias-en-ecuador-segun-el-

censo/#:~:text=Quito%2C%20Ecuador%20(28%20de%20septiembre,4%25%20(705.454)%20hombre

Intriago, C., & Navarrete, Y. (2022). Rol de la Familia en el cuidado del adulto mayor: un estudio de caso de la Ciudadela Pacheco. *Más Vita*, 353-367. doi:https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0106

Intriago, G., & Loor, L. (2021). Intervención del trabajador social en el bienestar socioemocional de los adultos mayores. *Socialium, 5*(2), 217-236. doi:https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2021.5.2.924

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The Leadership Challenge.* .

Martínez , L., & Ortiz, J. (2019). *Impacto del liderazgo directivo en la satisfacción de las necesidades básicas y emocionales en centros geriátricos.* Revista Argentina de Gerontología.

Martínez y Ortiz . (2019). *El liderazgo transformacional en el cuidado geriátrico y su relación con la satisfacción de las necesidades emocionales y físicas.* Revista Argentina de Gerontología.

Martínez y Rodríguez. (2020). *El impacto del liderazgo directivo en la calidad de vida de los adultos mayores institucionalizados.* . Revista Latinoamericana de Gerontología.

Maslow, A. (1943). *A theory of human motivation.* Psychological Review.

MIES. (2020). *Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)*. Obtenido de Informe de gestión sobre programas de atención a adultos mayores.

Monje, E., & San Lucas, M. (2021). La necesidad de establecer políticas públicas gubernamentales en Ecuador para garantizar el derecho a la salud de los adultos mayores. *Espacios, 42*(3). Obtenido de http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_esp/article/view/24019

Naciones Unidas. (2019). *Paz, Dignidad e igualdad en un planeta sano*. Obtenido de https://www.un.org/es/global-issues/ageing

Northouse, P. (2016). *Leadership: Theory and practice* . Sage Piblications .

OMS. (2015). *Organización Mundial de la Salud.*

OMS. (1 de oct de 2024). *Organización Mundial de la Salud* . Obtenido de https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health

Parada, K., Guapizaca, J., & Bueno, G. (2022). Deterioro cognitivo y depresión en adultos mayores: una revisión sistemática de los últimos 5 años. *Revista Científica UISRAEL, 9*(2), 77-93. doi:Revista Científica UISRAEL

Pérez y Gómez. (2021). *Liderazgo directivo y satisfacción de necesidades básicas en*

centros geriátricos. . Revista Española de Geriatría y Gerontología.

Pérez y Sánchez. (2020). *Liderazgo directivo y satisfacción de necesidades básicas en centros geriátricos.* Mexicana de Geriatría.

Roa, M. M. (29 de Sept de 2022). *Statista*. Obtenido de https://es.statista.com/grafico/23071/poblacion-mayor-de-65-anos-como-porcentaje- de-la-poblacion-mundial-total/

Rodríguez , M., & Sosa , E. (2019). *Evaluacion de la satisfaccion de las necesidades basicas en adultos mayores* . Revista Gerontologica .

Rodríguez y Sánchez. (2019). *Liderazgo gerencial y satisfacción de las necesidades emocionales de los adultos mayores en residencias geriátricas.* Revista Colombiana de Gerontología y Geriatría.

Rodríguez y Castillo. (2020). *Liderazgo directivo y bienestar emocional de los adultos mayores institucionalizados.* latinoamericana de Psicogerontología.

Rodríguez, C., & Morales, A. (2019). *El liderazgo transformacional y su influencia en la satisfacción emocional y física de los adultos mayores.* Revista Mexicana de Psicogerontología.

Sánchez, B., Vega, V., Gómez, N., & Vilema, G. (2020). Estudio de casos y controles sobre factores de riesgo de diabetes mellitus tipo 2 en adultos mayores. *Revista Universidad y Sociedad, 12*(4), 156-164. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400156&lng=es&tlng=es

Torres, M., & López, D. (2020). *El papel del liderazgo directivo en la satisfacción de las necesidades de los adultos mayores en instituciones de largo plazo.* Revista Peruana de Gerontología.

Vargas, L., & López, P. (2019). *Relación entre el liderazgo directivo y la calidad de vida de los adultos mayores institucionalizados.* Revista Chilena de Geriatría.

Yuki, G. (2013). *Leadership in Organizations* . Pearson Education.

