

Influence of leadership style on the work performance of collaborators at Touma Clinic Hospital

Influencia del estilo de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Clínica Touma

Autores:

Lcdo. Alban-Higuera, Jefferson Enrique
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
Maestrante
Riobamba – Ecuador



jefferson.alban@unach.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0001-9450-6034>

Mgtr. Salazar Altamirano, Diana Mishel.
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
Docente investigador
Riobamba – Ecuador



diana.salazar@unach.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0009-8269-132X>

Fechas de recepción: 08-DIC-2024 aceptación: 08-ENE-2025 publicación: 15-MAR-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

El entorno laboral del Hospital Clínica Touma muestra la necesidad de implementar cambios para maximizar el desempeño laboral de los colaboradores que se han visto influenciados por el estilo de liderazgo. El objetivo del estudio fue analizar la influencia del estilo de liderazgo sobre el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital. Se aplicó una encuesta a 79 colaboradores del área de salud donde se evaluó el estilo de liderazgo y el desempeño laboral. Dicho instrumento denoto una confiabilidad del resultado aceptable ($\alpha=0,827$). Los resultados demostraron un coeficiente KMO de 0,743 y en conjunto con la prueba esférica de Bartlett han demostrado una correlación significativa para el análisis factorial. Se encontró que el liderazgo transaccional (LTFR) tenía una mayor influencia en la configuración de componentes (60.92%) que el liderazgo transformacional (LTSN, 23.66%). La evaluación del desempeño del personal de salud reveló evaluaciones consistentemente altas en los roles de Analista (94%-92%) y Asistente (90%), así mismo se identificó un margen para mejorar el desempeño del Médico/a especialista en Cirugía General 1(83%). Finalmente, al validar las hipótesis, se encontró que, aunque había una correlación positiva significativa entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral, se desestimó una correlación negativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño. Esto indica que una aproximación transaccional al liderazgo podría tener un impacto positivo en el bienestar y el desempeño laboral de los empleados hospitalarios.

Palabras clave: liderazgo; transaccional; transformacional; desempeño

Abstract

The work environment of Hospital Clinic Touma shows the need to implement changes to maximize the work performance of employees who have been influenced by the leadership style. The objective of the study was to analyze the influence of leadership style on the work performance of Hospital employees. A survey was applied to 79 employees in the health area where leadership style and job performance were evaluated. Said instrument denoted an acceptable reliability of the result ($\alpha=0.827$). The results demonstrated a KMO coefficient of 0.743 and, together with Bartlett's spherical test, have demonstrated a significant correlation for the factor analysis. Transactional leadership (LTFR) was found to have a greater influence on component configuration (60.92%) than transformational leadership (LTSN, 23.66%). The evaluation of the performance of health personnel revealed consistently high evaluations in the roles of Analyst (94%-92%) and Assistant (90%), and room for improving the performance of the Medical Specialist was identified. in General Surgery 1(83%). Finally, when validating the hypotheses, it was found that, although there was a significant positive correlation between transactional leadership and job performance, a negative correlation between transformational leadership and performance was rejected. This indicates that a transactional approach to leadership could have a positive impact on the well-being and job performance of hospital employees.

Keywords: Leadership; transactional; transformational; performance

Introducción

En el contexto actual de cambios constantes en el ámbito de la salud, es un desafío complejo y crucial determinar cómo el estilo de liderazgo afecta el desempeño laboral de los colaboradores en el Hospital Clínica Touma. El desafío principal radica en comprender como varios enfoques de liderazgo tienen un impacto directo en el rendimiento del personal en un entorno tan dinámico y exigente como el de un hospital. Esta problemática se debe a las constantes transformaciones tecnológicas, así como a los procesos administrativos y clínicos que requieren un aprendizaje constante de los empleados. Aunque estas modificaciones son ventajosas en términos de progreso, también provocan conflictos y dificultades en la gestión de las organizaciones médicas.

La introducción de cambios en el sector de la salud puede crear grandes demandas de aprendizaje. También puede dar lugar a conflictos de intereses en los que los grupos profesionales quieran participar y opinar en la resolución de los desafíos (Jizi et al., 2014). La teoría del comportamiento del liderazgo orientado al cambio enfatiza que un líder es responsable de monitorear el entorno, identificar los cambios necesarios y adquirir el compromiso y la participación de los seguidores que se requieren para implementar el cambio (Huilcapi et al., 2017). La implementación exitosa del cambio organizacional depende del compromiso de los seguidores. El compromiso de los seguidores con un cambio parece desarrollarse con el tiempo y a través del cambio mismo (Ma & Marion, 2021).

