

Liderazgo Transformacional y su Influencia en el Clima Laboral en el Hospital General Machala en el periodo 2022-2023

Flor María SAAVEDRA BALDEÓN^a y Katherine María de Lourdes SAAVEDRA BALDEÓN^b

^a Odontóloga. E-mail flor.saavedra@uees.edu.ec

^b Ingeniera Civil. E-mail katherine.saavedra@uees.edu.ec

Palabras clave:

Liderazgo Transformacional, Clima Laboral, Dirección de Personas, Trabajo en Equipo, Calidad.

Resumen

El liderazgo transformacional y su conceptualización, ha sido un tema abordado por muchos años y por varios teóricos, debido a la importancia del liderazgo en el ámbito laboral, ya que este es un aspecto clave para el buen manejo del personal de trabajo y dirección de personas. El objetivo de esta investigación es, describir el liderazgo transformacional y su influencia en el clima laboral en el Hospital General Machala, para conocer como este a través de los años se ha desarrollado en escenarios diversos, debido a que tiene una gran influencia en el rendimiento de la empresa, en la que son participes todos sus miembros, así como también corresponsables de alcanzar un compromiso organizacional en el que mediante un trabajo compartido se efectivice los procesos de gestión a futuro. La metodología que se aplicó para realizar este análisis investigativo fue de enfoque mixto (cualitativo- cuantitativo), no exploratorio, en base a la recolección de información relevante sobre el objeto de estudio. Los resultados refieren que la influencia del liderazgo transformacional

en el clima laboral del Hospital General Machala, es positiva y que, mediante la persuasión de los líderes organizacionales, es posible obtener grandes beneficios que no solo se enmarcan en mejorar la interrelación del personal de trabajo, sino también mejorar la calidad de la atención y servicio que se brinda.

Abstract

Transformational leadership and its conceptualization have been a topic addressed for many years and by several theorists, due to the importance of leadership in the workplace, since this is a key aspect for the good management of work personnel and management of people. The objective of this research has been to describe transformational leadership and its influence on the work environment at the Machala General Hospital, to know how it has developed over the years in modern settings, taking into account that motivation is the fundamental tool for leaders, because it has a great influence on the performance of the company, in which all its members are participants, as well as co-responsible for achieving an organizational commitment in which through shared work they can make future management processes effective. The methodology that was applied to carry out this investigative analysis was a mixed approach (qualitative-quantitative), non-exploratory, based on the collection of relevant information about the object of study. The results obtained have made it possible to know that the influence of transformational leadership on the work environment of the Machala General Hospital is positive and that through the persuasion of organizational leaders, it is possible to obtain great benefits that are not only

Keywords:

Transformational
Leadership, Work
Environment, People
Management,
Teamwork, Quality.

framed in improving the interrelationship of the hospital staff work, but also improve the quality of the care and service provided.

Introducción

El liderazgo, es un tema que abarca varias conceptualizaciones, ya que la finalidad de esta instauración es el estudio de grupos con relación al ámbito laboral, en el que confluyen especialmente las ciencias administrativas, que son las que requieren de un gran manejo de personal, siendo este relevante ya que, estructura las bases del cumplimiento de metas a corto y largo plazo, que establecerán la guía y consecución de objetivos en una determinada empresa (Izquierdo et al., 2017; Pedraja et al., 2020). Son varias las organizaciones que dentro de sus niveles de atención requieren formación en este ámbito para capacitar a su personal y ejecutivos (Mendoza, García y Avelar, 2020).

Un aspecto a recalcar es que la importancia del liderazgo se encamina al planteamiento de estrategias que permitan crear hábitos y modificar conductas a nivel institucional, ya que la diferencia de una entidad productiva con una que no posee un buen desarrollo, es el arte de la comunicación que se traduce en aspectos verbales y no verbales que permiten a un grupo de personas ser conducidos hacia un fin común (Pautt, 2011; Villar y Araya, 2019).

El liderazgo se determina mediante diferentes funciones y en ocasiones el término liderazgo suele confundirse con aspectos como, dar órdenes lo que en muchas ocasiones genera un ambiente laboral tenso, que se dirige de manera rápida, compleja y que como consecuencia no permite la consecución de metas u objetivos que se traza a beneficio de la empresa. En este aspecto el liderazgo y la dirección de personas se consolidan en una línea de tiempo que no solo se centra en los resultados de una buena dirección, sino en el bienestar de los trabajadores, para que se siga fortaleciendo el sistema global de la organización, por ello la fuerza de un directivo

es grande y requiere de un compromiso emocional que genere buenas ideas a favor del conjunto o núcleo empresarial (Arjomandi, 2021).

El desarrollo global y tecnológico ha provocado grandes cambios a nivel gerencial, ya que en la actualidad la dirección de personas no solo se desarrolla en un escenario presencial, sino también por medio de comunicación digital que ha permitido un mayor acceso a la información y de manera rápida, en este aspecto, las empresas luchan por lograr su permanencia y desarrollo (Riquelme et al., 2020). De esta manera el liderazgo y sus tipologías, se han creado actualmente para especificar un área específica de desenvolvimiento de quien dirige a un personal de trabajo, como lo es el liderazgo transformacional que se enfoca en realizar un trabajo de manera colaborativa, en donde tanto el líder como sus seguidores trabajan para un bien común, siendo esta una respuesta positiva en el ámbito de la educación de cualquier persona, para dirigirse apropiadamente y gestionar con asertividad y compromiso (Figuroa, 2012).

El clima laboral en este aspecto es fundamental para valorar el desarrollo organizacional, es por ello que, esta visión permite potenciar el desarrollo personal de los empleados, ampliando sus objetivos y mirando al futuro de tal manera que este permita analizar la situación actual del entorno, identificando las necesidades que tienen los trabajadores a fin de establecer mejores propuestas de cambio tanto fuera como dentro de la organización. El clima laboral de esta forma permite conocer a modo de evaluación el comportamiento de cada uno de los individuos que conforman una empresa, ya que, comprendiendo la naturaleza del objeto de estudio, es posible analizar que es necesario trabajar para mejorar (Gonzales et al., 2018).

El objetivo del presente trabajo de titulación es describir el liderazgo transformacional y su influencia en el clima laboral de los servidores públicos del Hospital General Machala, para conocer como este a través de los años se ha conceptualizado en los diversos escenarios, y si el

mismo ha tenido buenos resultados en su aplicación. El tema escogido se considera relevante ya que el líder dentro de las organizaciones es el ente fundamental, que ejerce guía y dirección al personal, trabajando juntos por un objetivo en común y el cumplimiento de metas que mejoren los servicios de calidad empresarial, para conocer como este posee gran influencia en el manejo de grupos, y de cómo mediante este concepto se enfoca en el nivel de motivación, para juntos alcanzar un nivel alto de competencia, mediante el trabajo continuo y en equipo, para que de esta manera mejoren los servicios de calidad empresarial (Antonio y Herrera, 2019).