Yukl, G. (2010). *Transformational Lea*

ANEXOS

Árbol de problemas



Lluvia de ideas



Cuestionario

Cuestionario sobre liderazgo directivo y satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores

Reciba un afectuoso saludo, invito cordialmente a colaborar con la encuesta, la cual tiene el objetivo de recopilar información para una investigación de carácter académico. Todas las respuestas obtenidas serán tratadas de manera anónima y con total confidencialidad. Agradezco de antemano su valiosa participación.

Instrucciones: Lea atentamente cada ítem e indique con lo que crea pertinente.

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. Nivel Académico *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Primaria
- ◯ Secundaria
- ◯ Bachillerato
- ◯ Tercer Nivel
- ◯ Cuarto nivel

2. Edad *

Marca solo un óvalo.

- ◯ De 18 a 29
- ◯ De 30 a 45
- ◯ De 46 a 65

3. Sexo *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Hombre
- ◯ Mujer

4. Estado civil *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Soltero / a
- ◯ Casado / a
- ◯ Divorciado / a
- ◯ Viudo / a

5. Experiencia con adultos mayores *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Ninguna
- ◯ De 1 a 2 años
- ◯ De 3 a 4 años
- ◯ 5 o más años

6. 1. Un líder que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

7. 2. Un líder debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que manda. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuero
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

8. 3. Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

9. 4. Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el líder lo haga solo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

10. 5. Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer ciertas reparaciones. * La mayoría de los trabajadores prefiere noviembre. Usted decide que será octubre.

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

11. 6. En grupo rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

12. 7. Cuando se discuten asuntos importantes, el líder no debe permitir al colaborador que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

13. 8. Un buen líder es aquél que puede despedir fácilmente a un colaborador cuando lo crea necesario. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

14. 9. Un colaborador debe lealtad en primer lugar a su líder inmediato. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

15. 10. Cuando se fijan objetivos, un líder no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus colaboradores. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

16. 11. No conviene promover reuniones de grupo pequeño con el personal. Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

17. 12. Los colaboradores obedecen mejor los lideres amistosos que a los que no lo son. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

18. 13. Un líder debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

19. 14. Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las politicas de la institución. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

20. 15. Un líder debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

21. 16. Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer las reparaciones en la planta. Un trabajador dice que la mayoría prefiere noviembre. La mejor solución es someter el asunto a votación. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

22. 17. Si dos colaboradores están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el líder es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

23. 18. Un líder debe supervisar los tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

24. 19. La mejor que puede hacer un líder al asignar un trabajo es solicitar al colaborador que le ayude a preparar los objetivos. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

25. 20. Cuando un colaborador critica a su líder, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

26. 21. Cuando se tienen que fijar objetivos, el líder debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los colaboradores inmediatos. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

27. 22. Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el líder, a las asambleas. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

28. 23. Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del líder. El líder ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus colaboradores. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

29. 24. Un líder no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus colaboradores. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

30. 25. Cuando un colaborador no está de acuerdo con la solución que su líder da a un problema, lo mejor es pedir al colaborador que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

31. 26. El líder debe establecer los objetivos, y que sean los colaboradores los que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

32. 27. Para comunicaciones diarias de rutina, el líder debe alentar a sus colaboradores a que se pongan en contacto con él. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

33. 28. Los colaboradores que demuestren ser competentes no deben ser supervisados. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

34. 29. Si dos colaboradores están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

35. 30. Un líder no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiene al buen juicio de sus colaboradores. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

36. 31. Al líder le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En descuerdo
- Totalmente en desacuerdo

37. 32. Son los colaboradores mismos quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

38. 33. El buen líder se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal. *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Ir a la pregunta 39

Variable dependiente

39. 1. ¿Considera que las instalaciones proporcionadas para los adultos mayores son adecuadas y cómodas para su bienestar? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

40. 2. ¿Cree que los adultos mayores tienen acceso oportuno a los servicios de atención médica cuando lo necesitan? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

41. 3. ¿Cree que los adultos mayores tienen acceso regular a alimentos nutritivos y adecuados para su salud? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

42. 4. ¿Cree que los adultos mayores tienen facilidad para mantenerse en comunicación con su familia? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

43. 5. ¿Cree que los adultos mayores tienen constantemente apoyo emocional o alguien con quien hablar sobre sus sentimientos? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

