



REPÚBLICA DEL ECUADOR
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE POSGRADO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE:
MAGÍSTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO CON MENCIÓN EN
DESARROLLO ORGANIZACIONAL

TEMA:
RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL CLIMA
LABORAL DENTRO DE LA UNIDAD DE ADMISIONES DEL HOSPITAL NAVAL DE
LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

AUTORES:

Franklin Byron Ronquillo Pillajo

Italia Dairi Noblecilla Estacio

TUTOR:

MGS. Carlos Rolando Naranjo Cabrera

MILAGRO, JUNIO 2025

Derechos de autor

Sr. Dr.

Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente

Nosotros, **Franklin Byron Ronquillo Pillajo y Italia Dairi Noblecilla Estacio** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedo los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizada como requisito previo para la obtención de mi Grado, de magister en Gestión de Talento Humano con mención en Desarrollo Organizacional como aporte a la Línea de Investigación: **Desarrollo Local y Empresarial** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimiento, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra establecidos en la normativa citada.

Asimismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

EL autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Guayaquil, 10 de junio de 2025

Franklin Byron Ronquillo Pillajo

Italia Dairi Noblecilla Estacio



Ced. Identidad 0924066269

Ced. Identidad 0942266172

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

FACULTAD DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los diez días del mes de junio del dos mil veinticinco, siendo las 15:00 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, LIC. RONQUILLO PILLAJO FRANKLIN BYRON, a defender el Trabajo de Titulación denominado " **RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL CLIMA LABORAL DENTRO DE LA UNIDAD DE ADMISIONES DEL HOSPITAL NAVAL DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**", ante el Tribunal de Calificación integrado por: Ph. D. YANCE CARVAJAL CARLOS LEONIDAS, Presidente(a), Mgs FERNANDEZ SOLIS MARIO ALFREDO en calidad de Vocal; y, Msc ARTEAGA ARCENTALES EVELIN DEL CISNE que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo la calificación de: **93.20** equivalente a: **MUY BUENO**.

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 16:00 horas.



Firmado electrónicamente por:
**CARLOS LEONIDAS
YANCE CARVAJAL**

Validar únicamente con FirmaBC

Ph. D. YANCE CARVAJAL CARLOS LEONIDAS
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:
**MARIO ALFREDO
FERNANDEZ SOLIS**

Validar únicamente con FirmaBC

Mgs FERNANDEZ SOLIS MARIO ALFREDO
VOCAL



Firmado electrónicamente por:
**EVELIN DEL CISNE
ARTEAGA ARCENTALES**

Validar únicamente con FirmaBC

Msc ARTEAGA ARCENTALES EVELIN DEL CISNE
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:
**FRANKLIN BYRON
RONQUILLO PILLAJO**

Validar únicamente con FirmaBC

LIC. RONQUILLO PILLAJO FRANKLIN BYRON
MAGÍSTER

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE POSGRADO
ACTA DE SUSTENTACIÓN
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En la Facultad de Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, a los diez días del mes de junio del dos mil veinticinco, siendo las 15:00 horas, de forma VIRTUAL comparece el/la maestrante, LIC. NOBLECILLA ESTACIO ITALIA DAIRI, a defender el Trabajo de Titulación denominado " **RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL CLIMA LABORAL DENTRO DE LA UNIDAD DE ADMISIONES DEL HOSPITAL NAVAL DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**", ante el Tribunal de Calificación integrado por: Ph. D. YANCE CARVAJAL CARLOS LEONIDAS, Presidente(a), Mgs FERNANDEZ SOLIS MARIO ALFREDO en calidad de Vocal; y, Msc ARTEAGA ARCENTALES EVELIN DEL CISNE que actúa como Secretario/a.

Una vez defendido el trabajo de titulación; examinado por los integrantes del Tribunal de Calificación, escuchada la defensa y las preguntas formuladas sobre el contenido del mismo al maestrante compareciente, durante el tiempo reglamentario, obtuvo la calificación de: **93.20** equivalente a: **MUY BUENO**.

Para constancia de lo actuado firman en unidad de acto el Tribunal de Calificación, siendo las 16:00 horas.



Firmado electrónicamente por:
**CARLOS LEONIDAS
YANCE CARVAJAL**
Validar únicamente con FirmaEC

Ph. D. YANCE CARVAJAL CARLOS LEONIDAS
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:
**MARIO ALFREDO
FERNANDEZ SOLIS**
Validar únicamente con FirmaEC

Mgs FERNANDEZ SOLIS MARIO ALFREDO
VOCAL



Firmado electrónicamente por:
**EVELIN DEL CISNE
ARTEAGA ARCENTALES**
Validar únicamente con FirmaEC

Msc ARTEAGA ARCENTALES EVELIN DEL CISNE
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:
**ITALIA DAIRI
NOBLECILLA ESTACIO**
Validar únicamente con FirmaEC

LIC. NOBLECILLA ESTACIO ITALIA DAIRI
MAGISTER

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada principalmente a mi Dios todopoderoso, a mis Padres quienes me han brindado su apoyo absoluto en cualquier momento sin importar las adversidades que se dieran, a mis hermanas que estuvieron para ayudarme en mis necesidades, a mi yo cansado, pero determinado; frustrado, pero persistente. Y también a quienes llegaron a mi vida durante este proceso, personas valiosas que me recordaron con su presencia, palabras y gestos, que el crecimiento no tiene que ser solitario.

Franklin Byron Ronquillo Pillajo

Dedico este logro con todo mi corazón a mis padres, pilares fundamentales en cada paso de mi camino. Su amor incondicional, su esfuerzo silencioso y su fe en mí han sido el impulso más grande para no rendirme en los momentos más desafiantes. A ustedes, que con sacrificio me abrieron puertas que quizás nunca imaginaron para sí mismos, les entrego este triunfo que también es suyo. Gracias por enseñarme, con el ejemplo, que el verdadero éxito se construye con valores, compromiso y dedicación.

Italia Dairi Noblecilla Estacio

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, quien me dio la vida y me guía en cada una de las acciones en el quehacer diario, además de permitirme culminar uno de mis objetivos académicos planteados. También deseo exteriorizar mi agradecimiento a mi familia, que en todo momento me han apoyado y me han permitido tener una superación personal. Un reconocimiento especial para cada uno de los docentes que impartieron su conocimiento durante las diferentes etapas de esta formación académica. Finalmente expreso mi sincero agradecimiento al MGS. Carlos Rolando Naranjo Cabrera por guiarme en el desarrollo de esta investigación.

Franklin Byron Ronquillo Pillajo

Gracias a mi familia, amigos y personas cercanas que, de mil formas, fueron parte de este proceso. No siempre supieron en qué etapa estaba, pero nunca dudaron en ofrecerme apoyo, paciencia y amor. A quienes me animaron cuando sentí que no podía más, a quienes celebraron conmigo cada pequeño avance, y a quienes respetaron mis silencios y ausencias temporales, les estoy profundamente agradecido. Este título lleva en su esencia cada palabra de aliento, cada gesto de apoyo y cada muestra de fe que recibí a lo largo del camino.

Italia Dairi Noblecilla Estacio

RESUMEN

En el presente trabajo se determinó la relación entre el liderazgo transformacional y el clima laboral del personal de la Unidad de Admisiones del Hospital Naval de Guayaquil. En la estructura se muestra los estudios más relevantes y teoría confiables referente a las variables de estudio. Se determinó que el estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental de nivel correlacional, se investigó a una población de 11 colaboradores, para saber su opinión, donde la encuesta fue elegida al igual que los cuestionarios para medir las variables mencionadas, estas estuvieron estructuradas en Escala de Likert. El resultado principal fue que se presenta un 0.875 de correlación de Pearson, indicando una relación alta positiva entre el liderazgo transformacional y clima laboral, por lo que se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna indicada en la investigación. En conclusión, la Unidad de Admisiones del Hospital Naval de Guayaquil, cuenta con un líder y clima laboral aceptable, por lo tanto, se encuentra en un porcentaje de 73% de nivel medio de liderazgo transformacional y 90.91% de nivel alto clima laboral, considerando que hace falta mejorar algunos factores.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo transformacional, Clima laboral, Motivación, Comunicación.

ABSTRACT

In this work, the relationship between transformational leadership and the work environment of the staff of the Admissions Unit of the Naval Hospital of Guayaquil was determined. The structure shows the most relevant studies and reliable theory regarding the study variables. It was determined that the study was of a quantitative approach, of a non-experimental type of correlational level, a population of 11 collaborators was investigated to know their opinion, where the survey was chosen as well as the questionnaires to measure the mentioned variables, these were structured in Likert Scale. The main result was that a 0.875 Pearson correlation is presented, indicating a high positive relationship between transformational leadership and work environment, so the null hypothesis is accepted and the alternative hypothesis indicated in the research is accepted. In conclusion, the Admissions Unit of the Guayaquil Naval Hospital has an acceptable leader and work environment. Therefore, the percentage of transformational leadership in the Unit is 73% medium and the percentage of transformational leadership in the Unit is 90.91% high. Some factors need to be improved.

KEY WORDS: Transformational leadership, Work environment, Motivation, Communication.

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización	6
Tabla 2: Prueba de normalidad Shapiro Wilk.....	36
Tabla 3: Relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral.....	37
Tabla 4: Relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las dimensiones del clima laboral dentro de la unidad de Admisiones.....	37

Índice de figuras

Figura 1: Edad.....	26
Figura 2: Genero	26
Figura 3: Estado civil.....	27
Figura 4: Nivel de estudios	27
Figura 5: Tipo de contrato.....	28
Figura 6: Tiempo de servicio	28
Figura 7: Jornada laboral	29
Figura 8: Número de horas de trabajo.....	29
Figura 9: Cargo actual.....	30
Figura 10: Capacitación recibida	30
Figura 11: Liderazgo Transformacional	31
Figura 12: Nivel de las dimensiones del Liderazgo transformacional.....	31
Figura 13. Nivel del Clima laboral	33
Figura 14. Nivel de las dimensiones de clima laboral	33

Índice

Derechos de autor	ii
ACTA DE SUSTENTACIÓN	iii
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA	iv
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
Índice de tablas	x
Índice de figuras.....	xi
Índice.....	xii
INTRODUCCIÓN	1
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Delimitación del problema.....	4
1.3 Formulación del problema	5
1.4 Preguntas de investigación.....	5
1.6 Objetivo general.....	5
1.7 Objetivos específicos	5
1.8 Hipótesis	6
1.8.1 Hipótesis General.....	6
1.9 Declaración de las variables (operacionalización).....	6
1.10 Justificación	7
1.11 Alcance y limitaciones	8
1.11.1 Alcance	8

1.11.2 Limitaciones.....	9
CAPÍTULO II. Marco teórico referencial	10
2.1 Antecedentes	10
2.1.1 Antecedentes históricos	10
2.1.2 Antecedentes referenciales.....	13
2.1.2.1 Liderazgo transformacional	13
2.1.2.2 El clima laboral	17
2.1.3 Contenido teórico que fundamenta la investigación.....	20
CAPÍTULO III. Diseño metodológico	23
3.1 Tipo y diseño de investigación	23
3.2. La población y la muestra	23
3.2.1. Características de la población.....	23
3.2.2. Delimitación de la población	24
3.2.3 Tipo de muestra.....	24
3.3 Los métodos y las técnicas.....	24
3.3.1. Técnicas de recolección de datos	24
3.4. Procesamiento estadístico de la información.....	25
CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de resultados	26
4.1 Análisis de la situación actual.....	26
4.2 Análisis Comparativo.....	35
4.3 Verificación de hipótesis.....	36
4.4 Contrastación de la hipótesis general.....	37
4.4.1 Contrastación de hipótesis específicas.....	37
CAPITULO V: Conclusiones y Recomendaciones	40
5.1 Conclusiones	40

5.2 Recomendaciones	41
Referencias.....	42
ANEXOS	47

INTRODUCCIÓN

La relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional es esencial para el triunfo de una organización. A escala global, se reconoce que se perciben problemas en el liderazgo interno y la eficacia en diversas culturas organizacionales debido a la gestión para la resolución de conflictos de los trabajadores.