La investigación de esta temática es relevante ya que el término liderazgo ha sido conceptualizado de una manera errónea en los procesos de gestión administrativa, configurando al líder como un ente ejecutor que solo dirige sus esfuerzos a ordenar y hacer cumplir sus decisiones con la finalidad de que lo que él dirige sea aceptado. Pero la realidad es diferente ya que a través de los años mediante el estudio y análisis de esta palabra se han realizado grandes aportaciones para su referencia y ella engloba la necesidad de que un líder tenga dentro de sus habilidades instaurado este rol en el que su finalidad sea el de velar por el bienestar de todos sus compañeros, teniendo como plan, instaurar estrategias participativas, tomando en cuenta las aportaciones de los demás e inclusive, haciendo participes a los trabajadores de una entidad al tomar una decisión, ya que la meta final es buscar el bien común.

El liderazgo transformacional, por lo tanto, se basa en preceptos internos para fijar una meta a nivel global y a través de los esfuerzos de todos los miembros de la comunidad organizacional, luchar por cumplir con los objetivos propuestos, para brindar una atención y servicios de calidad (Jiménez et al., 2020).

Existe la necesidad de establecer en las funciones o clima laboral, un liderazgo en base a un trabajo en equipo, que permita establecer cambios o tomar decisiones efectivas dentro de las

administraciones, ya que si se siguen estos preceptos es posible que Ecuador establezca servicios de calidad, lo cual generará confiabilidad en los entes de la sociedad para promover el desarrollo del país y disminuir los actos de corrupción que por años han estancado los procesos de mejora.

Revisión de Literatura

Liderazgo

Estudiar los aspectos que conceptualizan los términos liderazgo y dirección de personas, es un aspecto complejo ya que cada uno de los líderes organizacionales, por ser un mundo diferente y por poseer diverso tipo de personalidad, adapta sus necesidades a los requerimientos en el ámbito organizacional a fin de brindar un servicio óptimo en su esfera laboral (Figueroa, 2012). Son varias las teorías que han tratado de contribuir al ámbito del liderazgo como son la teoría psicodinámica, la psicología y la sociología, y estas perspectivas abarcan procesos internos y externos que engloban la mejor forma de dirección de personas (Izquierdo et al., 2017).

El liderazgo como tal, en lo que respecta a su origen etimológico, según refiere García, (2020) conceptualiza al líder como un ser activo que se encuentra a cargo del manejo activo entre sus pares en el contexto organizacional, que actúa como mediador para dar solución a los problemas que en muchos casos afectan el clima laboral y que requieren de un manejo apropiado para enfrentar oportunamente los diversos conflictos, discusiones o procesos. El liderazgo entonces no solo se describe como alguien que acompaña, sino el que guía y muestra a sus compañeros de trabajo la ruta trazada para alcanzar de manera conjunta los objetivos planteados (Ganga y Navarrete, 2013).

Son varios los teóricos que han tratado de definir este término sin tener resultados óptimos ya que a menudo sus conceptualizaciones son confusas e incluso contradictorias, inclusive dentro de las estructuración del término se involucran diferentes percepciones,

expectativas y comportamientos en el actuar de los actores organizacionales, y esto se debe a como se lo refirió en el párrafo anterior, cada líder busca la mejor forma de actuación frente a las necesidades de su entorno y en ello es el individuo con características personales que busca el medio de enfrentar diferentes tipos de problemas y busca las mejores alternativas de la transformación de la realidad, mediante el manejo de personas (García, 2020). Es así como cada líder actúa de determinada manera, respecto a sus rasgos psicológicos característicos que entran en juego a la hora de desempeñar su función (Ganga y Navarrete, 2013; Arjomandi, 2021).

Existe una controversia al delimitar que existe una diferencia entre estos dos términos, pero los teóricos en diferentes literaturas conciben que liderar enmarca el rol que corresponde a cada uno de los líderes institucionales y por otro lado a la dirección como la guía que se traza dentro de los procesos para hacer lo que es correcto, diferenciando a ambos en que los directores se ocupan de cosas que deben ser realizadas y los líderes de las cosas que importan a las personas, en este hecho los líderes se conducen mediante las necesidades de los empleados en determinado sector, buscando su beneficio en términos de productividad, concibiendo la idea de que los problemas deben ser resueltos a fin de no obstaculizar los niveles de producción (Hernández et al., 2021). En este aspecto el director determina su responsabilidad a través de una etiqueta de liderazgo en sentido contrario al líder quien lo hace como un aspecto natural, en el que se determina no un estatus, sino una característica de su personalidad (Quezada, 2020).

Teorías Clásicas

Las organizaciones, en el transcurso del tiempo han venido incorporando en sus procesos transformacionales, los modelos de actuación, ya que los procesos que se enfatizan para un buen liderazgo se caracterizan por ser amplios y horizontales, de manera que se exploten los recursos

humanos como parte de una administración eficaz, para ello es necesario recalcar que mediante una buena optimización y administración de los recursos de un grupo social se puede lograr eficiencia, calidad y mejor productividad (López et al., 2006).

Es así como la globalización del conocimiento conlleva el progreso de competencias en el administrador, para hacer frente a las necesidades de su entorno, y es esta acción práctica que favorece los propósitos del conocimiento en el área de los procesos de gestión administrativa. En este aspecto se han recabado algunos tópicos que explican el origen de estos procesos y las características que rigen en la actualidad (Calderón, 2012).

En la historia de la humanidad varios de los filósofos en un principio destacaban al liderazgo como parte de procesos que enmarcaban la autoridad, con una delimitación propia de características que se estructuraban de manera rígida, creando barreras en la cultura administrativa dentro de la sociedad, y como refieren los diferentes enfoques de la administración en la búsqueda de una conceptualización, es Frederick Taylor quien plantea la posibilidad de la creación de mayor productividad mediante una mayor eficiencia en la producción, e incorpora mejores salarios para los empleados, a través de la aplicación del método científico, en la que los estudios se enfocan en mayor productividad con mejores pagos, como un proceso de recompensa (López et al., 2006).

De esta manera son varios los autores en épocas antiguas que han destacado en este campo del conocimiento, y que han dado luz para que las teorías administrativas entiendan el proceso de integración y globalidad en el proceso de requerimientos sujetos al desarrollo productivo de una empresa en los que se remarca el bien común, capaz de crear un compromiso interglobal que concibe al sujeto como una guía influyente capaz de dirigir a un grupo de personas con propósitos colaborativos y motivadores que involucre a otros actores en su

participación, planeación y toma de decisiones, y mediante estos se pueda conseguir favorecer la concepción de metas planteada con un sentido de pertenencia institucional (Vallejo, 2009).