Para abordar plenamente la influencia del estilo de liderazgo en los beneficios laborales de los colaboradores del Hospital Clínica Touma, es esencial comprender cómo el líder puede catalizar o inhibir los beneficios en un entorno hospitalario en constante cambio. En respuesta al cambio acelerado, donde la tecnología avanza rápidamente y los procesos administrativos y clínicos evolucionan continuamente, el liderazgo proporciona un recurso dedicado para mantener la eficiencia operativa y la calidad del servicio. Este entorno no sólo requiere capacitación constante por parte del personal, sino que también incluye la capacidad del liderazgo para gestionar la incertidumbre y el cambio.

El estilo de liderazgo influye no sólo en cómo es percibido y si se adapta a todas sus transformaciones, sino también en su motivación, satisfacción y, en definitiva, en su desempeño laboral. Estudios anteriores han demostrado que el liderazgo eficaz puede mejorar la cohesión del equipo, aumentar la moral y promover una cultura organizacional que apoye el aprendizaje y la innovación (Northouse, 2018). Por el contrario, un liderazgo ineficaz puede generar resistencia al cambio, elevados niveles de estrés y una disminución en la calidad del mantenimiento de la paz, lo que resulta en una menor satisfacción si hay menos personas en paz (Avolio & Yammarino, 2013).

Además, es importante considerar que la relación entre liderazgo y desempeño no es lineal ni simple. Los diferentes estilos de liderazgo (transformacional o transaccional) no tienen implicaciones diferentes sobre cómo los empleados responden a los desafíos diarios y se alinean con los objetivos organizacionales. En este caso, el liderazgo transformacional, caracterizado por la inspiración, la motivación y el cambio positivo, se asocia con un mayor nivel de compromiso y satisfacción laboral (Bass & Riggio, 2006). Asimismo, el liderazgo transaccional, basado en sus recompensas y castigos, puede ser eficaz en situaciones de estabilidad, pero insuficiente en tiempos de cambio.

El propósito de esta investigación es investigar cómo el estilo de liderazgo afecta el desempeño laboral de los empleados del Hospital Clínica Touma. Para alcanzar este propósito, se definieron los diferentes estilos de liderazgo y desempeño laboral logrando un marco teórico comprensible que explore su relación con las teorías del liderazgo y gestión administrativa; se diagnosticó el estilo de dirección que mostraron los líderes del hospital mediante un análisis de medidas de tendencia central para identificar su perfil. Finalmente, se determinó el nivel de desempeño laboral de los colaboradores a través de la evaluación de las métricas de tendencia central.

Liderazgo en las organizaciones hospitalarias

Cuando las personas interactúan y conviven en una organización, surge el liderazgo. A lo largo de los años, algunos académicos han buscado una definición precisa de liderazgo y han creado varias teorías sobre lo que significa y como implementarlo (Mahmood et al., 2022). Muchas personas se han dedicado a estudiar el liderazgo y las publicaciones sobre el tema ofrecen una gran variedad de definiciones del concepto.

El liderazgo se puede definir como un conjunto de actividades por parte de una persona con una posición jerárquica, encaminadas a realizar y dirigir las actividades de otros miembros con el fin de alcanzar metas. Algunos investigadores se refieren a las definiciones de Priadana et al. (2021), como también a las definiciones de Angana (2021), que describen el proceso por el cual una persona influye en otros miembros del grupo para lograr los objetivos de la organización o grupo.

Se puede definir al liderazgo como un patrón de comportamiento que permite a los líderes dirigir y controlar a los subordinados o hacer que sigan su voluntad para lograr la visión y la misión establecidas (Sumba et al., 2022). Para motivar a los miembros del grupo o de la organización a alcanzar las metas organizacionales establecidas, un líder utiliza su influencia (Mahmood et al., 2022). El liderazgo crea valores y cultura, comunica los objetivos de la empresa a los colaboradores, a su vez, brinda apoyo para dar ejemplo de mejor desempeño a los miembros como modelos a seguir (Hernández, 2021). El liderazgo cuenta con diferentes

estilos, en este estudio profundizaremos el liderazgo transformacional y transaccional para comprender mejor sus características e impactos en equipos u organizaciones.