De acuerdo a Sunaengshig et al. (2021), el liderazgo transformacional es crucial, ya que se distingue por proporcionar la estimulación cognitiva e individualizada y con carácter para los colaboradores, puede modificar la manera en que se perciben los problemas, motivando un esfuerzo adicional para alcanzar metas colectivas. Este estilo de liderazgo resulta imprescindible para motivar a los trabajadores a cooperar en la consecución de objetivos compartidos y promover un clima laboral favorable y eficiente.

Por otra parte, Maqbool et al. (2020) indican que el clima organizacional tiene un impacto en la productividad, motivación, dedicación, satisfacción en el trabajo, desempeño de los empleados. Un ambiente positivo potencia estos elementos, lo que se traduce en una retención superior de la información y captación de nuevos talentos, lo cual permite mejorar a gran escala a la organización.

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en la Unidad de Admisiones del Hospital Naval de Guayaquil, así como los niveles de liderazgo transformacional y clima laboral respectivamente, con el propósito de identificar los componentes más eficaces y emitir las recomendaciones que permitan mejorar el clima laboral dentro de esta institución

La metodología de investigación utilizada en el presente trabajo es de tipo cuantitativo, no experimental, considerando que las variables del estudio serán medidas de manera cuantitativa y dichas variables no serán manipuladas, así también, la investigación es

transversal, es decir se observará en un solo momento y tiempo, y de tipo correlacional mediante el estudio estadístico. Se basa en el método deductivo – inductivo. Al final del estudio se espera determinar las dimensiones a fortalecer del liderazgo transformacional que permita lograr un clima laboral adecuado para el desarrollo de las actividades diarias.

Capítulo I: El problema de la investigación

1.1 Planteamiento del problema

El liderazgo transformacional se ha convertido en un enfoque clave para mejorar la eficiencia y el compromiso dentro de las organizaciones, sin embargo, en el contexto hospitalario, este tipo de liderazgo influye de forma directa en la motivación del personal y en la calidad de servicio que brinda el personal. Es así que en la Unidad de Admisiones del Hospital Naval de Guayaquil desempeña un rol fundamental en la atención inicial de los pacientes, por lo que es crucial analizar cómo el liderazgo impacta en el clima laboral dentro de esta unidad.

A pesar de los beneficios del liderazgo transformacional, existen evidencias que en algunos entornos hospitalarios persisten problemas relacionados con el clima laboral, considerando factores como la comunicación, el reconocimiento del esfuerzo y el sentido de pertenencia pueden verse afectados por la forma en que los líderes gestionan sus equipos, esto puede generar desmotivación en el personal, afectando la eficiencia y calidad del servicio brindado en la Unidad de Admisiones.

El liderazgo transformacional es un enfoque de liderazgo orientado a las organizaciones sanitarias, ya que provoca transformaciones en el individuo y en su ambiente que se encuentran enfocados en el servicio, la calidad, la seguridad y la competencia (Gonzales, 2018). Así pues, se aconseja que se debe implementar una modalidad de liderazgo de transformación, es así que, el autor Bernard Bass presenta como un modelo que motiva la consecución de los objetivos deseados y porque va en la dirección correcta promoviendo el proceso de aprendizaje (Santos, 2019).

Por otro lado, el clima laboral tiene que convertirse en un pilar fundamental en la coordinación de los recursos humano de todas las organizaciones (Cainicela y Palomino, 2018). De acuerdo con Chiavenato, la motivación guía el ambiente organizacional en el que

se desarrolla la organización en la que todos los colaboradores deben adaptarse a diversas circunstancias para poder satisfacer sus necesidades y lograr un balance emocional. En la actualidad, la inquietud por ir mejorando el entorno de trabajo para incrementar la satisfacción en el trabajo, ajustándose a las metas de la institución exitosamente (Vera de Corbalán, 2013).

Por esta razón, tanto el liderazgo transformacional como el ambiente laboral tienen un impacto en la conducta y la visión del empleado. De acuerdo con el Ministerio de salud, se indica que un entorno organizacional está vinculado con la valoración que tienen los miembros de la organización en relación a su trabajo, a su entorno físico y a las relaciones interpersonales de influencia en las funciones. Esto señala que un ambiente organizacional saludable promueve efectos beneficiosos en la satisfacción; en el logro, la afiliación, la productividad y la adaptabilidad: y ha experimentado y ha demostrado. Por otro lado, un ambiente laboral no saludable genera inadaptación, insatisfacción, ausentismo y productividad reducida (Ministerio de Salud Pública, 2018).

En este contexto, es necesario investigar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima laboral dentro de la Unidad de Admisiones del Hospital Naval de Guayaquil, comprender esta relación permitirá identificar oportunidades de mejora y proponer estrategias que favorezcan un entorno laboral más positivo y eficiente, beneficiando tanto al personal como a los pacientes que reciben atención en esta unidad.

1.2 Delimitación del problema

El presente estudio se realizará en la ciudad de Guayaquil, dentro del área de la unidad de admisiones del Hospital Naval de Guayaquil, centrándose en el análisis del liderazgo transformacional ejercido por los supervisores y su impacto en el clima laboral percibido por el personal administrativo y operativo. Se excluyen otras áreas del hospital, dado que sus dinámicas organizacionales pueden diferir de las de Admisiones.

1.3 Formulación del problema

¿Cómo el liderazgo transformacional influye en el clima laboral dentro de la Unidad De Admisiones del Hospital Naval de la Ciudad De Guayaquil, periodo 2025?

1.4 Preguntas de investigación

- ¿La dimensión Carisma del liderazgo transformacional se relaciona con el clima laboral dentro de la unidad de Admisiones?
- ¿La dimensión Motivación inspiracional del liderazgo transformacional se relaciona con el clima laboral dentro de la unidad de Admisiones?
- ¿La dimensión Estimulación intelectual del liderazgo transformacional se relaciona con el clima laboral dentro de la unidad de Admisiones?
- ¿La dimensión Consideración individualizada del liderazgo transformacional se relaciona con el clima laboral dentro de la unidad de Admisiones?

1.5 Determinación del tema

Relación entre el liderazgo transformacional y el clima laboral dentro de la Unidad de Admisiones del Hospital Naval de la ciudad de Guayaquil.

1.6 Objetivo general

Determinar cómo el liderazgo transformacional influye en el clima laboral dentro de la Unidad De Admisiones del Hospital Naval de la Ciudad De Guayaquil, para establecer estrategias que fortalezcan las relaciones interpersonales y el bienestar del equipo.

1.7 Objetivos específicos

- Determinar la dimensión Carisma del liderazgo transformacional y su relación con el clima laboral dentro de la unidad de Admisiones.
- Determinar la dimensión Motivación inspiracional del liderazgo transformacional y su relación con el clima laboral dentro de la unidad de Admisiones.

- Determinar la dimensión Influencia Idealizada del liderazgo transformacional y su relación con el clima laboral dentro de la unidad de Admisiones.
- Determinar la dimensión Consideración individualizada del liderazgo transformacional y su relación con el clima laboral dentro de la unidad de Admisiones.

1.8 Hipótesis

1.8.1 Hipótesis General

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el clima laboral en el personal del Área de Unidad de Admisiones.

1.8.2 Hipótesis Particular

- Las dimensiones del liderazgo transformacional se relacionan significativamente con las dimensiones del clima laboral dentro de la unidad de Admisiones

1.9 Declaración de las Variables (Operacionalización)

- **Variable independiente:** Liderazgo transformacional
- **Variable dependiente:** Clima laboral
- **Dimensiones:** Estimulación intelectual, motivación inspiracional, Influencia idealizada, consideración individualizada.

Tabla 1

Operacionalización

Objetivos Específicos	Determinar la dimensión Estimulación intelectual del liderazgo transformacional y su relación con el	Determinar la dimensión Motivación inspiracional del liderazgo transformacional y su relación con el	Determinar la dimensión Influencia idealizada del liderazgo transformacional y su relación con el	Determinar la dimensión Consideración individualizada del liderazgo transformacional y su relación con
------------------------------	--	--	---	--

	clima laboral dentro de la unidad de Admisiones.	clima laboral dentro de la unidad de Admisiones.	clima laboral dentro de la unidad de Admisiones.	el clima laboral dentro de la unidad de Admisiones.
Variables	Variable independiente Estimulación intelectual del liderazgo transformacional Variable dependiente Clima laboral	Variable independiente Motivación inspiracional del liderazgo transformacional Variable dependiente Clima laboral	Variable independiente Influencia idealizada del liderazgo transformacional Variable dependiente Clima laboral	Variable independiente Consideración individualizada del liderazgo transformacional Variable dependiente Clima laboral
Indicadores	Nivel de estimulación intelectual y clima laboral	Nivel de motivación inspiracional y clima laboral	Nivel de Influencia idealizada y clima laboral	Nivel de consideración individualizada y clima laboral
Instrumento	Encuesta 1 - 4	Encuesta 5 - 8	Encuesta 9 - 12	Encuesta 13- 16
Fuente	Personal del área de Admisiones	Personal del área de Admisiones	Personal del área de Admisiones	Personal del área de Admisiones

1.10 Justificación

El propósito de esta investigación es que el personal de admisiones brinde una excelente gestión, para conseguirlo debe poseer características como; habilidades intelectuales, cognitivas en administración y habilidades en el campo de la dirección. El liderazgo está vinculado con la efectividad y excelencia en la gestión de la organización y

para convencer a sus colaboradores a respaldar los valores; estas características generan un clima organizacional saludable de cooperación y apoyo por medio de la motivación. Por ello esta investigación propuesta se justifica de la siguiente manera:

Se justifica teóricamente debido a que se pretende determinar si existe una relación del Liderazgo Transformacional con el Clima laboral del personal de la Unidad de Admisiones, siendo un pilar fundamental que la institución de salud ha ido potencializando y fortaleciendo a través de diversas capacitaciones a todos sus colaboradores. De esta forma, se identificó las dimensiones de la variable que están comprometidos y que garantizan una exitosa gestión en el servicio de su ámbito y una satisfacción de su personal.

Se justifica metodológicamente, esta investigación adoptará un enfoque cuantitativo, de naturaleza descriptiva correlacional, no experimental, de corte transversal en la que se llevará a cabo a través de técnicas, procedimientos y métodos, instrumentos que ya han sido comprobados y evaluarán de manera adecuada la relación entre el Liderazgo y el Clima laboral, que funcionarán como referencia para otras investigaciones con respecto a distintas situaciones.

Finalmente, la investigación se justifica de manera práctica, debido a que la misma aportara con sus resultados, para motivar e incentivar a la realización de estudios aplicativos que permitan proponer mejorar en cuanto a las habilidades administrativas y gerenciales en el desempeño directivo, que influirán en el clima laboral del personal de la Unidad de Admisiones del Hospital Naval de Guayaquil.

1.11 Alcance y limitaciones

1.11.1 Alcance

El alcance de la presente investigación se enfoca en el análisis de la relación entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en la institución de salud objeto de estudio, para lo cual se aplicará un estudio cuantitativo.

1.11.2 Limitaciones

No se han presentado las limitaciones para la realización del presente estudio, debido a que se cuenta con la autorización del Gerente de dicha institución, así como también existe predisposición del personal de la unidad de admisiones.

CAPÍTULO II. Marco teórico referencial

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes históricos

En 1977, Robert House reveló mediante una investigación sobre el liderazgo de carácter estratégico. El liderazgo transformacional fue inicialmente introducido por MacGregor Burns en 1978, y luego desarrollado por Bernard Bass en 1985, se basó en los trabajos realizados por House y Burns, ellos proponen el intercambio de liderazgo transformador a transformacional al tratar de abordar un método para calcular el grado que los líderes ejercían. Teniendo así que el liderazgo transformacional influye sobre sus seguidores (Mendoza, 2023).

Por otro lado, se enfatiza que los líderes transformacionales emplean una mezcla de carisma, respaldo personal, estimulación intelectual y motivación inspiradora para impactar a sus empleados (Nelly et al., 2024). Esto no solo tiene la capacidad de incrementar la eficiencia en las operaciones, sino que también puede promover un ambiente de trabajo positivo, fomentando la innovación y disminuyendo la rotación de personal (Jauhari et al., 2024); de igual manera, se basa en la habilidad de los líderes para inculcar, inspirar y estimular a sus seguidores, promoviendo una transformación positiva tanto a nivel personal como organizacional (Xu et al., 2024).