El sistema abierto permite un análisis profundo y amplio de las organizaciones. Las que se consideran sistemas abiertos, pues su comportamiento es probabilístico y no determinista; ellas forman parte de una sociedad mayor, y están constituidas por partes que guardan una interdependencia entre sí (Cuevas et al., 2020).

El enfoque situacional es el planteamiento más reciente dentro del pensamiento administrativo y señala un paso adelante del enfoque de sistemas. Sus orígenes se remontan a los recientes estudios sobre las organizaciones, sus entornos y tecnologías. Todas esas investigaciones revelaron que el pensamiento administrativo hasta entonces no era suficiente para explicar los mecanismos de ajuste de las organizaciones a sus entornos y tecnología de manera proactiva y dinámica. Aunque las organizaciones escogen sus entornos, después son condicionadas por ellos; esta situación las obliga a adaptarse a ellos para sobrevivir y crecer (Velasquez, 2002). El conocimiento del entorno se torna vital para la comprensión de los mecanismos organizacionales. Sin embargo, el análisis organizacional es aún incipiente, y se requiere mucha investigación en el futuro (Cuesta y Moreno, 2021). La otra variable que condiciona la estructura y el comportamiento organizacional es la tecnología utilizada por la organización para sus operaciones (Caceres, 2021).

Teorías Neoclásicas

Su enfoque se fundamenta en la teoría neoclásica, en las que dentro de las teorías administrativas enmarca un eclecticismo teórico de los aspectos que dirigían el ámbito administrativo en la antigüedad, que junto con los aspectos históricos y nuevos conocimientos aprovechan la contribución del clásico planteando una nueva concepción del liderazgo

administrativo con términos amplios, revisados y mejorados con la teoría neoclásica (Palafox et al., 2020).

Uno de los principales teóricos es Peter Drucker, en la que destaca de manera notable a la administración, recalcando que un sistema abierto permite un análisis profundo y amplio en lo que corresponde a las organizaciones, ya que considera que el tipo de comportamiento debe ser probabilístico y no determinista, debido a que en la actualidad nos encontramos sumergidos en una nueva era tecnológica donde, en el ámbito empresarial existen diversas formas y mecanismos de ajuste de las organizaciones a sus entornos de manera proactiva y dinámica (Lagunas, 2019).

Aunque las organizaciones escogen sus entornos, después son condicionadas por ellos; esta situación las obliga a adaptarse a ellos para sobrevivir y crecer, este enfoque neoclásico permite concebir la nueva forma de trabajo en el ámbito organizacional en la que existe un sistema abierto y flexible, que se guía por medio de los cambios que se originan en el entorno dando solución y respuestas a los problemas de productividad, eficiencia y eficacia organizacional, en este contexto, está claro que la contribución de las ciencias psicológicas, la filosofía, la psicología, la sociología y sobre todo la generación de conocimiento, han tenido gran influencia en la esfera de las gestión administrativa, considerando el liderazgo y la dirección de personas, tomando en cuenta que es necesario además de satisfacer las necesidades fisiológicas y sociales se le deben satisfacer las necesidades psicológicas y trascendentales (Delgado y Delgado, 2003).

Enfoques Modernos

Los enfoques modernos se distinguen por optimizar los recursos empresariales y maximizar el beneficio de estas en las que aparecen nuevas propuestas en el ámbito tecnológico,

estos engloban varios aspectos que son fundamentales desde el ámbito de los recursos públicos ya que para hacer referencia a los procesos de liderazgo y dirección de personas es necesario tomar en cuenta no solo el proceso de implementación sino también la factibilidad de su aplicación ya que para financiar las acciones necesarias para el desarrollo empresarial, es preciso consolidar iniciativas tendientes a asegurar el crecimiento y productividad empresarial, aumentar los ingresos tributarios y mejorar la calidad del gasto público, teniendo en cuenta las restricciones presupuestarias y el buen uso de los recursos públicos porque es de vital importancia para el desarrollo de políticas que contribuyan al logro de los objetivos, es decir, al mejoramiento de la calidad del gasto, mediante un uso eficaz y eficiente de los recursos para el alcance de los resultados esperados de las intervenciones públicas (Navia et al., 2019).

El liderazgo y la dirección de personas, integra aspectos en relación a la gestión del talento humano y es considerada como un ámbito fundamental para determinar si el desenvolvimiento laboral de la institución aporta a los logros y objetivos planteados, ya que sobre estos aspectos se destaca un subsistema que genera importantes insumos para la toma de decisiones sobre determinantes tales como: reconocimientos, capacitación, formación y desarrollo (Cárdenas, 2023). De estos, los líderes en los procesos de gestión deben establecer los lineamientos y la metodología establecidas por el organismo rector de la regulación de aspectos inherentes a la administración del talento humano dentro del cual, existen lineamientos y metodologías que posiblemente respondan a una realidad global, más no específica identificada en cada institución, además dichas directrices deben asegurar que el subsistema del recurso humano opere con carácter sistémico (Calderón, 2012).

Un aspecto que destacar es que no es factible considerar aisladamente los términos liderazgo y dirección de personas ya que, mediante su instauración, este fortalece el proceso de

organización referente a los objetivos propuestos de cada empresa, a fin de que se dé cumplimiento al mismo para posteriormente generar resultados globales para beneficio de la organización, que no serán necesariamente en beneficio de los colaboradores (Burgos, 2021). Es de esta manera como el sistema de recursos humanos implementa y cumple con todas las especificaciones de un sistema integrado en el que se ve reflejado el verdadero liderazgo y forma parte del diseño organizativo de una empresa, el cual pretende establecer un modelo de relaciones que, en ejecución, permita conseguir los objetivos establecidos para esa organización (Rimbau, 2019).

Liderazgo Transformacional

El estudio del liderazgo transformacional como precepto base en las organizaciones, conlleva la capacidad de influir de manera positiva en el progreso, así como también en el de las personas con las que se labora, es por ello que este concepto ha sido y seguirá siendo fundamental para establecer los requerimientos que son significantes en la búsqueda de una buena administración. Debido a que el líder es el resultado de un proceso histórico que ha tratado a través de los años, darle una connotación importante a esta ejecución, por ello, su concepción es compleja, ya que muchos han visto a esta palabra como parte de un sistema de ordenanza, que mediante una actuación ejecutoria y rígida es capaz de demostrar un buen liderazgo transformacional, pero, la realidad es contraria, ya que un líder se caracteriza por crear un entorno de confianza y participación, en la que todos sus trabajadores sean movidos por la motivación, que se ejerce desde los aspectos internos y externos, que tiene como finalidad mejorar los procesos de gestión y brindar un servicio de calidad (Espinal, 2006). Se trata de un proceso que busca influir, guiar y dirigir a los miembros de una empresa para seguir a su líder de

forma voluntaria. La clave radica en el compromiso por conseguir los objetivos de negocio (Lotito, 2022).