Estilos de liderazgo: transformacional y transaccional

El *liderazgo transformacional*, también conocido como liderazgo cultural, es un enfoque de liderazgo que prioriza la innovación y el cambio en la estructura de una organización. Este tipo de liderazgo se caracteriza por su capacidad para elevar los niveles de desempeño y fomentar el desarrollo de los miembros individuales del equipo en su conjunto. El carisma es un elemento clave de esta modalidad de liderazgo, según Mahmood et al. (2022), implica una visión y una misión enfocadas en la inspiración, la estimulación intelectual y el fomento del pensamiento individual. Las características principales de este estilo son:

Carisma inspiracional: Se refiere a la capacidad de los líderes para ejercer influencia y servir como modelos a seguir para sus seguidores, destacando constantemente altos estándares de comportamiento ético y moral se conoce como carisma inspiracional. Este tipo de líder es muy respetado y admirado porque representa los principios esenciales de la tradición e identidad del grupo. Aunque, las reacciones individuales tienden a mostrar una polarización, también fomenta la responsabilidad dentro del grupo Gaffoor et al. (2021), señalan que este fenómeno suele manifestarse en momentos de crisis organizacionales.

Motivación inspiracional: Se caracteriza por la presencia de líderes orientados hacia el rendimiento que asignan tareas desafiantes y complejas que requieren iniciativa, asunción de riesgos o responsabilidad. Estos líderes tienen la capacidad de fomentar la cooperación al igual que la reciprocidad entre los miembros del equipo, así como de aumentar el orgullo colectivo, generar confianza y entusiasmo, para elevar tanto la moral como el optimismo respecto al cumplimiento de las tareas asignadas (Merchán, 2022).

Estimulación intelectual: Al cuestionar los supuestos y los problemas fundamentales, los líderes fomentan la innovación al igual que la creatividad en sus equipos. La innovación y el desarrollo de nuevas soluciones son constantemente promovidos, pero se evita la crítica pública de los errores y la evaluación de las contribuciones. Se alienta a las personas a pensar fuera de los esquemas convencionales animándolas a reformular los problemas, usar metáforas, cambiar escalas, considerar situaciones absurdas e imaginativas, explorar escenarios alternativos, redefinir verbos y, en última instancia, descubrir suposiciones subyacentes. En este contexto, se destaca la flexibilidad, la creatividad, así mismo un alto nivel intelectual del líder (Sumba et al., 2022).

Consideración individualizada: Los líderes tratan a sus empleados como personas y no solo como empleados. Se comunican cara a cara con frecuencia para recordar las conversaciones

y comprender los temores. Además, suelen trasladarse al entorno de las actividades grupales, lo que facilita la comunicación directa al igual que, la recopilación de información relevante. Esto garantiza que todos los miembros estén al tanto de los eventos organizacionales y tengan la capacidad de plantear preguntas o dudas. Los líderes también pueden resolver problemas tanto profesionales como personales escuchando activamente para brindando consejos o soluciones que se adapten a las necesidades específicas de cada persona (Flores et al., 2021)

Influencia conductual idealizada y atribuida: El líder tiene la capacidad de llevar a cabo cambios significativos, motivar a los miembros del grupo a ser proactivos para crear una nueva identidad corporativa. El líder también crea planes que alientan a los miembros del equipo a participar y trabajar juntos. En este contexto, es responsabilidad del líder demostrar confianza para canalizar de manera efectiva la comunicación del cambio (Hernández, 2021).

Se dice que el *liderazgo transaccional* establece los objetivos a través de la definición de roles o la asignación de tareas, además de tener la capacidad de dirigir y motivar a los subordinados a través de las actividades que realizan. Por lo tanto, los líderes reconocerán el esfuerzo de los subordinados y responderán a sus demandas para obtener su aprobación u apoyo en estas actividades. Se debe aplicar una sanción correctiva de inmediato a los empleados que muestren comportamiento inapropiado.

Así mismo Lu & Liu (2019), definen al líder transaccional como capaz de guiar o motivar a sus seguidores o colaboradores para lograr metas establecidas, definiendo claramente los roles y responsabilidades necesarios para cumplir con dichos objetivos. El liderazgo transaccional, también es una forma de gestión que promueve el cumplimiento incluso, la consecución de metas mediante la supervisión, la organización incluso, el uso de incentivos o sanciones

Es importante destacar la existencia de dos dimensiones fundamentales en el estilo de liderazgo mencionado: a) la Administración por Excepción, que ocurre cuando el líder interviene exclusivamente para corregir la conducta de los seguidores, generalmente mediante críticas negativas; y b) la Recompensa Contingente, que implica intercambios recíprocos entre el líder a sus seguidores basados en recompensas o sanciones según el logro de metas establecidas (Lupano & Castro, 2008; Molero et al., 2010) son algunos de los autores que han utilizado esta estrategia. Contreras & Barbosa (2013), afirman que este tipo de liderazgo es efectivo y útil, especialmente en entornos comerciales tradicionales, donde se valora la habilidad del líder para crear estrategias que garanticen la ejecución rigurosa de los procesos necesarios para lograr los resultados deseados.