De acuerdo con lo indicado por Arteaga y Ramón (2009), los líderes transformacionales promueven transformaciones de punto de vista que impulsan a cada individuo a dar prioridad al interés colectivo, incluso si no satisfacen sus necesidades esenciales de existencia. Por otro lado, Bracho y García (2013) señalan que el liderazgo transformacional se centra en el proceso de dirección, donde la transformación es un elemento crucial que se lleva a cabo a través de la acción del líder que incentiva a sus colaboradores; teniendo en cuenta que los líderes transformacionales facilitan la obtención de

la mejor versión de cada persona a su cargo, favoreciendo así la realización de los objetivos de la organización.

Igualmente, Yulk (2001) señala que el estilo de liderazgo transformacional fomentará esta visión conjunta y propiciará un alto entendimiento y aceptación del propósito y la labor de la organización. Para alcanzar objetivos con un alto compromiso de los empleados, el liderazgo es crucial. Hermosilla et al. (2016), evidenciaron que se puede disminuir la intención de rotación de los trabajadores al incrementar su dedicación y satisfacción laboral. Pero, no obstante, el estudio de Omaza et al., (2023) muestran que, pese a que este liderazgo ejerce un efecto eficaz en el ambiente corporativo, su impacto directo en el rendimiento de los trabajadores no siempre es relevante sin la intervención de otros elementos como el ambiente laboral, en esta investigación subraya la importancia de un enfoque integral que tome en cuenta diversas variables mediadoras para potenciar el efecto del liderazgo transformativo.

Alvarado y Zambrano (2021), señalan que el liderazgo transformacional aspira a que los empleados se involucren, otorgándole significado a la labor. Con este liderazgo se promueve la conciencia de los empleados, quienes son incentivados a aceptar y comprometerse con la aplicación de la misión, visión y valores corporativos de la Institución, con el fin de que puedan ser transmitidos a las nuevas generaciones. Para alcanzar este objetivo, se emplea la transformación del saber interno. Valarezo (2019), señala que el liderazgo se lleva a cabo en diversos niveles y por individuos capaces de motivar, orientar y fomentar a otros en relación a proyectos o propuestas concretas, sin importar su posición institucional.

Según Loor y Hassan (2024), "la eficacia del estilo de liderazgo depende del contexto y la circunstancia" (pág. 26). De acuerdo con Burns, los estilos de liderazgo transformador y transaccional se excluían mutuamente. Aunque los líderes transformacionales pueden tratar

de modificar la cultura de la organización, los líderes transaccionales generalmente no persiguen una transformación cultural en la organización; en cambio, se enfocan en la cultura ya existente (Avila, 2019).

Por otra parte Pariona et al. (2021), mencionan que piensan que la evaluación del clima organizacional promueve la reflexión y los acuerdos entre los miembros de una institución, sin embargo, para alcanzar estos cambios es imprescindible que la administración realice cambios, el liderazgo se fundamenten en estilos que fomenten la consolidación de todas las áreas de una institución, considerando que sus participantes o colaboradores son individuos con variados intereses y objetivos, motivaciones, por lo que es crucial mejorar el ambiente de trabajo guiándolos hacia la obtención de metas y objetivos institucionales a través del trabajo en equipo mediante la colaboración.

Litwin y Stringer (1968) respecto al clima laboral consideran que es el producto de los diversos pilares presentes en una organización, que pueden ser: los objetivos de la compañía, el organigrama, la percepción del liderazgo y la toma de decisiones. Además, se considera la presencia de climas que pueden surgir en diversas áreas o conjuntos de la compañía, debido a los distintos entornos que pueden surgir (Vásquez et al., 2021).

Asimismo, Cuadra y Veloso (2007) consideran que el clima laboral posee ciertos elementos ambientales que cada miembro de la organización percibe y las convierte en reglas y patrones de conducta. Por lo general, un ambiente laboral positivo se asocia al rendimiento laboral, incluyendo las variables de desempeño laboral, condiciones laborales, familiares, bienestar social, satisfacción en el trabajo y la calidad de gestión de los líderes.

Según, Gonzáles et al. (2018), hoy en día, el ambiente de trabajo en las organizaciones está siendo apreciado dado que es crucial para el crecimiento personal y laboral de los individuos, posibilitando que los líderes de la organización expandan su visión a otros sectores, a corto y largo plazo, o sea, el ambiente de trabajo facilita la identificación

de la realidad, fluctuante del ambiente, así como para establecer las necesidades específicas de cada individuo que forma parte de la organización

2.1.2 Antecedentes referenciales

2.1.2.1 Liderazgo transformacional. El liderazgo transformacional consigue modificar los fundamentos mediante la motivación, la cual lo motiva hasta conducirlo al compromiso con la persona. El líder transformacional se enfoca en el desarrollo del conocimiento, el autodesarrollo y la motivación de sus seguidores, de esta forma se consigue el crecimiento de los colectivos y entidades. La persona capta el interés debido a su profundo entendimiento por temas que son fundamentales en una organización; esto promueve el vínculo entre la persona y su líder una confianza que impulsa intereses para alcanzar objetivos, progreso y crecimiento (Stewart, 2006).

El líder transformacional es flexible en diversas situaciones, ya que posee la capacidad para adaptarse y de convencer a los seguidores para producir cambios debido a su gran energía que proyecta un comportamiento positivo para enfrentar las adversidades. Están centrados en la visión de una empresa y proyecta seguridad (Jaramillo y Fierro, 2016).

Asimismo, Fernández y Quintero (2017) el liderazgo transformacional es un enfoque donde los seguidores y líderes colaboran entre sí para alcanzar elevados grados de motivación y ética. Por lo tanto, este liderazgo busca potenciar enormemente el potencial y potenciar el rendimiento de los seguidores, ya que no tienen la intención de mejorar su rendimiento. No solo les brinda un empleo, sino que también les brinda un ambiente de trabajo positivo que promueve una relación amigable con sus seguidores. Los líderes poseen la habilidad de ajustarse y reaccionar con rapidez ante los cambios a nivel mundial, respaldando a sus seguidores para lograr las metas de la organización.

Dimensiones del liderazgo transformacional

a. Carisma o influencia idealizada. Carisma proviene del término griego que se traduce como regalo, don, talento; característica de un individuo con una virtud extraordinaria, diferente a una persona corriente. Esta palabra se utilizó por el sociólogo Max Weber (1968) en el campo de las ciencias sociales que empleó este término para poder lograr describir a los líderes que poseían esa habilidad y capacidad profunda para generar impacto en sus subordinados (Stewart, 2006).

Por su parte Salazar (2022) considera que los líderes transformacionales son un referente a seguir ya que les facilita obtener el respeto y la admiración de sus seguidores. En esta situación, los seguidores perciben al líder como su referente a emular.

El carisma o influencia idealizada alude a un líder como referente de rol para sus seguidores a causa de su conducta, interés y/o consideración, incluso superando sus propias necesidades; a su vez, también satisfaciendo sus propias necesidades, pero siempre demuestran un comportamiento ético y moral adecuado con elevados criterios, lo que le da respeto, admiración y es digno de confianza por parte de los demás. Es un modelo para la imitación e identificación, pero no constituye un elemento relevante lo bastante para llevar a cabo un proceso de transformación (Stewart, 2006).

Las siguientes son las consideraciones de Bass sobre el Liderazgo Transformacional en el ámbito del Carisma:

- Sus seguidores consiguen identificarse con el líder talentoso hasta conseguir imitarlo, pero es él quien lo imita. Es muy común que su motivación supere sus propios intereses materiales por un beneficio económico, tal como lo llevan a cabo los partidarios de un líder transformacional.

- En términos de cambio, el líder transformacional consigue empoderar y elevar a sus seguidores;
- Al líder con carisma, estos intentan mantenerlos en una relación de dependencia y vulnerabilidad, con el fin de mantener su fragilidad para conseguir mantener una fidelidad personal, en lugar de un compromiso perfecto.
- Es posible encontrar un líder transformacional en cualquier organización y a distintos niveles. En contraste con aquellos líderes talentosos que emergen en un contexto de crisis dentro de una organización.
- La visión del individuo respecto al líder carismático puede variar en dos direcciones o en ambas. Algunos pueden amar a un lado y otros pueden odiarlo.
- El líder transformacional posee una misión y una visión, lo que le otorga reconocimiento, seguridad, confianza e identificación sólida del seguidor (Salcedo, 2018).

b. Motivación inspiracional. Para Bass y Avolio (1994), la motivación inspiracional se define como la aceptación de retos y la presentación de retos, valores para los seguidores, para mantener vivo el espíritu del equipo, entusiasmo y optimismo, transmitiendo expectativas, que motiva e inspira a los que están en su entorno, consiguiendo así obtener beneficios. Así, el líder consigue transformarse en un modelo a seguir, empleando la comunicación como una de sus estrategias en la que se transmite mensajes de motivación y entusiasmo al tener la oportunidad de alcanzar la visión.

El líder transformacional se esfuerza por fomentar y aumentar la esperanza de sus seguidores, de manera que se sientan involucrados con la visión de la organización para cumplir con las metas establecidas (Salazar, 2022).

Características de la motivación inspiracional

De acuerdo a Bass los elementos en relación al comportamiento de los líderes de tipo inspiracional se tiene las siguientes características:

- Dirección de significado
- Uso de símbolos
- Manejo de impresión
- Modelamiento de las expectativas de los seguidores (Shamir et al., 1998)

c. Estimulación intelectual. - Es cuando los líderes de cambio motivan e incentivan a sus seguidores a innovar, crear mediante premisas y la definición del problema; donde requieran nuevas alternativas o soluciones sin juzgar las contribuciones de los seguidores por ser diferentes a las del líder (Bass y Avolio, 1994).

Estos líderes suelen asistir a sus seguidores en su creatividad e innovación con sentido crítico para resolver problemas, contribuyendo a generar el cambio e inyectar la innovación en la organización. Por lo tanto, es crucial que el líder contribuya a que sus empleados en la compañía se sientan a gusto aportando ideas valiosas para la organización (Salazar, 2022).

Características de la estimulación intelectual

Según Bass las características son las siguientes:

- Reformulación, posibilita que sus partidarios reformulen los conflictos que desean resolver.
- Inteligencia, el líder posee competencias intelectuales que superan ampliamente a sus propios seguidores pero que necesitan ser complementados con flexibilidad y creatividad en el pensamiento.

- Símbolos e imágenes, a través de su generación e interpretación, el líder contribuye a las organizaciones a la creación de símbolos cohesivos que puedan solucionar el problema (Bass y Avolio, 1994).

d. Consideración individualizada. - Significa sostener redes de comunicación que estén disponibles para sus seguidores de manera abierta tanto individual como grupal. Así se garantizará que se difundan nuevas ideas que aporten valor y pueden presentarse o aparecer innovaciones o productos que de otra forma se hubiesen quedado sin existencia y evolucionar (Bass y Avolio, 1994).

Los líderes transformacionales deben entender que cada integrante de su equipo es un individuo singular, por lo que posee necesidades particulares. Por lo tanto, es esencial que tomen en cuenta las preocupaciones y requerimientos de cada uno para proporcionar el respaldo apropiado. El líder debe considerar que es el individuo encargado del crecimiento profesional de sus empleados (Salazar, 2022).

Cualidades de la consideración individualizada

- Utiliza de manera informal la comunicación personalizada
- Se preocupa de que su seguidor este completamente informado
- Trata a cada subordinado en forma individual
- Da consejo a sus seguidores (Bass y Avolio, 1994)

2.1.2.2 El clima laboral. El ambiente organizacional proviene del concepto de que la persona habita en entornos complejos y dinámicos, ya que las organizaciones se componen de individuos, colectivos y grupos que generan varias actitudes que impactan en el entorno. Por este motivo, Méndez (2016) menciona que el ambiente organizacional proviene de la sociología, específicamente en la teoría de la sociología, las relaciones humanas incluyen la definición de la organización donde se manifiesta la gran importancia de la gran organización, debido a su implicación social y rol laboral. Contextualiza el clima

organizacional de manera que las personas establecen procesos de interacción donde son influenciados por valores, creencias y actitudes, y en el que están determinados por valores, creencias y actitudes.