En el ámbito laboral, esta concepción implica una reflexión sobre las creencias, prácticas y juicios morales. Por ello, comprende un proceso de valoración y provee la necesidad de evaluar el por qué algo es bueno o malo considerando estas palabras desde el término social, debido a que, es una actividad consciente del ser humano que influye al momento de tomar una decisión y se expresa en una reflexión disciplinada sobre las decisiones que toman las personas y las instituciones, y es de esta manera como, la ética no solo estudia lo que se hace, sino también lo que deja de hacerse por negligencia, mala práctica y falta de previsión, es desde este punto que el liderazgo, basado en el marco de los principios éticos, permitirá juzgar la rectitud de una norma o decisión como una obligación o deber, que se relaciona con la clase de ser al que aspiramos cuando actuamos moralmente (Romero, 2020).

La función del líder dentro de las empresas, ha sido esencial para garantizar la eficacia y el buen funcionamiento de todos los ámbitos de la empresa. El líder es el encargado de guiar a todo el equipo hacia una misma dirección para alcanzar juntos los objetivos fijados. Son varios los investigadores que se han preocupado por el desarrollo de una ciudadanía participativa y democrática donde exista el buen liderazgo dentro de la administración empresarial, y desde diversas perspectivas, han abordado esta temática a fin de recolectar la mayor cantidad de información que permita establecer los factores que inciden, ya que existe la necesidad de tomar en cuenta la perspectiva de los entes sociales como parte del desarrollo de cada país (Romero, 2020).

La relación líder - equipo en el liderazgo transformacional, se dirige con conciencia, se caracteriza por el razonamiento de principios que se toman como base en el proceso de

transformación interna, a fin de despertar la conciencia, vigilar por crear condiciones factibles para la organización en el marco de los derechos y, asumir valores y convertirlos en principios, que permitan madurar el juicio y actuar responsable e íntegramente (Bueno, 1996).

El liderazgo es uno de los temas más estudiados a nivel teórico debido a que en éste se estudia la influencia que ejerce el líder en sus subordinados, la capacidad de trascender de sus intereses individuales para seguir los intereses de la compañía, logra aumentar el compromiso organizacional a largo plazo para cumplir con la visión de la empresa, por lo que es tanta la metamorfosis cultural que presenta la compañía que no solo logra transformarla, sino que también se extiende fuera de esta a lo largo de su cadena de suministros (Sumba et al., 2022).

Clima Laboral

El concepto de clima laboral se encuentra vinculado al contexto empresarial y se basa tanto en el comportamiento organizacional y del talento humano ante la interrelación y aspectos que se comparten para lograr un fin determinado. En este aspecto, el clima laboral es el resultado de las interrelaciones personales y de la forma en como esta se establece en relación a la influencia de quienes comparten juntos un sistema organizacional (Bermejo et al., 2022).

El clima organizacional a nivel empresarial es fundamental en los procesos de gestión empresarial y son de gran interés por las organizaciones ya que permiten generar factores positivos en relación a las interrelaciones y procesos de comunicación, para ello se utilizan una variedad de instrumentos para evaluar este aspecto siendo el ámbito de la Psicología, la que le permite validar el modo en el que se desenvuelven las personas en el ámbito laboral (Iglesias et al., 2020).

Analizar la subjetividad en las personas, sobre todo dentro de una organización, no es tarea fácil, ya que es una capacidad que deben tomar en cuenta por parte del equipo de

profesionales de recursos humanos, para de esta manera aportar un valor a las operaciones según los servicios que se brindan. Es importante recalcar que en las organizaciones públicas o privadas son de gran importancia el capital humano, siendo este el fundamental para precisar un buen clima laboral, como parte del ambiente de trabajo que se experimenta dentro de la organización, ya que es necesario potenciar la productividad y fortalecer las emociones como parte de la buena toma de decisiones de manera responsable con la finalidad lograr motivación, productividad, identidad y diferentes compromisos con su empresa (Pedraza, 2020).

Metodología de la Investigación

Para la realización de la presente investigación se recolectó información bibliográfica, que describe la importancia del liderazgo transformacional en el ámbito organizacional y su influencia en el clima laboral en el Hospital General Machala, en el que mediante un buen manejo y actuación, este puede tener una buena ejecución y un entorno agradable en el que la labor se ejecute de manera armoniosa y en equipos de trabajo, realizando las actividades con un fin determinado que les permitirá cumplir los objetivos planteados y de esta manera crecer a nivel empresarial.

La investigación que se ejecutó fue de enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo) no exploratorio de tipo descriptivo. El cuestionario empleado que se aplicó a la muestra fue estructurado según la escala de Likert, que según el estudio que realizó Rodelo et. al (2023) da excelentes resultados en su aplicación con datos informativos fidedignos. Esta aplicación, permitió conocer de manera concreta la influencia del liderazgo transformacional y su influencia en el clima laboral, estas fueron tomadas a profesionales en el área de Talento Humano Hospital General Machala, en la que se han planteado preguntas en referencia a la importancia del

liderazgo como conductor del buen desarrollo empresarial, esta muestra ha sido escogida de manera aleatoria.

Mediante la información recabada y las encuestas planteadas se deduce con claridad la importancia de tomar en cuenta, como pieza fundamental en el ámbito organizacional, la importancia que representa el liderazgo transformacional, estableciendo parámetros de dirección motivadores que direccionen al personal hacia una meta común que no solo creará satisfacción personal sino logros y bienestar mutuo, por lo tanto no hay manipulación de las variables, ya que estas se describen tal como se presentan.

Para esta investigación se tomó como referencia a Rodelo et. al (2023) quien en su estudio realizó una encuesta de 53 ítems, utilizando una escala Likert de 5 puntos que iba desde “1. Muy en desacuerdo” hasta “5. Muy de acuerdo”. Además, se incluyeron otros 26 ítems para medir el clima laboral, también utilizando una escala Likert de 5 puntos que iba desde “1. Muy desfavorable” hasta “5. Muy favorable”.

Análisis de Resultados

El tamaño de la muestra escogida ha sido de 57 personas, aplicando encuestas de tipo aleatorio, con una cantidad de 13 preguntas según la escala de Likert, en donde se ha recogido información veraz del personal del Hospital General Machala, en las que se han tomado en cuenta distintas áreas laborales de tipo aleatorio.