44. 6. ¿Cree que los adultos mayores tienen oportunidades para participar en actividades sociales y recreativas? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

45. 7. ¿Cree que los adultos mayores están adecuadamente protegidos contra los diferentes tipos de abuso como el físico, emocional o psicológico? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

46. 8. ¿Cree que con frecuencia se implementan medidas de seguridad adecuadas para prevenir accidentes y garantizar la seguridad de los adultos mayores? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

47. 9. ¿Cree que los adultos mayores tienen la oportunidad de tomar decisiones sobre su vida y su cuidado de manera autónoma? *

Marca solo un óvalo.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Indiferente
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

48. 10. ¿Cree que los adultos mayores tienen la oportunidad de expresar libremente sus opiniones y sentirse escuchados? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Indiferente
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

49. 11. ¿Cree que el liderazgo directivo es eficaz para satisfacer las necesidades prioritarias de los adultos mayores? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Indiferente
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

50. 12. ¿El liderazgo efectivo siempre permite que los adultos mayores desarrollen sus destrezas y habilidades? *

Marca solo un óvalo.

- ◯ Totalmente de acuerdo
- ◯ De acuerdo
- ◯ Indiferente
- ◯ En desacuerdo
- ◯ Totalmente en desacuerdo

51. 13. ¿Cuáles cree que son las necesidades prioritarias de los adultos mayores ? *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- ☐ La salud
- ☐ La alimentación
- ☐ Apoyo emocional
- ☐ Comunicación social
- ☐ Acceso a la tecnología
- ☐ Otros: _____

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

Ficha de validación de instrumento de registro y recolección de información



-UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO SOCIAL

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE REGISTRO Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO

Este cuestionario se encuentra enfocado sobre **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES PRIORITARIAS DE LOS ADULTOS MAYORES"**

Datos del validador:

Nombre y Apellido	Carlos Martinez
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo)	Dr. UTA Profesor
Email	Carlos.martinez5@uta.edu.ec

Instrucciones

A continuación, encontrará diferentes criterios sobre la estructura del instrumento de recolección de información (Cuestionario) sobre el tema de Investigación:

"LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES PRIORITARIAS DE LOS ADULTOS MAYORES"

Asigne a cada SI un puntaje de 1 y a cada NO un puntaje de 0.

1: SI 0:NO

Nº	CRITERIOS	SI	NO
1	Especificación de la técnica, Instrumento y la población o grupo a ser aplicado.	/	
2	De acuerdo con el Instrumento, los diferentes enfoques e ítems, tienen la pertinencia con el tema de investigación.	/	
3	Relación de los objetivos de los instrumentos con el tema del proyecto de Investigación. **Objetivo general** • Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores en la fundación. **Objetivos específicos** • Identificar los conceptos, características y estilos del liderazgo directivo. • Establecer el estilo de liderazgo directivo de la fundación • Evaluar el nivel de satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores en la fundación.	/	
4	El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	/	
5	Pertinencia entre objetivos, objeto y campo de estudio e indicadores con los ítems del instrumento.	/	
6	Lenguaje claro utilizado en la formación de los ítems.	/	
7	El número de preguntas del cuestionario es excesivo.	/	✓
8	Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar SI, por favor, indique inmediatamente abajo cuales).		/

Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado	
N° de la (s) pregunta (s)	0
Motivos por los que se considere ser un riesgo	-
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	-

	Evaluación general del Cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez del contenido del cuestionario		✓		

Observaciones y Recomendaciones en general del cuestionario	
Sugiero incluir 1 opción de respuesta	
Motivos por los que considera no adecuada	
Motivos por los que considere no pertinente	
Propuesta de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

F._____

Validador

C.I 1805372471

Fecha de validación	29-10-24

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario

-UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO SOCIAL

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE REGISTRO Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO

Este cuestionario se encuentra enfocado sobre **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES PRIORITARIAS DE LOS ADULTOS MAYORES"**

Datos del validador:

Nombre y Apellido	Silvia Torres G.
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo)	UTA Docente.
Email	ss.torres@uta.edu.ec

Instrucciones

A continuación, encontrará diferentes criterios sobre la estructura del instrumento de recolección de información (Cuestionario) sobre el tema de Investigación:

"LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES PRIORITARIAS DE LOS ADULTOS MAYORES"

Asigne a cada SI un puntaje de 1 y a cada NO un puntaje de 0.