Para Álvarez (1993), el clima organizacional surge de la expresión en varios factores vinculados a la característica interpersonal, física y organizacional, influye claramente en el comportamiento y la satisfacción, en su creatividad y producción. A su vez Chiavenato (2012) señala que el Clima Organizacional puede ser descrito como una característica o singularidad en el entorno donde se realiza el trabajo, que son captadas o experimentadas por los miembros de la entidad y que además posee un predominio directo en los comportamientos del empleado.

Para García (2003) el ambiente laboral se refiere a la valoración entre la relación entre la organización en la que se trabaja y el criterio que el individuo tiene sobre ella, en "considerando variables o elementos como autonomía, estructura, consideración, cordialidad, apoyo, apertura y otros".

Según esto, se podría inferir que el clima laboral es la investigación del ambiente interno donde se forman las actitudes, aptitudes, conocimientos y habilidades de los empleados. Por lo tanto, se sostiene que después de un óptimo desarrollo laboral, surge un líder excepcional que orienta y capacita a su equipo, fomentando la comunicación y generando competitividad en el ámbito empresarial.

En este sentido es importante considerar aspectos que se encuentra dentro del clima laboral, como son los siguientes:

- a. Condiciones laborales.** - Para Abrajan et al. (2019), esto se refiere a los recursos materiales, financieros y humanos indispensables para que el trabajador pueda desempeñar su trabajo. De igual forma, implica el pago por el rendimiento que cada empleado realiza, donde trabaja y cómo trabaja a través de las técnicas o directrices

dictadas por el líder y asumidas por los miembros del equipo. Además, se incluyen las relaciones interpersonales, la oportunidad de superación que son cruciales para el proceso de crecimiento humano y desarrollo profesional.

Por su parte, Satizabal et al. (2021), las condiciones de trabajo se segmentan en dos aspectos: las condiciones de empleo y las condiciones laborales. En las primeras, se hace referencia al sueldo y las formas de contrato que el trabajador tuvo conocimiento previo a su contratación. Por otro lado, en las condiciones laborales se definen las responsabilidades que se deben realizar durante el día, las interacciones interpersonales, grupales y sociales en las que los líderes e integrantes de su equipo se relacionan entre ellos, preservando el bienestar de la empresa o institución.

- b. Comunicación.** – La comunicación es un fenómeno inherente a todos los individuos y se puede observar en todas las instituciones. Por lo tanto, la comunicación se refiere al conjunto de mensajes que las personas comparten y, por ende, en las organizaciones se establece una comunicación con sus miembros y con los clientes que los rodean. De igual manera, la comunicación se compone de actividades y métodos que facilitan la comprensión y soporte de los mensajes, puntos de vista y actitudes transmitidos entre la organización interna y sus usuarios externos. De esta manera, se podrán solucionar las preocupaciones y dificultades que surjan a través de la comunicación (Fernández, 2009).
- c. Motivación.** - La motivación en el trabajo es el estado emocional que cada individuo logra a través de la implicación personal o de terceros en la consecución de un objetivo o meta establecido. Se percibe el ánimo como un equivalente a la emoción y es un recurso que la organización emplea como incentivo para aplicar la inteligencia emocional a la satisfacción de las necesidades comportamentales de los empleados. Por lo tanto, un empleado motivado incrementa su comportamiento positivo al

cumplir con los objetivos laboral y profesional que implica una confusión de sus propios ideales y de su vida cotidiana, esto es más conocido como agotamiento laboral, también conocido como burnout (Fuster, 2007).

d. Relaciones interpersonales. - La interacción entre dos o más individuos se conoce como relación interpersonal, y el proceso de comunicación constituye el pilar esencial de la interacción social. Así, las relaciones personales o sociales fortalecen la autoestima, lo que conduce a relaciones saludables y gratificantes. Así pues, la autoestima debe prevalecer en las relaciones interpersonales, además de mantener una excelente empatía, prevenir conflictos, aceptar las discrepancias, estar preparado para el cambio y la adaptabilidad. De esta forma, se pueden reconocer y definir ciertos tipos de relaciones (Gonzales M. , 2006).

2.1.3 Contenido teórico que fundamenta la investigación

Teorías del liderazgo

A mediados del siglo XX, durante los años 80, surgieron las teorías del liderazgo como herramientas innovadoras, destinadas a que las organizaciones potencien sus capacidades, actitudes y habilidades del individuo talento del sujeto (EAE Business School, 2015). Por lo tanto, para Kroeck, Lowe y Brown quienes son los responsables, indicaban que el liderazgo abarcaba diferentes campos como la historia, la psicología, las ciencias políticas y las ciencias sociales, sociología (Hardy et al., 2014).

Las teorías generalmente se fundamentan en las características de los líderes, pero existen algunas excepciones que intentan explicar las posturas que pueden adoptar las personas.

- Las Teorías del Gran Individuo: Hace referencia a que los líderes destacados poseen rasgos internos, como son el carisma, la confianza, la inteligencia y las habilidades sociales, el líder surge y no se construyen (Rodríguez, 2018).

- Teorías de los rasgos: En el que el individuo adopta ciertas competencias y características que les corresponden en la aplicación del liderazgo. La atención se centra en su personalidad y en las características de su carácter y conducta. No obstante, pueden surgir dificultades con aquellos individuos con rasgos parecidas que pueden acabar siendo unos líderes completamente contrarios (Rodríguez, 2018).
- Teorías de situación: Como se establece en la teoría contingencial, las situaciones se definen de la siguiente manera: Los líderes se ajustan a las circunstancias en las que se halla en ese momento (Rodríguez, 2018).
- Teoría de la conducta: Hace referencia a que los líderes se forman o se establecen, de manera independiente. El aprendizaje del liderazgo se realiza mediante la observación y la instrucción. El dirigente no si no se realiza, nace (Rodríguez, 2018).
- Teorías participativas: Es el que considera el papel que pueden desempeñar los demás. El líder solicita activamente la implicación de los demás (Rodríguez, 2018)
- Teorías de gestión transaccionales: Se fundamenta en un método de premiación y sanción. Se otorgarán premios el éxito y se penalizarán las equivocaciones (Rodríguez, 2018).
- Teorías de gestión Transformativa: Se enfoca en las relaciones establecidas con los demás seguidores. Es un líder que va a inspirar y motivar, siempre manteniendo el respeto por la ética y la atención de cada participante (Rodríguez, 2018).

Teoría del clima laboral

Existen dos principales corrientes de pensamiento: Los enfoques funcionalista y Gestalt. El razonamiento lógico funcionalista sostiene que la persona interactúa con el entorno y coopera con el ambiente de trabajo. La escuela Gestalt se fundamenta en la percepción y el razonamiento basado en la percepción de una organización donde se aportan dos principios de gran relevancia: primero, captar el orden natural de las cosas en el mundo y

establecer un nuevo orden a través de la integración que es un proceso en el ámbito del pensamiento crítico; esto significa que la escuela Gestalista hace referencia a la escuela a que la persona se ajusta ya que no tiene otra alternativa que hacer (Brunet, 2001).

CAPÍTULO III. Diseño metodológico

3.1 Tipo y diseño de investigación

Las variables incluidas en el presente estudio son de naturaleza cuantitativa, debido a que las mismas pueden medirse como valores numéricos. Como resultado, se utilizó el análisis estadístico para determinar los hallazgos. Posteriormente, se recolectó información de la base de datos para estructurar el marco teórico que permitan emitir las conclusiones necesarias (Hernandez et al., 2014).

Así también, la presente investigación es de tipo no experimental, debido a que los fenómenos se observan tal como en entornos naturales y posteriormente se analizan. Se considera que los estudios no experimentales no permiten la manipulación de variables, es decir, que los sujetos de estudio no están expuestos a ninguna condición o estímulo tal como se perciben en la realidad en su entorno. Por lo cual, no se establece ninguna situación, no se provoca intencionalmente por el investigador. En la presente investigación, las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas y el investigador no tiene control directo de las mismas, por lo que, no puede influir en las mismas y en sus efectos (Hernandez et al., 2014).

Por otra parte, el diseño de investigación transversal recolecta datos en un solo momento en un solo tiempo, con el propósito de describir variables y permitir el análisis de sus interrelaciones en un momento dado (Toro y Parra, 2006).

En este sentido, considerando una perspectiva externa es primordial que mientras el colaborador percibe un liderazgo transformacional que se relaciona con el clima laboral.

3.2. La población y la muestra

3.2.1. Características de la población

La población de la presente investigación se conforma por 11 colaboradores de la Unidad de Admisiones del Hospital Naval de Guayaquil.

3.2.2. Delimitación de la población

Considerando que el número de 11 colaboradores es manejable no fue necesario determinar la muestra, por lo que se consideró al total de la población.

3.2.3 Tipo de muestra

La muestra en la presente investigación fue no probabilística, debido a que se realizó a todo el personal de la Unidad de Admisiones del Hospital Naval de Guayaquil.

3.3 Los métodos y las técnicas

El estudio utilizó el método deductivo inductivo, que facilitó el inicio de la investigación a través de una revisión teórica en la que se corroboran las teorías con la experiencia práctica y, a su vez, detectar los patrones que influyen en el clima laboral. De acuerdo a Dávila et al. (2006), la deducción facilita la creación de una conexión entre la teoría y la observación, permitiendo inferir a partir de la teoría los fenómenos que se observan. Por su parte, la inducción implica la acumulación de saberes e información independientes.

Este estudio permitió confirmar la correlación entre la variable independiente y dependientes a través de un estudio estadístico de los datos recolectados y a través de la comparación de las hipótesis propuestas, corroborando que un liderazgo transformacional influye en el clima laboral de la Unidad de Admisiones del Hospital Naval de Guayaquil.

3.3.1. Técnicas de recolección de datos

Para la recopilación de datos e información vital para la realización de este estudio, se empleó la encuesta. Según Ávila et al., (2020), la encuesta es un método más efectivo para recopilar puntos de vista de una mayor cantidad de individuos, ya que facilita la tabulación y análisis de las opiniones obtenidas de los encuestados de manera más eficiente, para su transformación inferencial por el investigador en datos valiosos a tener en cuenta en la investigación.

Las preguntas planteadas tanto en el instrumento para la variable liderazgo transformacional como para el clima laboral fueron aplicados bajo la escala de Likert.

3.4. Procesamiento estadístico de la información

Para el manejo correcto de la información recolectada de la encuesta se empleó Excel con el propósito de efectuar una interpretación exacta de los datos proporcionados por los participantes. Luego de esto, se empleó la herramienta SPSS Statistics para el procesamiento de los datos, la cual se toma en cuenta para el análisis de datos y la comprobación de variables.

Para llevar a cabo este sondeo, las cuestiones fueron sometidas a una evaluación de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, y también se verificó la fiabilidad de las hipótesis a través del coeficiente de correlación de Pearson.

Al verificar la encuesta creada para los colaboradores a través del test de fiabilidad Alfa de Cronbach, se concluye que los resultados logrados son de confiabilidad aceptable, con un puntaje de 0,91 en relación al liderazgo transformacional y un puntaje de 0,95 en relación al clima laboral, lo que indica una buena fiabilidad, de acuerdo con la tabla de valores (Anexo 2).