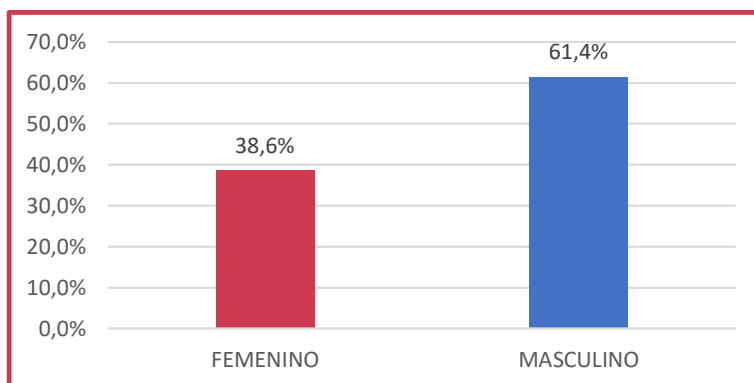
Las encuestas reflejan un puntaje de 89, 1% de aquellas personas que consideran que es importante la influencia del liderazgo en el clima organizacional, para ello, se ha tomado en consideración la participación del 40% de mujeres y el 60% de varones, en el rango de edad de 18 años en adelante, donde los participantes acordes al nivel de estudio conforman en sus títulos desde ser Bachilleres, hasta poseer Doctorados en su especialidad.

Un aspecto relevante también es que existe una confusión con respecto al término liderazgo, ya que esta capacidad no es aplicada en todos los contextos ni en todas las personas que desarrollan títulos de mayor jerarquía, siendo el liderazgo un aspecto que no se destaca en todos los jefes de personal, sino una característica innata o modelada que se puede efectivizar mediante el trabajo coordinado.

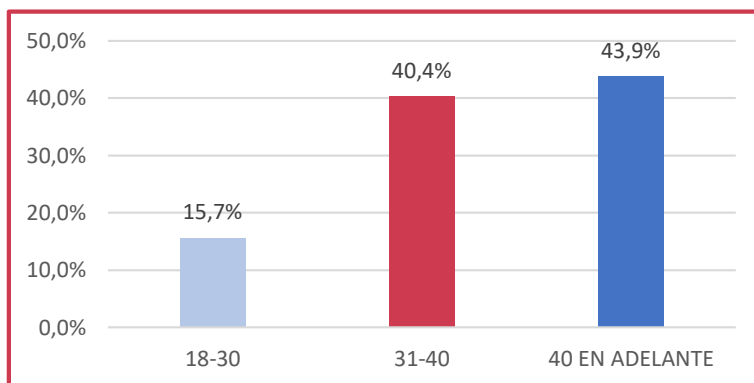
De los resultados, también se puede señalar que el liderazgo es fundamental en el área laboral, para lo que el 76,4% de las personas lo refieren como positivo, y el 10,9% señala que a veces. Otro aspecto que se destaca es el nivel de motivación que perciben los trabajadores para el cumplimiento de los objetivos institucionales en donde se señala, que solo el 32,7% considera que sí lo es.

El liderazgo es un pilar fundamental en el manejo de personal, ya que estas características permiten integrar todo en relación al trabajo que se realiza en conjunto, por ello en los resultados se evidencia que el 25,5% en su trabajo evidencia la labor que lleva a cabo el líder para potenciar las capacidades de liderazgo en otros. De esta misma forma, el 52,7% coincide en que es importante contrarrestar las debilidades de un trabajador empleando las fortalezas de los demás para obtener un buen desarrollo organizacional.

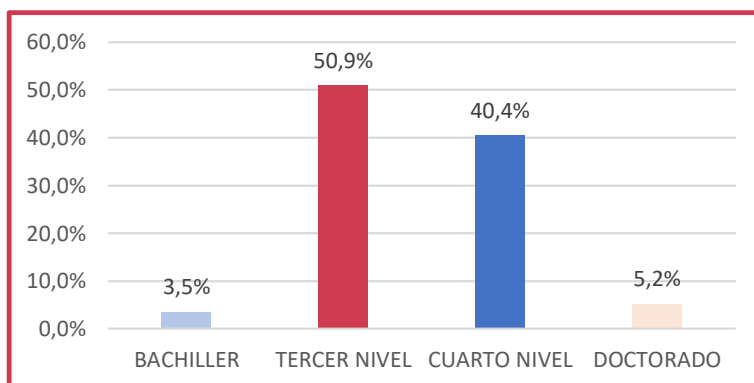
El 61,4% de los encuestados fueron de género masculino, mientras que el 38,6% de género femenino.



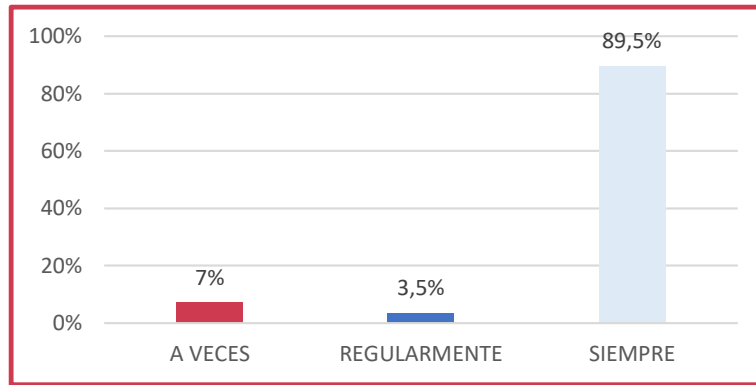
El rango de edad de nuestra muestra se encuentra con el 15.7 % de 18 a 30 años, seguido del 40.4 % que va desde 31 a 40 años y por último con el 43.9% el rango de edad oscila de 40 años en adelante.



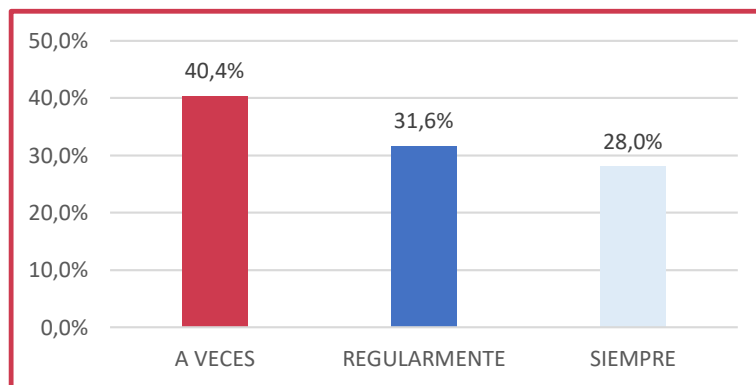
El 3.5 % respondió que eran bachilleres, el 50.9 % refirió que mantiene un tercer nivel, seguido del 40.4 % con cuarto nivel y por último solo el 5.2 % cuenta con un doctorado.