Desempeño laboral y su importancia en el entorno empresarial

El *desempeño laboral* ha permitido evaluar la construcción central del entorno laboral, que se ha convertido en un importante tema de investigación, por lo que conocer los detalles del concepto es crucial. En este sentido, Del Toro et al. (2011) afirma que esta evaluación demuestra el nivel de desempeño de los empleados y los programas de capacitación específicos que deben desarrollarse para ellos. Además, el desempeño laboral juega un papel importante en las decisiones de colocación, debido a que el desempeño es la mayor contribución de los empleados a la organización, se puede afirmar que no perderá su atractivo en los próximos años. El grado en que una persona cumple con sus deberes de acuerdo con estándares específicos establecidos por una empresa también se conoce como desempeño laboral (Andri et al., 2021).

Se debe distinguir entre dos aspectos del desempeño cuando se conceptualiza el desempeño: el aspecto de acción, es decir, el comportamiento, y el aspecto de resultado del desempeño (Rahman & Jameel, 2021). El aspecto conductual incluye lo que hace una persona en el lugar de trabajo del mismo modo el comportamiento que están relacionados con los objetivos de la organización. Además, el desempeño es lo que la organización contrata para que uno haga y lo haga bien, por lo tanto, los procesos de juicio y evaluación definen el desempeño en lugar de la acción en sí misma (Tuesta et al., 2021).

Los autores Rojas & Arteaga (2021), argumentaron acertadamente que el rendimiento es un concepto que ha recibido poco estudio o consideración teórica. Hay dos razones para esto: “El desempeño siempre ha sido tratado como la variable dependiente, comprender el desempeño en sí mismo no ha sido muy emocionante, ya que en la literatura las variables independientes generaron el mayor interés profesional y/o científico; la definición del desempeño y la designación de sus indicadores parecía estar fuera de nuestras manos”(Rojas & Arteaga, 2021).

El concepto de desempeño es crucial porque el comportamiento laboral y el desempeño de un empleado son los que más contribuyen al valor de la empresa (Canales et al., 2021). El grado en que una persona cumple con sus deberes de acuerdo con estándares específicos establecidos por la empresa también se conoce como desempeño laboral (Agu & Obiukwu, 2021). Según Andri et al. (2021), “La actuación es un conjunto de resultados producidos durante un cierto periodo de tiempo, y no se refiere a los rasgos o características personales del ejecutante”.

Para lograr una ventaja competitiva y cumplir sus objetivos, las organizaciones necesitan empleados de alto rendimiento. El rendimiento de la persona también es importante. La realización de tareas y el cumplimiento de un alto nivel pueden generar satisfacción, dominio y orgullo. Las personas pueden experimentar insatisfacción o incluso fracaso personal si no

cumplen con sus objetivos. Diferentes autores han definido el desempeño como las acciones observables de las personas, es decir, comportamientos que son relevantes para los objetivos de la organización (Agu & Obiukwu, 2021).

En cuanto a la *relación sobre el liderazgo y el desempeño de los empleados* juega un papel crucial en un equipo u organización, por lo que, se necesita un buen líder puede inspirar, motivar o guiar a sus miembros hacia el logro de los objetivos comunes, no solo posee técnicas y conocimiento, sino también competencias emocionales. Esto permite crear un ambiente de trabajo positivo incluso colaborativo, donde cada miembro se siente valorado y comprometido con el éxito del equipo, aumentando la productividad a la par, la satisfacción en el trabajo, lo que permite un desempeño global de la organización (Rodríguez et al., 2017). Por lo tanto, se plantea la siguiente hipótesis:

H₀= El liderazgo transformacional está negativamente correlacionado con una mayor satisfacción laboral entre los colaboradores del hospital.

H₁= El liderazgo transformacional está positivamente correlacionado con una mayor satisfacción laboral entre los colaboradores del hospital

Material y métodos

Estrategia de investigación

Por su diseño es no experimental debido a que se observarán como el fenómeno influye en el escenario de estudio. Es decir, no se manipularán las variables de manera deliberada o directa. El nivel de investigación a aplicarse será descriptivo – correlacional. Esto implicaría recolectar datos que describan las características actuales del estilo de liderazgo y evaluar cómo se relacionan estas características con el desempeño laboral de los colaboradores (Abreu, 2012). Para ello, se prevé probar la hipótesis H₁.