CAPÍTULO IV: Análisis e interpretación de resultados

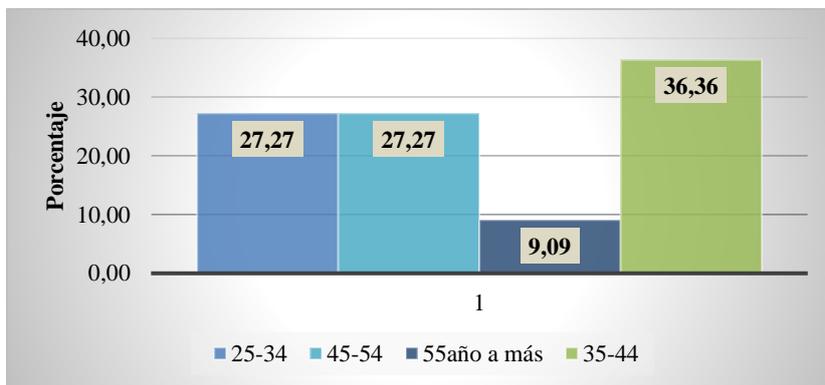
4.1 Análisis de la situación actual

Según las encuestas efectuadas, se obtuvo información acerca de la situación actual de la Unidad de Admisiones del Hospital Naval de Guayaquil. No obstante, es importante destacar que las encuestas se llevaron a cabo a un grupo de 11 individuos incluidos en el estudio, y frente a esto, se obtuvo la siguiente información:

Datos informativos:

Figura 1

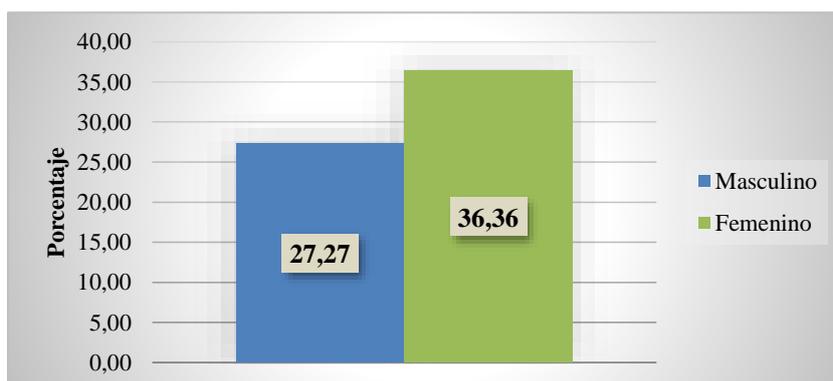
Edad



La figura 1 indica que en un mayor porcentaje del 37% los colaboradores de la Unidad de Admisiones se encuentran las edades comprendidas en el rango de 35 – 44 años; seguido por el rango de 25- 34 años y 45 – 54 años en igual porcentaje del 27%; y en un mínimo porcentaje del 9% en la edad de 55 años o más.

Figura 2

Género



De acuerdo a los resultados obtenidos se observa que en mayor porcentaje del 57% el personal que conforma la Unidad de Admisiones es femenino y en un porcentaje del 43% pertenecen al género masculino.

Figura 3

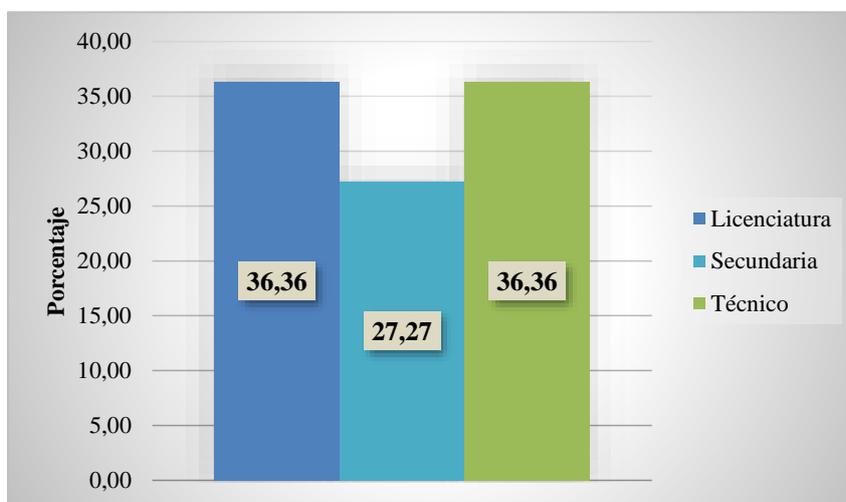
Estado civil



Del 100% de los encuestados el 55% manifiesta que es de estado civil solteros; el 27% de estado civil casado; y en igual porcentaje del 9% de estado civil divorciado y unión libre respectivamente.

Figura 4

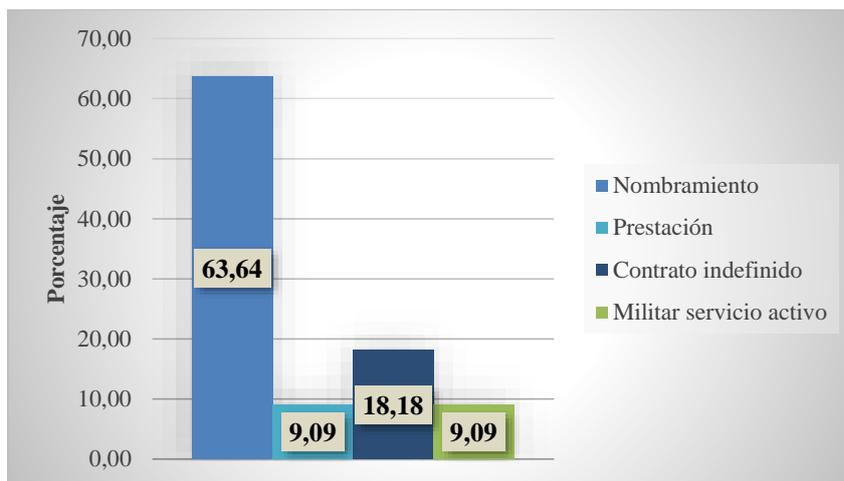
Nivel de estudios



De acuerdo a la figura 4, los datos evidenciaron que el 37% de los encuestado cuenta con licenciatura; el 36% tienen un nivel técnico y el 7% cuentan son estudios secundarios.

Figura 5

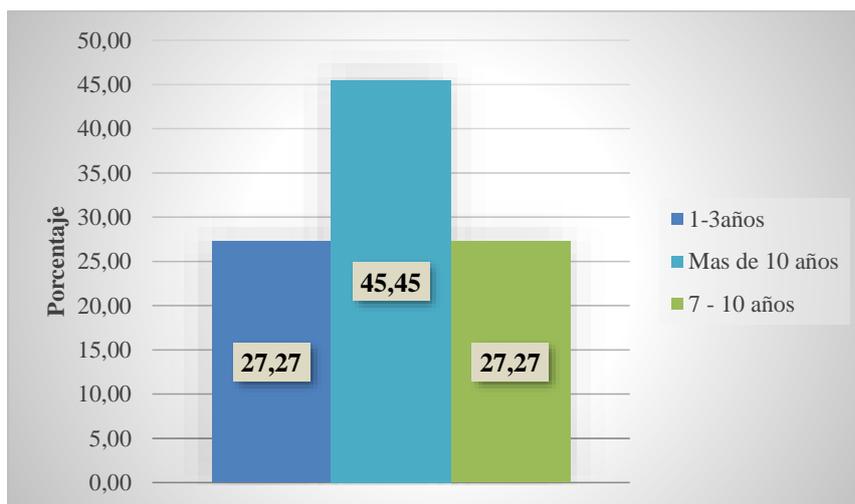
Tipo de contrato



Según se observa en la figura 5, el 64% del personal cuenta con nombramiento; el 18% con contrato indefinido; y en un porcentaje igual del 9% militar en servicio activo y prestación de servicios respectivamente.

Figura 6

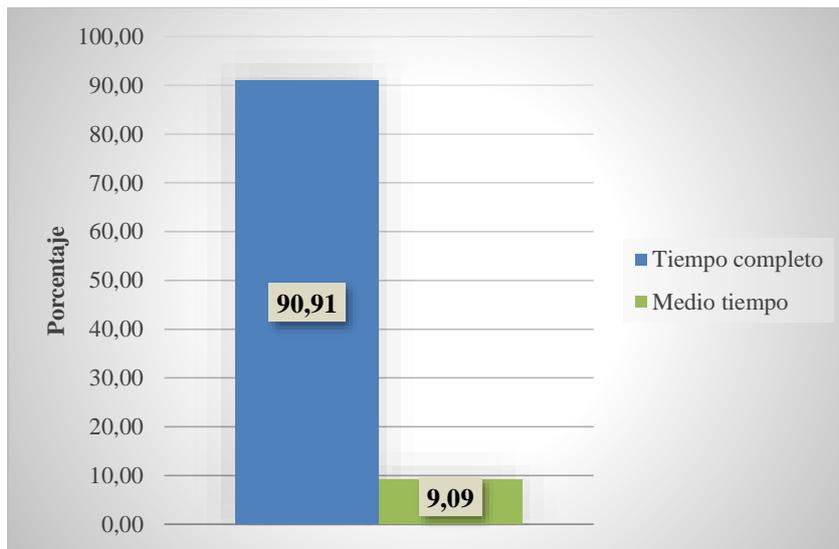
Tiempo de servicio



Según la figura 6, el personal menciona que en un 46% tienen un tiempo de servicio de más de 10 de años; en un porcentaje igual del 27% cuentan de 1 a 3 años y de 7 a 10 años respectivamente.

Figura 7

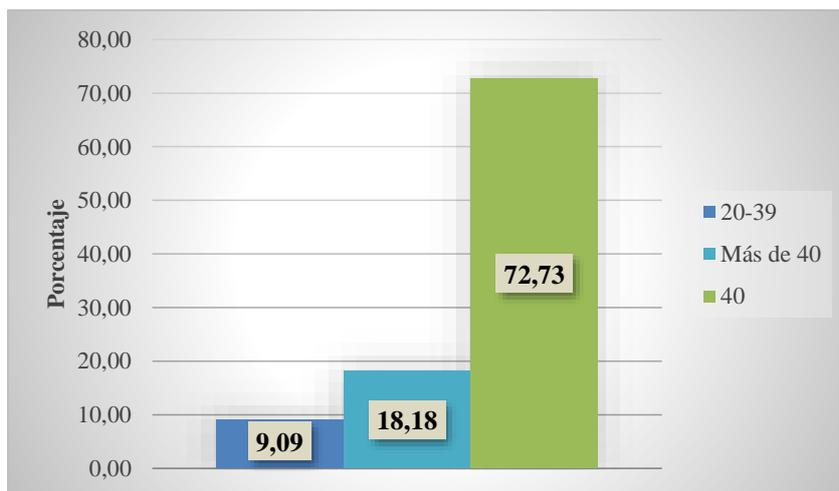
Jornada laboral



En la figura 7, se observa que el 91% tiene una jornada laboral a tiempo completo; y el 9% labora a medio tiempo.

Figura 8

Número de horas de trabajo



En la figura 8, se observa que el personal menciona en un 73% labora 40 horas; el 18% labora más de 18% y el 9% de 20 a 39 horas.

Figura 9

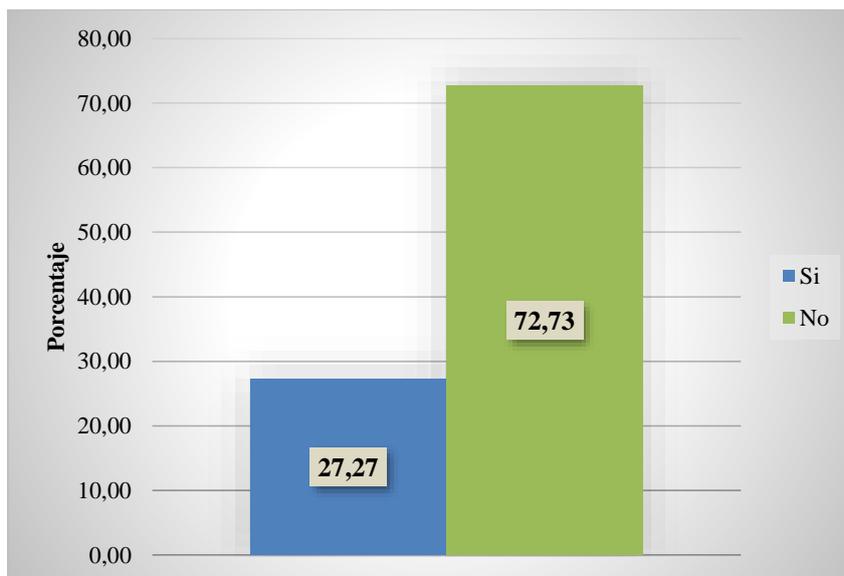
Cargo actual



De acuerdo a la figura 9, el personal que conforma la Unidad de Admisiones en un 55% es personal administrativo y el 45% personal técnico

Figura 10

Capacitación recibida

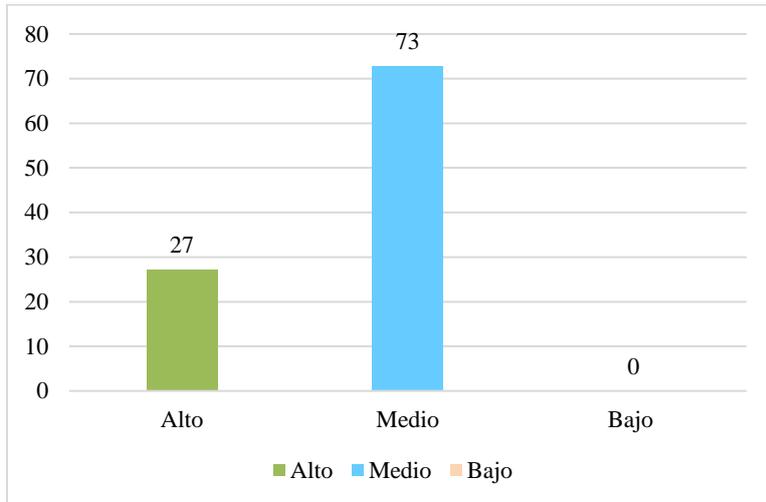


Según lo que se observa en la figura 10, en referencia a capacitaciones que recibe el personal de la Unidad de Admisiones, el mismo menciona en un 73% que no las han recibido y el 27% que sí.