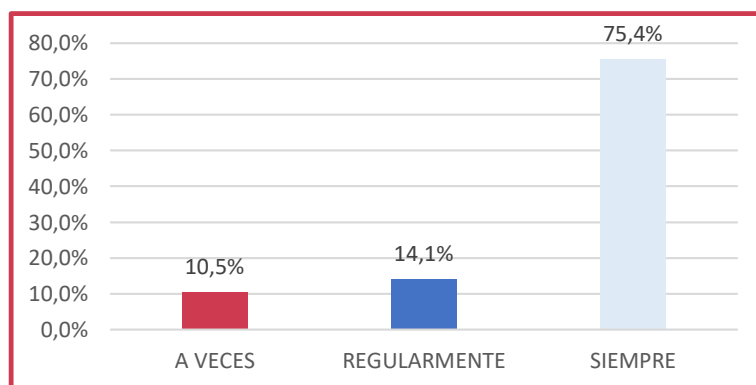
El 89.5% manifestó siempre, seguido del 7 % a veces y por último el 3.5% regularmente, que es importante el buen liderazgo, para el mejoramiento del clima laboral.



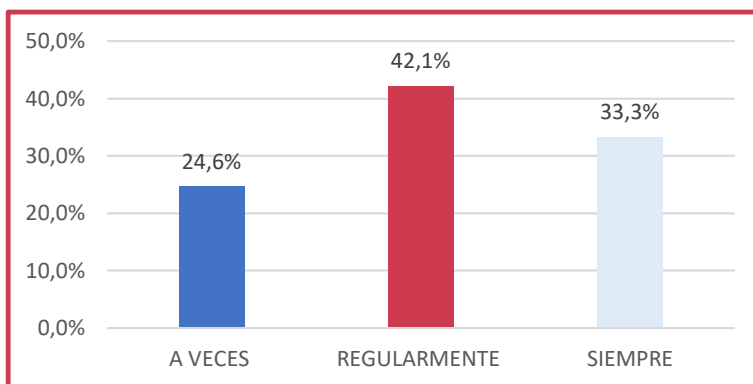
Referente a si el liderazgo es una característica que posee todo jefe, el 40.4 % de los servidores manifestó a veces, seguido del 31.6% que indica regularmente y por último 28.0% que refiere siempre.



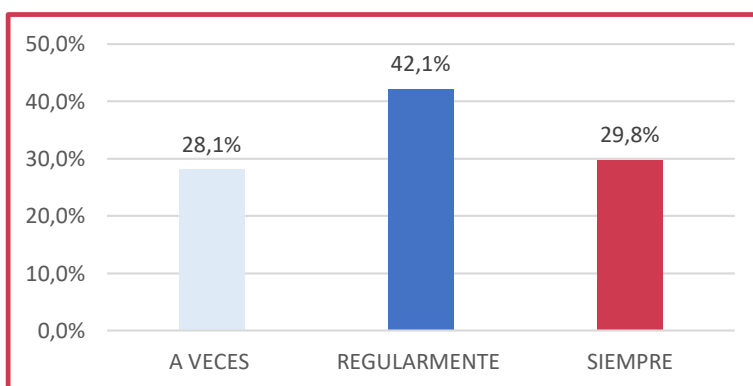
El 75.4 % de los encuestados respondió que siempre será fundamental el liderazgo en su área laboral para el cumplimiento de metas y un buen clima laboral.



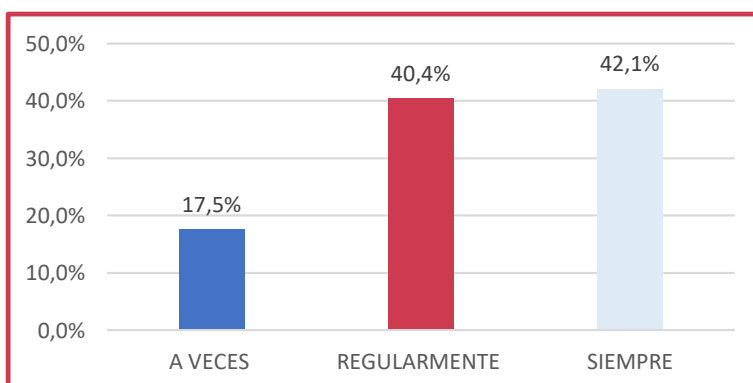
La gran mayoría de los encuestados indicó que regularmente existe interrelación entre compañeros de trabajo.



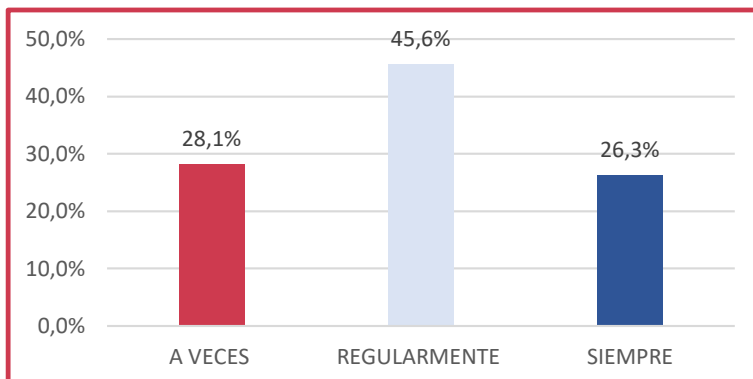
El 42.1 % de los encuestados respondió regularmente el líder suministra ayuda y motivación para el cumplimiento de los objetivos estratégicos, seguido del 29.8 % que respondió siempre y por último el 28.1% que manifestó a veces.



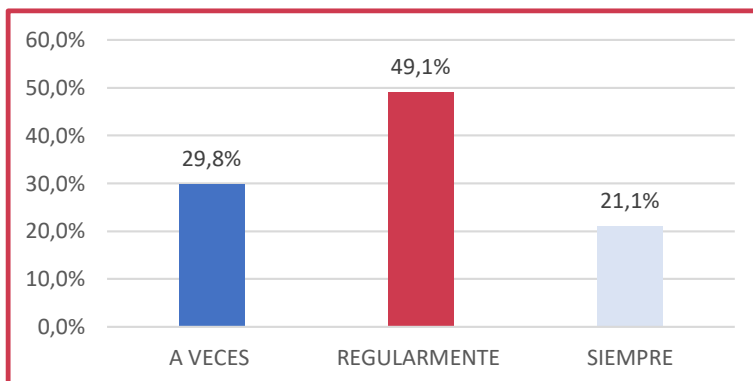
La mayoría manifestaron que las cualidades en los líderes de la organización se basan en un clima de empatía y respeto hacia la opinión de los demás.