1: SI

0:NO

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Nº	CRITERIOS	SI	NO
1	Especificación de la técnica, Instrumento y la población o grupo a ser aplicado.	/	
2	De acuerdo con el Instrumento, los diferentes enfoques e ítems, tienen la pertinencia con el tema de investigación.	/	
3	Relación de los objetivos de los instrumentos con el tema del proyecto de Investigación. **Objetivo general** • Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores en la fundación. **Objetivos específicos** • Identificar los conceptos, características y estilos del liderazgo directivo. • Establecer el estilo de liderazgo directivo de la fundación • Evaluar el nivel de satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores en la fundación.	/	
4	El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	/	
5	Pertinencia entre objetivos, objeto y campo de estudio e indicadores con los ítems del instrumento.	/	
6	Lenguaje claro utilizado en la formación de los ítems.	/	
7	El número de preguntas del cuestionario es excesivo.	/	
8	Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar SI, por favor, indique inmediatamente abajo cuales).	/	

Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado	
N° de la (s) pregunta (s)	—
Motivos por los que se considere ser un riesgo	—
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	—

	Evaluación general del Cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez del contenido del cuestionario		✓		

Observaciones y Recomendaciones en general del cuestionario	
Motivos por los que considera no adecuada	—
Motivos por los que considere no pertinente	—
Propuesta de mejora (modificación, sustitución o supresión)	—

F. Silvia Vargas L

Validador

C.I 1802204501

Fecha de validación	6 - 11 - 2024

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario

-UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO SOCIAL

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE REGISTRO Y RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

CUESTIONARIO

Este cuestionario se encuentra enfocado sobre **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES PRIORITARIAS DE LOS ADULTOS MAYORES"**

Datos del validador:

Nombre y Apellido	Fredy Aguilar
Filiación (ocupación, grado académico y lugar de trabajo)	Master UTA Profesor
Email	

Instrucciones

A continuación, encontrará diferentes criterios sobre la estructura del instrumento de recolección de información (Cuestionario) sobre el tema de Investigación:

"LIDERAZGO DIRECTIVO Y SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES PRIORITARIAS DE LOS ADULTOS MAYORES"

Asigne a cada SI un puntaje de 1 y a cada NO un puntaje de 0.

1: SI **0:**NO

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

N°	CRITERIOS	SI	NO
1	Especificación de la técnica, Instrumento y la población o grupo a ser aplicado.	✓	
2	De acuerdo con el Instrumento, los diferentes enfoques e ítems, tienen la pertinencia con el tema de investigación.	✓	
3	Relación de los objetivos de los instrumentos con el tema del proyecto de Investigación. **Objetivo general** • Determinar la relación entre el liderazgo directivo y la satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores en la fundación. **Objetivos específicos** • Identificar los conceptos, características y estilos del liderazgo directivo. • Establecer el estilo de liderazgo directivo de la fundación • Evaluar el nivel de satisfacción de las necesidades prioritarias de los adultos mayores en la fundación.	✓	
4	El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para que los encuestados puedan responderlo adecuadamente.	✓	
5	Pertinencia entre objetivos, objeto y campo de estudio e indicadores con los ítems del instrumento.	✓	
6	Lenguaje claro utilizado en la formación de los ítems.	✓	
7	El número de preguntas del cuestionario es excesivo.		✓
8	Las preguntas constituyen un riesgo para el encuestado (en el supuesto de contestar SI, por favor, indique inmediatamente abajo cuales).		✓

Preguntas que el experto considera que pudieran ser un riesgo para el encuestado	
N° de la (s) pregunta (s)	0
Motivos por los que se considere ser un riesgo	—
Propuestas de mejora (modificación, sustitución o supresión)	—

	Evaluación general del Cuestionario			
	Excelente	Buena	Regular	Deficiente
Validez del contenido del cuestionario	✓			

Observaciones y Recomendaciones en general del cuestionario	
Motivos por los que considera no adecuada	
Motivos por los que considere no pertinente	
Propuesta de mejora (modificación, sustitución o supresión)	

F._____

Validador

C.I

Fecha de validación	29-10-24

Muchas gracias por su valiosa contribución a la validación de este cuestionario