Variable independiente: Liderazgo transformacional

Figura 11

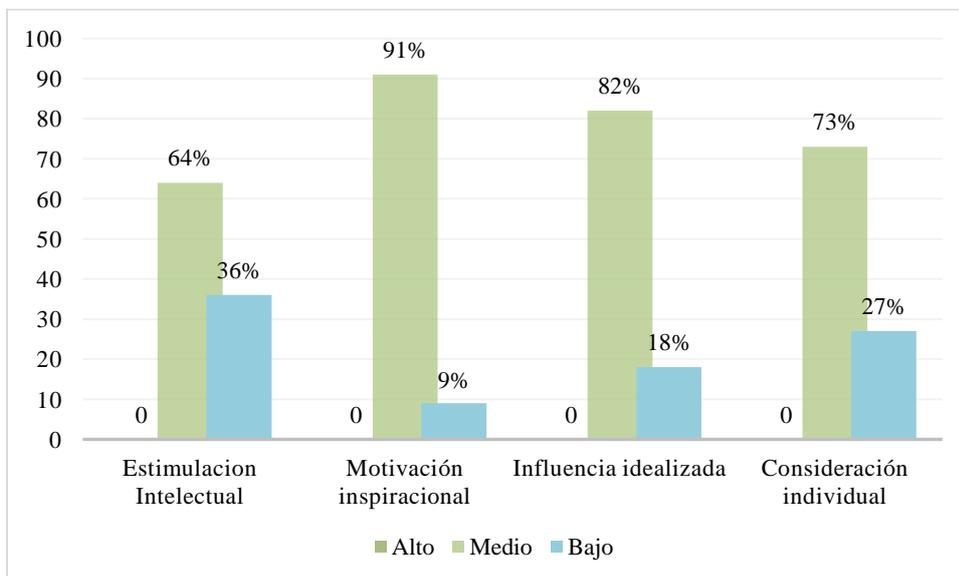
Liderazgo Transformacional



En la figura 11, se evidencia un nivel medio con el 73% de liderazgo transformacional; y un 27% de nivel alto, considerando que el liderazgo transformacional está conformado por las dimensiones estimulación intelectual; motivación inspiracional, influencia idealizada o carisma y consideración individualizada. En este contexto, importante reforzar varios aspectos que se encuentran dentro del liderazgo

Figura 12

Nivel de las dimensiones del Liderazgo transformacional



En la figura anterior indica un nivel medio del 64% en lo que corresponde a estimulación intelectual en el personal de la Unidad de Admisiones del Hospital Naval de Guayaquil; y en 36% nivel bajo. En este contexto, se evidencia que el personal percibe el apoyo continuo del jefe para la toma de decisiones eficaces, así como también, es flexible con el personal para el cumplimiento de metas y objetivos, sin embargo, se requiere mejorar el aspecto de capacitaciones tanto al personal administrativo y técnico.

Asimismo, se puede observar un nivel medio del 91% en la dimensión motivación inspiracional; y un 9% de nivel bajo. Estos resultados demuestran que el jefe de la unidad de admisiones ha inspirado confianza con sus colaboradores; así también, existe una participación con entusiasmo en las actividades de la unidad; el personal percibe respeto de parte del jefe de la Unidad y ha demostrado una conducta ética.

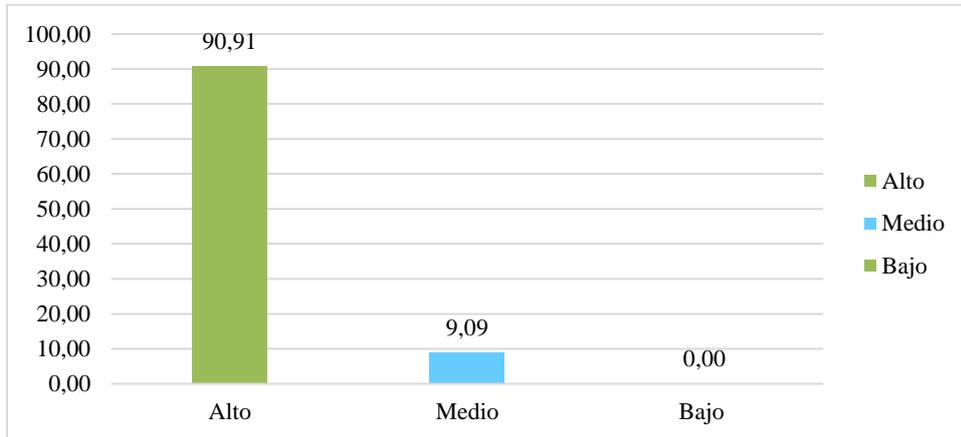
Con respecto a influencia idealizada o carisma, se observa un nivel medio del 82%, y un nivel bajo del 18%. Los resultados anteriores demuestran que a pesar de existir una comunicación abierta respecto a las actividades que se debe desarrollar en la mencionada Unidad, se hace un enfoque en darle sentido a la misión que la misma debe cumplir, sin embargo, se requiere aplicar estrategias que mejoren dichos aspectos.

Se hace referencia a la dimensión consideración individual se evidencia un nivel medio del 73%, y un nivel bajo del 27%. En esta dimensión se ha identificado un nivel medio debido a que es necesario que el jefe identifique de manera adecuada las distintas habilidades, aspiraciones y criterios de cada miembro del equipo; así como también, es necesario que se promueva de mejor manera el autodesarrollo del equipo de trabajo

Variable dependiente: Clima laboral

Figura 13

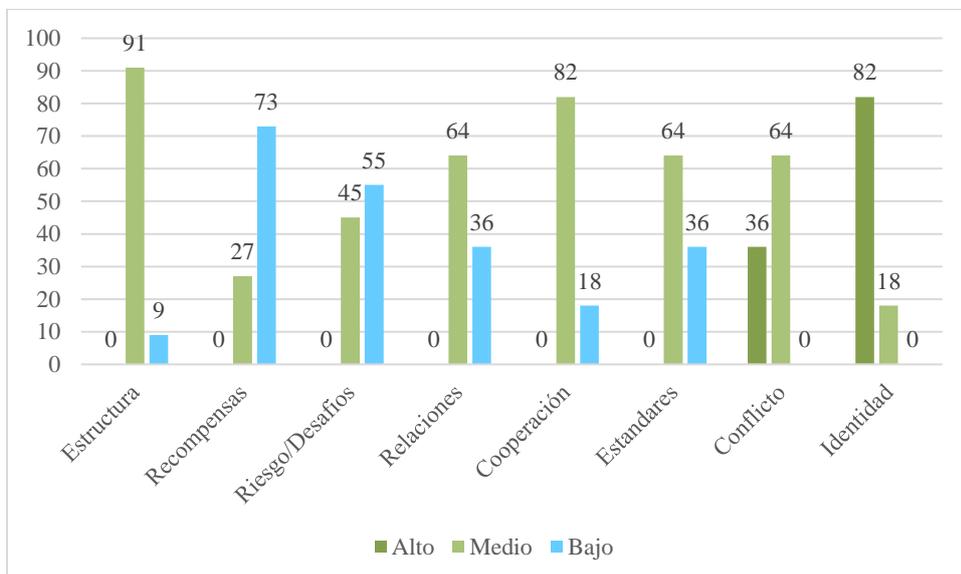
Nivel del Clima laboral



En la figura 13, se evidencia un nivel medio del 90.91% en lo que respecta a un adecuado clima laboral y un nivel medio del 9.09%, considerando que se conforma de las dimensiones estructura, recompensas, riesgos/desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad. Es necesario determinar que se requiere mejorar para alcanzar un nivel alto del clima laboral para la consecución efectiva de metas y objetivos de la Unidad de Admisión.

Figura 14

Nivel de las dimensiones de clima laboral



En la figura que antecede, en lo que respecta a la dimensión estructura de clima laboral, se encuentra en un nivel medio del 91% y un nivel bajo del 9%. Es decir, se evidencia que las tareas se encuentran definidas, el trabajo se desarrolla de manera ordenada según lo planificado, el jefe ha demostrado interés en las normas y procedimientos y que los mismos sean cumplidos por todo el equipo de trabajo.

Respecto a la dimensión recompensas se evidencia un nivel medio del 45% y un nivel bajo del 55%. Es nivel bajo se debe a que no se han evidenciado recompensas o incentivos al equipo de la unidad de admisión, es decir no han recibido un reconocimiento por alcanzar objetivos a corto plazo, como un agendamiento óptimo de turnos de los usuarios que los ha requerido.

Asimismo, se hace referencia a la dimensión Riesgos/ desafíos existe un nivel bajo del 55%; y un nivel medio del 45%. Debido a que se ha percibido que la toma de decisiones se toma de una manera cautelosa sin tomar riesgos innecesarios.

Sobre la dimensión relaciones laborales, se observa que existe un nivel medio del 64% y un nivel bajo del 36%, esto debido a que existe cordialidad entre los miembros de la Unidad de admisiones, alcanzando un clima laboral estable, sin embargo, es preciso alcanzar un nivel alto.

Respecto a la dimensión cooperación, existe un nivel medio del 82% y un 18% de nivel bajo, estos resultados se dan considerando aspectos como la confianza entre el jefe y colaborador para alcanzar metas, existe apoyo del equipo en actividades que se requieren la intervención de todos.

Sobre la dimensión estándares del clima laboral se observa un nivel medio del 64% y un 36% de nivel bajo. Este aspecto se debe a que existe un rendimiento aceptable, se da debido a que se insiste en mejorar el trabajo individual y grupal, sin embargo, requiere mejoras.

Referente a la dimensión conflicto se evidencia un nivel alto del 36% y un nivel medio del 64%, esto se debe a que los colaboradores que son parte del equipo han evitado discusiones y desacuerdos, se promueve el emitir opiniones propias que permitan tomar decisiones acertadas en beneficio de la Unidad de Admisión.

En lo que respecta a la dimensión identidad se obtuvo un nivel alto del 82%, y nivel medio de 18% considerando que existe un sentido de pertenencia en la mayoría de los integrantes del equipo de trabajo, así como también lealtad para desarrollar las actividades diarias.

4.2 Análisis Comparativo

En el presente trabajo investigativo se analiza la influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral de los colaboradores de la Unidad de Admisiones del Hospital Naval de Guayaquil. Para efectuar este estudio se consideró la encuesta como instrumento de obtención de datos, es así que el cuestionario correspondiente a la variable Liderazgo transformacional está conformada por dieciséis ítems y sus cuatro dimensiones; así mismo el cuestionario correspondiente a la variable clima laboral está conformado por treinta ítems y 7 dimensiones.

Dentro de este contexto, se observó que la variable Liderazgo transformacional se obtuvo un nivel medio del 73% y en cuanto al clima laboral un nivel alto del 90.01% y un nivel medio del 9.09%, lo que significa que es necesario mejorar varios aspectos en el liderazgo transformacional que se manifiesta en la Unidad de Admisiones del Hospital Naval de Guayaquil, que permitan alcanzar un nivel alto en el clima laboral.

Lo anterior, debido a que la mayoría de las dimensiones que conforman el liderazgo transformacional evidenciaron un porcentaje superior de nivel medio, ya que en la mayoría de los aspectos que conforman las dimensiones del liderazgo tales como el apoyo de parte del jefe de la unidad de admisiones para con sus colaboradores, un trato flexible para el

cumplimiento de normas y procedimientos, lo cual ha generado entusiasmo en el equipo de trabajo, que pertenece a la dimensión estimulación intelectual.