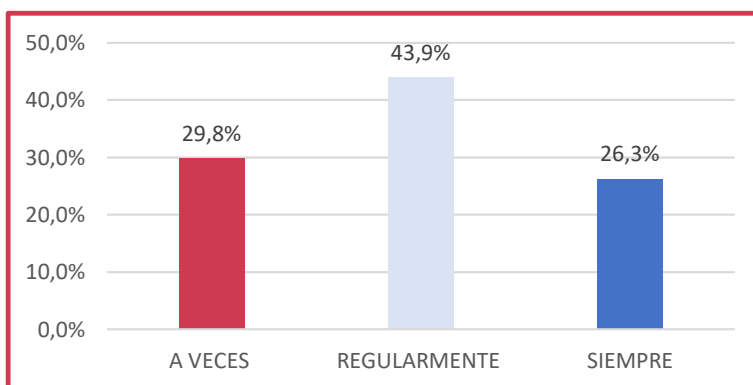
En esta institución, el líder motiva regularmente al personal de su organización.



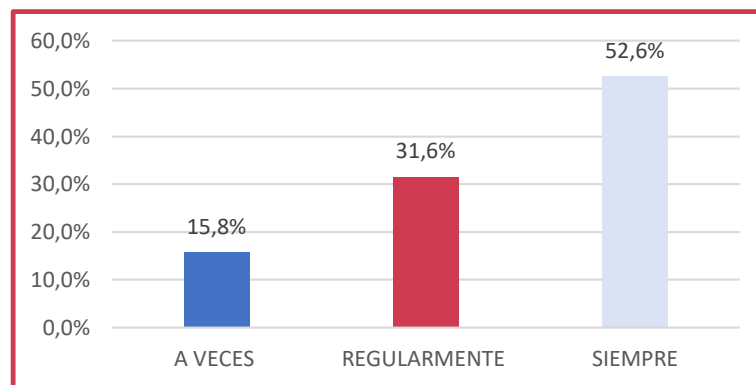
El 49.1% de los servidores manifestaron que el líder regularmente antes de tomar una decisión, la socializa con el grupo de trabajo para llegar a un acuerdo común.



El 43.9 % de los encuestados respondió regularmente, seguido del 29.8% respondió a veces y por último el 26.3% refirió que siempre, que el líder en su organización, se esfuerza por construir relaciones y equipos, así como el desarrollo del potencial de liderazgo.



Finalmente, la mayoría cree que para que exista un buen liderazgo, es importante contrarrestar las debilidades de un trabajador empleando las fortalezas de los demás.



Discusión

El liderazgo transformacional, es una nueva forma de dirigir a las personas en los espacios empresariales, lo que resulta un aspecto fundamental en el desarrollo de los sistemas de calidad empresarial. La necesidad de generar cambios a nivel de liderazgo ha permitido crear mejores formas de establecer un nivel de comunicación eficaz, en el que la cooperación se configura como un aspecto motivacional en el que se toma en cuenta el beneficio de todos dentro de una empresa, y se establece un clima laboral de eje horizontal que permite conocer aspectos que se puedan mejorar, teniendo en cuenta aspectos fundamentales, en la orientación de búsqueda de soluciones eficientes.

En relación con el clima laboral, el liderazgo organizacional, forja una nueva forma de actuación que influye directamente en los aspectos que se desarrollan en el ambiente interno de interacción entre los trabajadores y sus directivos, en los que el clima laboral, es el resultado de la efectividad de liderazgo, ya que, la satisfacción y motivación se encuentran ligados para lograr

un desarrollo eficiente, del rendimiento de los empleados, clarificando las expectativas y recompensas para efectivizar la actuación.

Conclusiones y Recomendaciones

Mediante el estudio realizado, se concluye que la influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral se destaca por mantener una buena comunicación interpersonal con el equipo de trabajo, en el que se establece que para que exista una atención de calidad, la referencia de una buena dirección de personas, no solo permite cumplir con las metas propuestas en una organización, sino también establecer un buen trabajo en equipo, destacando que el estilo de liderazgo es importante para que se establezca un buen diálogo y trabajo en conjunto.

El liderazgo transformacional se destaca por establecer dentro de las organizaciones, el punto de partida para trazar las metas deseadas por una empresa, en el que el líder es quien guía hacia la consecución de los objetivos y dirige hacia el cambio e innovación a su personal de trabajo, a fin de impulsar un proceso de cambio que, mediante la motivación, se va a potencializar, fomentando la efectividad organizacional que crea un compromiso de los demás con el sistema empresarial, vinculando al mismo y elevando el interés de los trabajadores para generar mayor conciencia de la necesidad de una buena productividad, en favor del empleado como el empleador.

En los resultados de los instrumentos empleados hacia el personas del Hospital General Machala, se ha podido concluir que los empleados perciben como importante el liderazgo transformacional dentro de la gestión empresarial, y coinciden en que el liderazgo transformacional es un pilar fundamental para obtener resultados positivos en el clima laboral,

destacando que esta herramienta mejora los procesos de comunicación interna y es capaz de generar mayor sentido de identificación del personal con la empresa.

Para ello, se recomienda que en el ámbito laboral exista un clima de confianza entre los líderes organizacionales y sus trabajadores, tomando en cuenta sus necesidades y estableciendo metas que sean alcanzables en corto espacio de tiempo, y de esta manera se promueva un liderazgo transformacional basado en el trabajo conjunto.

Otro de los aspectos que se pueden recomendar es que esta investigación en un futuro pueda ser plasmada a través de un análisis correlacional de las variables a fin de conocer con mayor exactitud el objeto de estudio.

Bibliografía

- Antonio, M. M., & Herrera, Á. A. (2019). El Liderazgo Pedagógico del Director desde la Mirada de los Docentes. *Gestión*, 04(02), 31-46. Retrieved from <https://www.bing.com/search?q=liderazgo+dialnet&qs=n&sp=-1&ghc=1&lq=0&pq=liderazgo+dialnet&sc=13-17&sk=&cvid=3C3FFC824C0A448A9ACA40BF9F562350&ghsh=0&ghacc=0&ghpl=&FPIG=6857658843E242FD99BA978388A093DE&first=11&FORM=PERE>
- Arjomandi, F. (2021). El liderazgo que viene. *Journal of the Sociology and Theory of Religion*, 13, 100-139. doi:<https://doi.org/xxx/xxx>
- Bermejo, S. M., Suárez, C. I., & Salazar, D. M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 1(10), 1-7. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/1815/181572159004/html/>
- Bueno, G. (1996). Etica y moral y derecho. *El sentido de la vida*, 1-74. Retrieved from <https://fgbueno.es/med/dig/gb96sv1.pdf>
- Burgos, T. L. (2021). Inteligencia Emocional aplicada a la Dirección de Personas. *Cardenal Cisneros*, 1-53. Retrieved from <https://www.researchgate.net/profile/Lucia-Burgos->

Taravilla/publication/352380413_Inteligencia_Emocional_aplicada_a_la_Direccion_de_Personas/links/60c7669da6fdcc2e61411714/Inteligencia-Emocional-aplicada-a-la-Direccion-de-Personas.pdf