4.3 Verificación de hipótesis

En respuesta a la comprobación de la hipótesis, se realizó un análisis correlacional empleando el coeficiente de Pearson, con el objetivo de evaluar la correlación entre las variables dependiente e independiente propuestas en este estudio. Para lograrlo, se introdujeron todos los datos en el programa SPSS Statistics, empleando la población de 11 participantes en la encuesta. Después de cargar la información en el sistema, se llevó a cabo el análisis de correlación para corroborar cada una de las hipótesis planteadas en la investigación.

Este método posibilita analizar la interacción entre las variables y ofrece una base estadística robusta para corroborar o desmentir las hipótesis propuestas. La selección del coeficiente de Pearson es apropiada ya que este procedimiento resulta especialmente beneficioso para datos ordinales o no paramétricos, garantizando que los hallazgos sean significativos y pertinentes para la investigación.

Tabla 2

Prueba de normalidad Shapiro Wilk

	Shapiro-Wilk		gl	Sig.
	Estadístico	Estadístico		
Liderazgo transformacional	,236	,853	11	,047
Clima laboral	,143	,971	11	,898

Se utiliza el estadístico Shapiro Wilk considerando que el número de participantes en el estudio es menor a 50, es así que se llega a observar en la tabla 1, que los datos demuestran normalidad

4.4 Contrastación de la hipótesis general

Tabla 3

Relación entre Liderazgo transformacional y clima laboral

		Liderazgo transformacional	Clima laboral
Liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,875**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	11	11
Clima laboral	Correlación de Pearson	,875**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	11	11

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

Según lo descrito en la tabla 2 de la correlación entre liderazgo transformacional y clima laboral se evidencia una relación significativa alta positiva con Pearson de 0.875 con un nivel de significancia de 0.000.

4.4.1 Contrastación de hipótesis específicas

Tabla 4

Relación entre las dimensiones del liderazgo transformacional y las dimensiones del clima laboral dentro de la unidad de Admisiones

		Liderazgo transformacional			
Clima laboral		Estimulación intelectual	Motivación inspiracional	Influencia idealizada	Consideración individual
Estructura	Correlación de Pearson	,563	,800**	,627*	,466
	Sig. (bilateral)	,071	,003	,039	,149
	N	11	11	11	11
Recompensas	Correlación de Pearson	,709*	,352	,722*	,787**
	Sig. (bilateral)	,015	,288	,012	,004
	N	11	11	11	11
Riesgos/desafíos	Correlación de Pearson	,758**	,607*	,737**	,847**
	Sig. (bilateral)	,007	,048	,010	,001
	N	11	11	11	11
Relaciones	Correlación de Pearson	,783**	,799**	,786**	,820**
	Sig. (bilateral)	,004	,003	,004	,002
	N	11	11	11	11
Cooperación	Correlación de Pearson	,855**	,788**	,738**	,816**
	Sig. (bilateral)	,001	,004	,010	,002
	N	11	11	11	11
Estándares	Correlación de Pearson	,543	,413	,678*	,617*
	Sig. (bilateral)	,084	,206	,022	,043
	N	11	11	11	11
Conflicto	Correlación de Pearson	,787**	,551	,448	,624*
	Sig. (bilateral)	,004	,079	,167	,040
	N	11	11	11	11
Identidad	Correlación de Pearson	,325	,174	-,116	-,035
	Sig. (bilateral)	,329	,610	,734	,918
	N	11	11	11	11

La tabla 3 demuestra que existe una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre la dimensión estructura del clima laboral con motivación inspiracional del liderazgo transformacional. Se acepta la hipótesis porque Pearson es de 0.800 y un nivel de significancia bilateral de (0.001), lo que indica que existe una relación entre las variables del estudio.

Se demuestra que existe una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la dimensión recompensa del clima laboral con consideración individual del liderazgo transformacional. Se acepta la hipótesis porque Pearson es de 0.787 y un nivel de significancia bilateral de (0.001), lo que indica que existe una relación entre las variables del estudio.

Se observa que existe una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre la dimensión Riesgos/Desafíos del clima laboral con consideración individual del liderazgo transformacional. Se acepta la hipótesis porque Pearson es de 0.847 y un nivel de significancia bilateral de (0.001), lo que indica que existe una relación entre las variables del estudio.

Se observa que existe una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre la dimensión Relaciones del clima laboral con consideración individual del liderazgo transformacional. Se acepta la hipótesis porque Pearson es de 0.820 y un nivel de significancia bilateral de (0.001), lo que indica que existe una relación entre las variables del estudio.

Se observa que existe una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre la dimensión Cooperación del clima laboral con estimulación intelectual del liderazgo transformacional. Se acepta la hipótesis porque Pearson es de 0.855 y un nivel de significancia bilateral de (0.001), lo que indica que existe una relación entre las variables del estudio.

Se observa que existe una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la dimensión Estándares del clima laboral con Influencia idealizada del liderazgo transformacional. Se acepta la hipótesis porque Pearson es de 0.678 y un nivel de significancia bilateral de (0.001), lo que indica que existe una relación entre las variables del estudio.

Se observa que existe una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la dimensión Conflicto del clima laboral con estimulación intelectual del liderazgo transformacional. Se acepta la hipótesis porque Pearson es de 0.787 y un nivel de significancia bilateral de (0.001), lo que indica que existe una relación entre las variables del estudio.

Finalmente, se evidencia que existe una correlación positiva baja y estadísticamente significativa entre la dimensión Identidad del clima laboral con Estimulación intelectual del liderazgo transformacional. Se acepta la hipótesis porque Pearson es de 0.325 y un nivel de significancia bilateral de (0.001), lo que indica que existe una relación entre las variables del estudio.

CAPITULO V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

En conclusión, a través del análisis teórico-documental de diversas fuentes bibliográficas que proporcionan datos claros y exactos sobre el liderazgo transformacional y el clima laboral, se establece que este liderazgo busca potenciar y optimizar el rendimiento de los colaboradores al ofrecer un clima laboral favorable para el crecimiento personal y profesional de los empleados, dado que facilita la identificación de las transformaciones y las realidades.

Se pudo evidenciar que en las instituciones de servicios el liderazgo transformacional es beneficioso para el mejoramiento del clima laboral, de ahí que es un método de implementación en todas las organizaciones, con el propósito de alcanzar metas. Así en el presente estudio se observa que las dimensiones del clima laboral (Estructura, recompensas, riesgos/desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad) con mayor correlación con la dimensión Consideración individualizada del liderazgo transformacional.

Finalmente, se concluye que, en la actualidad, el liderazgo transformacional es crucial para el desempeño de los miembros de la organización y para ser un líder transformador que promueva las relaciones entre empleados y jefes, y entre jefes. Este tipo de liderazgo promueve el crecimiento y el logro de metas personales y profesionales. En este sentido, se verifica una relación entre ambas variables aceptando la hipótesis de investigación a través de un estudio estadístico alcanzando una correlación de Pearson de 0.875 con un nivel de significancia de (0.000), cuenta con un líder y clima laboral aceptable, por lo tanto, se encuentra en un porcentaje de 73% de nivel medio de liderazgo transformacional y 90.91% de nivel alto clima laboral.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda tener en consideración las publicaciones e investigaciones literarias relacionadas con el liderazgo transformacional y el clima laboral, como un componente del estudio académico y de la exploración del saber para el desarrollo e implementación de estrategias transformacionales en las organizaciones.

Por otro lado, se recomienda utilizar un liderazgo transformacional para que los líderes actuales puedan ajustarse y además adaptarse al personal en contextos de incertidumbre, potenciando la participación, la confianza, la motivación, la comunicación y las relaciones interpersonales entre ellos y los integrantes del equipo, lo que permite incrementar el rendimiento profesional y mejorar el clima laboral de la organización.

Finalmente, se sugiere utilizar el núcleo estratégico de un liderazgo transformacional para resaltar el profesionalismo de los integrantes de la Unidad de Admisiones, con la finalidad de generar un entorno favorable para el progreso y desempeño de las tareas laborales, fomentando el trabajo colaborativo, la responsabilidad y la dedicación hacia la Unidad objeto de estudio, por lo que se requiere implementar capacitaciones y actualizaciones constantes para todo el personal.

Referencias

- Abrajan, M., Contreras, J., y Montoya, S. (2019). Satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Redalyc*, 14(1), 105-118. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
- Alvarado, M., y Zambrano, E. (2021). El liderazgo transformacional y su influencia en los equipos de negocio del sector financiero del cantón Portoviejo. *593Digital Publisher CEIT*, 6(3), 423-441. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2021.3.632>
- Álvarez, H. (1993). *Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante*. Facultad de ciencias en administración.
- Arteaga, A., y Ramon, S. (2009). Liderazgo resonante según género. *Multiciencias*, 9(3), 289-295. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90412325008.pdf>
- Ávila, F., Gonzales, M., y Mautecon, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didas*, 11(3), 62-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=7692391>
- Ávila, H. (2019). Liderazgo transformacional y gestión municipal; municipalidad provincial de huaraz, año 2018. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 6(2), 58-73. <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/RevistaGobiernoyG/article/view/2382>
- Bass, M., y Avolio, B. (1994). *Improving Organizational Effectiveness: Through Transformational Leadership*. SAGE Publications.
- Bracho, O., y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 15(2), 165-177. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>
- Brunet, L. (2001). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas.
- Cainicela, M., y Palomino, R. (2018). *Liderazgo Interpersonal de las enfermeras Jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón b del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen 201*. Universidad Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/688>
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de recursos humanos*. MacGraw Hill.
- Cuadra, A., y Veloso, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Redalyc*, 2(22), 43-58. <https://www.redalyc.org/pdf/650/65027764004.pdf>

- Dávila, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 12, 180-205. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- EAE Busines School. (2015). *¿Qué es el liderazgo transformacional y como desarrollarlo en tu empresa?* <https://incp.org.co/Site/publicaciones/info/archivos/Guiade-liderazgo-transformacional.pdf>.
- Fernández, C. (2009). *La comunicación en las organizaciones* (Segunda ed.). Miembro de la Cámara Nacional de la Industrial Editorial. <https://doi.org/https://doi.org/http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/3223/1/Definici%C3%B3n%20y%20alcance%20de%20la%20comunicaci%C3%B3n%20organizacional.PDF>
- Fernández, C., y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 22(77), 58-74. <https://doi.org/https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- Fuster, F. (2007). *Retos laborales del nuevo milenio*. Lulu.com. https://books.google.com.ec/books?id=c54eRfeavDcC&pg=PA161&dq=motivacion+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiYncqgr_P8AhUuQzABHYAMCdcQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q&f=false
- García, D. (2003). *El Clima organizacional a la cultura organizacional*. En: *II Encuentro de Investigación y docencia en administración*. Universidad del Valle.
- Gonzales, A. (2018). *Competencias para el liderazgo transformacional*. <https://www.gestiondeenfermeria.com/competencias-liderazgo-transformacional/>
- González, J., Paredes, M., López, R., Paredes, V., y Núñez, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Redalyc*, 42(95). <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/376160247012.pdf>
- González, M. (2006). *Gestión de conflictos laborales*. *Innovación y cualificación S.L.* <https://doi.org/https://books.google.com.ec/books?id=m5QSPtILhJ0C&pg=PA7&dq=definicion+de+relaciones+interpersonales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwim6KL20pj9AhXSkIQIHcTrDLUQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q&f=false>
- Hardy, L., Arthur, C., y Hardy, L. (2014). Transformational leadership: a quasi-experimental study. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(1), 38-53. <https://doi.org/DOI:10.1108/LODJ-03-2012-0033>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., y Páez, D. (2016). El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de*

- Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 32(3), 135-143.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/J.RPTO.2016.06.003>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: Mexicana.
- Jaramillo, V., y Fierro, C. (2016). Análisis de liderazgo Transformacional y su Importancia en tiempos de Crisis. *Rev. Uess edu*, 30(1), 97-119.
<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/11/11>
- Jauhari, H., Kumar, M., y Pandey, J. (2024). Impacto of transformational leardership on service delivery behaviours of frontline service employees. *Journal of Retailing and Consumer Services*(79). <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/J.JRETCONSER.2024.103816>
- Loor, W., y Hassan, Z. (2024). The influence of leadership on employee performance. *Journal of Law, Social Science and Humanities*, 1(2), 87-91.
<https://myjournal.or.id/index.php/JLSSH>
- Maqbool, S., Abdul, S., Ismail, M., y Maqbool, S. (2020). Organizational climate and job satisfaction in 21st century higher educational institutes. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(4), 577-586. <https://doi.org/https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8457>
- Méndez, C. (2016). *Clima organizacional en Colombia; El IMCOC: Un método de análisis para su*. Universidad del Rosario.
- Mendoza, M. (2023). Epistemología del Liderazgo Transformacional en la Gerencia Avanzad. *Revista Científica CIENCIAEDUC*, 10(1), 1-7.
<https://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4803731016/4803731016.pdf>
- Ministerio de Salud Pública. (2018). *Metodología para el estudio del Clima Organizacional*. Lima: Dirección de Calidad en Salud; .
- Nelly, N., Prabowo, H., Bandur, A., y Elidjen, E. (2024). The mediating role of competency in the effect of transformational leardership on lecturer performance. *International Joirnal of Educational Management*, 38(2), 333-354.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2023-0275>
- Omaza, M., Lozano, G., Chávez, y Andrade, S. (2023). Vista de Liderazgo transformacional: un enfoque efectivo para el rendimiento laboral de las pymes ecuatorianas. *RVG*, 28(10). <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.50>
- Pariona, R., Rivero, Z., González, R., y Hinojosa, R. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), 307-315.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223020>

- Rodríguez, E. (2018). *Las principales teorías del liderazgo*.
<https://lamenteesmaravillosa.com/las-principales-teorias-del-liderazgo/>
- Salazar, W. (2022). *El liderazgo transformacional y su influencia en el estrés laboral*.
 Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35355/1/146%20GTH.pdf>
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional que es y cómo medirlo* (Primera ed.). ESIC.
<https://books.google.com.pe/books?id=KGeADwAAQBAJ&pg=PP13&dq=liderazgo+transformacional&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjB7J7rtpruAhXLslkKHTUgDR4Q6AEwAnoECAYQA#v=onepage&q=liderazgo%20transformacional&f=false>
- Santos, P. (2019). *Liderazgo Transformacional en enfermeros que desempeñan cargos directivos en establecimientos de salud del primer nivel de atención, Jaén 2016*. UNC.
http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1809/T016_73363316_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y (
- Satizabal, M., Unás, V., y Cruz, A. (2021). Índice de condiciones laborales de un grupo de docentes en la ciudad de Cali. *Redalyc*, 129-146.
<https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.21500/16578031.5514>
- Shamir, B., Zakay, E., Breinin, E., y Popper, M. (1998). Correlatos del comportamiento de los líderes carismáticos en las unidades militares: actitudes de los subordinados características de las unidades y evaluaciones del desempeño del líder por parte de los superiores. *Rev. De la Academia de Administración.*, 41(4), 387-409.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5465/257080>
- Stewart, J. (2006). Transformational Leadership. *Canadian Journal of Educational*.
<https://www.langston.edu/sites/default/files/basic-contentfiles/contentfiles/>
- Sunaengsih, C., Komariah, A., Kurniady, D., Suharto, N., y Tamam, B. (2021). Transformational Leadership Survey. *Mimbar Sekolah Dasar*, 8(1), 41-54.
<https://doi.org/https://doi.org/10.53400/mimbar-sd.v8i1.30468>
- Toro, L., y Parra, R. (2006). *Método y conocimiento: Metodología de la investigación* (Primera ed.). Fondo Editorial Universidad.
<https://doi.org/https://doi.org/https://books.google.com.ec/books?id=4Y-kHGjEjy0C&pg=PA158&dq=dise%C3%B1o+no+experimental+en+una+investigacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwii4fbRon9AhV3goQIHUHxA00Q6AF6BAgKEAI#v=onepage&q&f=false>

- Valarezo, C. (2019). *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño financiero de las cooperativas de ahorro y crédito en la ciudad de Loja*. Universidad Nacional de Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/21917>
- Vásquez, J., López, R., Ayay, N., y Alvarado, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Vera de Corbalán, M. (2013). Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del instituto de Previsión Social. *Rev. Mem Inst. Investig. Cienc. Salud*, 11(2), 41-54. <http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a06.pdf>
- Xu, S., Yaacob, X., y Cao, D. (2024). How transformational leadership promotes employee creativity within the context of environmental dynamism: a multilevel perspective. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 27(2), 101-119. <https://doi.org/DOI: 10.1108/IJOTB-06-2023-0117>
- Yulk, G. (2001). *Leadership in organizations*. Prentice-Hall.

ANEXOS

ANEXO 1

Encuestas



ENCUESTA SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Cuestionario adaptado por Modelo de Bass y Avolio (2006)

Instrucción: Estimado(a) colaborador (a) se presenta la encuesta para evaluar cómo se desarrolla el liderazgo transformacional en la Unidad de Admisiones del Hospital Naval de la Ciudad de Guayaquil en la que labora, se solicita lea detenidamente cada pregunta antes de marcar con una X la respuesta que Usted crea conveniente, según la siguiente escala:

1= Nunca, 2 Casi nunca, 3= A veces, 4 = Casi siempre y 5= Siempre

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
Dimensiones	Preguntas	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Estimulación intelectual	1. El jefe apoya a cada uno de los miembros del equipo de trabajo a que tomen buenas decisiones en el desempeño de cada una de sus funciones					
	2. El jefe realiza eventos de actualización periódicamente para el personal administrativo y asistencial					
	3. El jefe impulsa capacitaciones para el personal administrativo y asistencial					
	4. El jefe es flexible en el aspecto normativo en el cumplimiento de sus metas y objetivos					
Motivación inspiracional	5. El jefe inspira confianza en todo momento					
	6. El jefe participa con entusiasmo en sus labores cotidianas					
	7. El jefe respeta a su equipo de trabajo en todos los aspectos					
	8. El jefe inmediato muestra una conducta ética					
Influencia idealizada	9. El jefe comunica de manera abierta las acciones a desarrollarse dentro de la Unidad					
	10. El jefe práctica lo que dice para inspirar confianza en los demás					
	11. El jefe enfatiza en la importancia de tener un sentido de misión colectiva					
	12. El jefe fomenta la identificación del personal administrativo y asistencial con la Unidad					
Consideración individual	13. El jefe identifica en cada miembro del equipo de trabajo sus distintas habilidades, aspiraciones y criterios					
	14. El jefe contribuye al desarrollo de sus fortalezas del personal administrativo y asistencial					
	15. El jefe promueve el autodesarrollo en el equipo de trabajo					
	16. El jefe enseña a poder identificar las necesidades y capacidades entre el personal					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



ENCUESTA SOBRE CLIMA LABORAL

Cuestionario adaptado por Litwin y Stringer (1968)

Instrucción: Estimado(a) colaborador (a) se presenta la encuesta para evaluar el clima laboral en la Unidad de Admisiones del Hospital Naval de la Ciudad de Guayaquil en la que labora, se solicita lea detenidamente cada pregunta antes de marcar con una X la respuesta que Usted crea conveniente, según la siguiente escala:

1= Nunca, 2 Casi nunca, 3= A veces, 4 = Casi siempre y 5= Siempre

CLIMA LABORAL						
Dimensiones	Preguntas	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Estructura	1. Las tareas están bien definidas en la Unidad					
	2. Trabajo de forma ordenada y con una correcta planificación					
	3. Conozco claramente las políticas de la unidad					
	4. Mi jefe muestra interés porque las normas y procedimientos estén claros y se cumplan					
Recompensas	5. Las recompensas e incentivos que reciben en la institución son mejores que las amenazas y críticas					
	6. En esta Unidad existe mayor preocupación por destacar en el trabajo bien hecho que el mal hecho					
	7. Los errores son sancionados en esta Unidad					
	8. En esta unidad, mientras el trabajo que se realice sea mejor, el reconocimiento que se recibe es mejor					
Riesgos/Desafíos	9. Se trabaja de forma lenta, pero segura sin riesgos					
	10. En esta unidad ha tomado riesgos en momentos oportunos					
	11. La toma de decisiones se realiza en forma cautelosa para alcanzar las metas propuestas					
	12. La dirección de la unidad esta dispuesta a correr riesgos de una buena iniciativa					
Relaciones	13. En el equipo de trabajo prevalece un ambiente de cordialidad					
	14. Se caracteriza por tener un clima laboral estable					
	15. En esta Unidad, las personas no son indiferentes hacia los demás					
	16. La relación entre Jefe – colaborador suelen ser agradables					
Cooperación	17. En esta unidad, siempre presionan para mejorar el rendimiento individual y grupal					
	18. Existe mucha confianza entre colaborador – jefe					
	19. La Unidad muestra interés por las personas, sus problemas e inquietudes					
	20. Cuando tengo una tarea difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y compañeros					
Estándares	21. En esta unidad se exige un rendimiento bastante alto					
	22. La Unidad continuamente insiste que se mejore el trabajo individual y grupal					
	23. Para la Unidad, toda tarea puede ser mejor realizada					
	24. Se valoran más las características personales del colaborador que su rendimiento en el trabajo					

Conflicto	25. La Unidad, la manera de causar una buena impresión es evitar discusiones y desacuerdos					
	26. Se alienta para que digamos lo que pensamos, así no estemos de acuerdo con el jefe					
	27. Lo mas importante en la Unidad, es tomar decisiones rápidas y fáciles					
Identidad	28. Los colaboradores se sienten orgullosos de pertenecer a esta Unidad					
	29. Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona de manera incorrecta					
	30. Siento que no hay lealtad por parte del personal hacia la empresa					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 2

Calculo Alfa de Cronbach

CONSISTENCIA INTERNA
MÉTODO: ALFA DE CRONBACH.
ESCALA Liderazgo transformacional

PREGUNTAS: ÍTEMES																	
DIMENSIONES	Estimulación intelectual				Motivación inspiracional				Influencia idealizada				Consideración individualizada				TOTAL
PERSONAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	70
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
6	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	74
7	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	68
8	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	58
9	4	2	2	5	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	3	3	57
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
11	4	3	2	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61
TOTAL:	51	42	40	50	50	49	53	54	50	52	48	49	50	49	47	48	782
VARIANZA:	0,25	1,16	1,25	0,27	0,47	0,47	0,16	0,09	0,67	0,22	0,65	0,47	0,47	0,47	0,82	0,65	79,29
SUM.VARIANZAS	11,76																

Coefficiente de Confiabilidad: De homogeneidad.

$$r_{tt} = 0,91$$

NIVEL DE CONSISTENCIA:
CONFIABLE

CONSISTENCIA INTERNA
MÉTODO: ALFA DE CRONBACH.
ESCALA Clima laboral

PREGUNTAS: ÍTEMES																																	
PERSONAL DE ENFERMERIA	ESTRUCTURA				RECOMPENSAS				RIESGOS/DESAFIOS				RELACIONES				COOPERACIÓN				ESTANDARES				CONFLICTO			IDENTIDAD		TOTAL			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		30		
1	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144
2	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	4	4	3	5	1	1	1	117	
3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	2	2	2	4	1	1	1	100	
4	4	2	2	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	4	4	3	5	1	1	1	114	
5	4	2	1	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	129	
6	2	2	1	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	103	
7	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	98	
8	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	95		
9	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	82		
10	2	2	2	1	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	120	
11	2	1	1	1	3	4	5	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	5	3	3	3	5	1	1	86		
TOTAL:	32	23	22	26	34	39	40	40	45	37	45	41	47	47	41	50	45	47	44	51	46	46	46	38	41	40	40	46	24	25	1188		
VARIANZA:	1,09	0,29	1,2	0,65	1,09	1,27	1,25	1,09	1,05	0,89	0,62	1,02	1,02	0,62	0,27	0,49	0,62	1,2	0,45	0,96	0,76	0,76	1,27	1,02	1,25	1,05	0,76	1,96	2,02	351,6			
SUM.VARIANZAS:	29,24																																

Coefficiente de Confiabilidad: De homogeneidad.

$$r_{tt} = 0,95$$

NIVEL DE CONSISTENCIA:
CONFIABLE

ANEXO 3

Encuesta realizada al personal de admisiones