- Caceres, B. d. (2021). Influencias de las tecnologías de información en el liderazgo de una empresa, Lima-Perú, 2021. *Repositorio Digital del Programa Académico de Maestría en Administración de Negocios MBA*, 1-58. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68244/Caceres_BDMAE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Cárdenas, L. P., Palacios, A. W., & Carreño, F. É. (2023). Importancia de la construcción de escenarios para el liderazgo transformacional en la gerencia moderna en Colombia. *Dictamen Libre(32)*, 53-63. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9047009>
- Calderón, A. V. (septiembre de 2012). El Liderazgo en la Admisnitración Educativa dentro de una Ambientes Global Cambiante. (E. S. Valdez, Ed.) *Visión Educativa IUNAES*, 6(13), 88-98.
- Cuesta, M. O., & Moreno, M. E. (2021). El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. *Sophia*, 17(1), 1-15. doi:<http://dx.doi.org/10.18634/sophiaj.17v.1i.1010>
- Cuevas, V. H., Parga, M. N., & Estrada, S. (2020). Incidencia de la innovación en marketing en el rendimiento empresarial: una aplicación basada en modelamiento con ecuaciones estructurales. *Estudios Gerenciales*, 36(54), 66-79. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.154.3475>
- Delgado, T. N., & Delgado, T. D. (julio-diciembre de 2003). El líder y el liderazgo: reflexiones. (U. d. Antioquia, Ed.) *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 26(2), 75-88. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179018081005>
- Espinal, J. (2006). La Ética de la Democracia. (P. U. Javeriana, Ed.) *Universitas Philosophica*, 23(47), 103-119.

- Figuroa, S. M. (2012). Principales modelos de liderazgo: su significación en el ámbito universitario. *Humanidades Médicas*, 12(3), 515-530. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v12n3/hmc10312.pdf>
- García, G. M. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio. *Polo del Conocimiento*, 5(3), 851-864. Retrieved from <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1387/2520>
- García, G. M. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio. *Polo del Conocimiento*, 5(3), 851-864. Retrieved from <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1259>
- Gonzales, R. J., Paredes, N. M., Núñez, L. R., Paredes, N. V., & Israel, P. N. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95), 241-249. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/376160247012.pdf#:~:text=Investigaci%C3%B3n%20de%20corte%20cualitativo%20que%20permiti%C3%B3%20indagar%20la,de%20la%20ciudad%20de%20Ambato%2C%20en%20el%20Ecuador.>
- Hernández, G. T., Avila, D. D., & Polo, J. S. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(2), 1-19. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v47n2/1561-3127-rcsp-47-02-e2252.pdf>
- Iglesias, A. A., Torres, E. J., & Mora Pérez, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 18(6), 1189-1197. Retrieved from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601189
- Izquierdo, V. R., Novillo, D. L., & Mocha, R. J. (2017). . El liderazgo en las microempresas familiares, desafíos y metas. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 89-94. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n3/rus13317.pdf>
- Jimenez, L. A., Gómez, A. D., Otálvaro, J. R., & Peláez, A. S. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *RHS. Revista. Humanismo. Soc.*, 8(1), 81-98. Retrieved from

<https://www.bing.com/search?q=liderazgo+dialnet&qs=n&form=QBRE&sp=-1&ghc=1&lq=0&pq=liderazgo+dialnet&sc=13-17&sk=&cvid=3C3FFC824C0A448A9ACA40BF9F562350&ghsh=0&ghacc=0&ghpl=&ntref=1>

Lagunas, O. J. (2019). Desarrollo de un Modelo de Negocio como Estrategia para la Gestión de Información y toma de Decisiones en una tienda de Cadena de Autoservicios en Morelo. *Repositorio digital de la Universidad de Morelos*, 1-157. Retrieved from <http://www.riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/1994/LOJOCV09T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lotito, F. (2022). Liderazgo e inteligencia emocional: las emociones como parte. *Revista Academia y Negocios*, 8(1), 71-86. Retrieved from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4018667

Maldonado, L. S. (2006). Manual práctico para el diseño de la Escala Likert. *Dialnet*, s/v(s/n), 1-3. Retrieved from https://www.bing.com/search?q=cuestionario+liket+pdf&cvid=030a61565153409c9db4b7af56ca5dbe&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCDg4ODJqMGo5qAIAAsAIA&FORM=ANAB01&PC=ASTS

Mendoza, S. M., García, A. D., & Avelar, S. D. (2020). El Liderazgo Transformacional: Una revisión de literatura. *Academia Journals 2020*, 12(20), 341-346. Retrieved from <http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/16032/El%20Liderazgo%20Transformacional%20-%20Una%20revisi%C3%B3n%20de%20literatura.pdf>

Navia, M. F., Mayorga, A. D., Campi, M. I., & De Lucas, C. L. (2019). Liderazgo: una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 1061-1084. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7116501>

Palafox, S. M., Jiménez, S. O., & Jacobo, H. C. (2020). El liderazgo: una visión desde las teorías organizacionales. *Apuntes Universitarios*, 10(3). Retrieved from <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/463/545>

- Pedraja, R. L., Marchioni, C. Í., Espinoza, M. C., & Muñoz, F. C. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia. *Liderazgo y cultura organizacio*, 13(15), 3-14. Retrieved from <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v13n5/0718-5006-formuniv-13-05-3.pdf>
- Pedraza, M. N. (2020). clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privada. *Innoar* , 30(76). Retrieved from <https://www.bing.com/search?pglt=41&q=clima+laboral+scielo&aqs=edge.0.69i59.32194j0j1&FORM=ANCMS9&PC=ASTS&ntref=1>
- Rimbau, G. E. (2019). *Universitat Oberta de Catalunya*. Retrieved from <https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/109266>
- Riquelme, C. J., Pedraja, R. L., & Vega, M. R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación Universitaria*, 13(1), 135-144. Retrieved from <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v13n1/0718-5006-formuniv-13-01-135.pdf>
- Rodelo, J. C., López, N. A., & Curiel, G. R. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Espacios*, 28(103), 1295-1311. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000846>
- Romero, J. (2020, enero-junio). El Desarrollo Dialógico de la Argumentación Moral y sus relaciones con la ética del discurso. (U. d. Salamanca, Ed.) *Revista Internacional de ética y política*, 158-180. doi:doi: 10.1344/oxi.2020.i16.30383
- Sumba, B. R., Chóez, R. S., & Pico, D. Y. (2022). Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes. *Dominio de las Ciencias*, 8, 262-279. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383376>
- Velasquez, V. F. (2002). Escuelas e Interpretaciones del Pensamiento Administrativo. *Estudios Gerenciales*, 18(83), 31-55.

Villar, V. M., & Araya, C. L. (2019). Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio. *Pensamiento & Gestión*(46), 1-27.
doi:<http://doi.org/>