El enfoque del estudio es cuantitativo, lo que permitió cuantificar y analizar de manera objetiva las variables relacionadas con los servicios de hospitalización o emergencia del Hospital Clínica Touma. Las diferentes dimensiones y aspectos relevantes de los servicios estudiados se caracterizaron y describieron detalladamente mediante el método descriptivo. Además, dado que se trataba de un estudio de corte transversal, los datos se recolectaron en un lapso limitado, lo que proporcionó una representación instantánea de la situación en el hospital.

El escenario principal de esta investigación se centró en el Hospital Clínica Touma, reconocido por su excelencia en atención médica. Las áreas analizadas fueron de atención médica: el servicio de hospitalización (brinda atención continua y especializada a los pacientes internados), y el servicio de emergencia, (entrega atención a situaciones médicas

urgentes y complejas). Estas áreas fueron elegidas porque son importantes en un hospital y tienen un impacto directo en la calidad de la atención médica y la experiencia del paciente.

Participantes de estudio

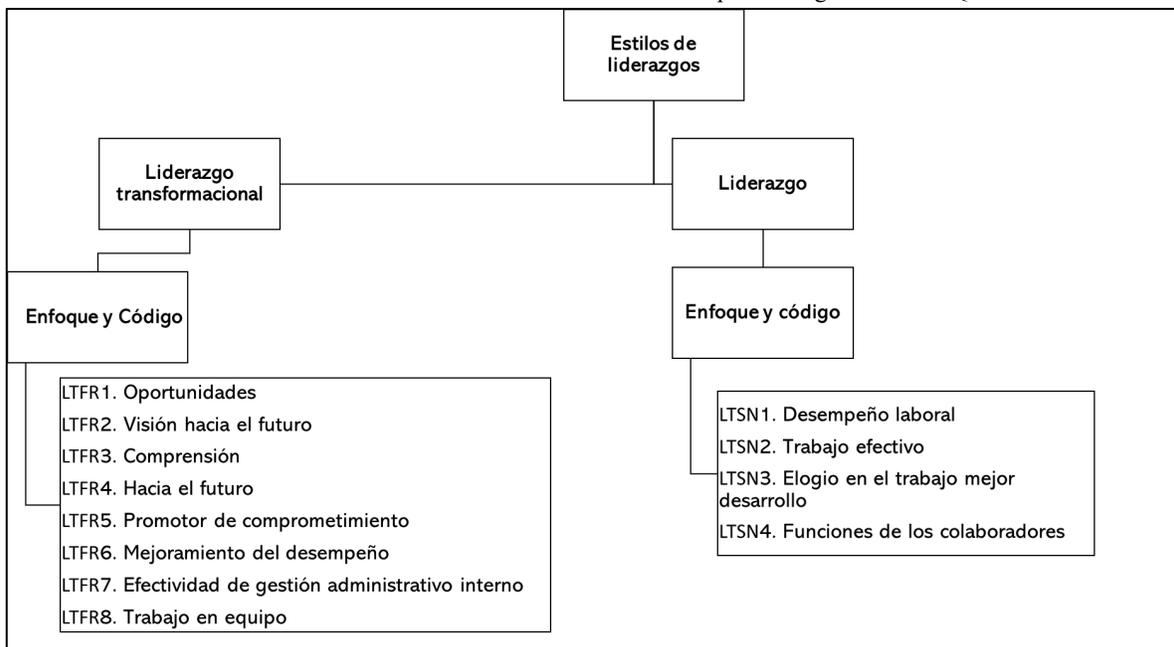
El estudio incluyó a todos los miembros del personal de atención médica del Hospital Clínica Touma, como médicos, enfermeras, técnicos de laboratorio, personal administrativo y otros profesionales de la salud como médicos, enfermeras y colaboradores de farmacia. Esta inclusión extensa permitió una representación completa de las diversas áreas y funciones del hospital.

La muestra del estudio consistió en 79 empleados de primera línea en el hospital. Durante la prestación de servicios de hospitalización y emergencia, los profesionales de esta categoría están en contacto directo y continuo con los pacientes y sus familias. La selección de este grupo de profesionales específico aseguró que las opiniones y percepciones recopiladas reflejaran de manera precisa la experiencia clínica y asistencial del hospital. Se aplicó un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia debido a que el grupo poblacional es limitado y se garantiza una respuesta acertada de todo el grupo investigativo

Diseño y confiabilidad del instrumento

El cuestionario consta de doce preguntas y se utilizaron las dos variables sugeridas por Masa'deh et al. (2016): liderazgo transformacional (LTFR) y liderazgo transaccional (LTSN). Con una escala del 1 al 5, donde: 1 es nunca, 2 casi nunca, 3 es a veces, 4 casi siempre y 5 siempre. La primera sección, dedicada al liderazgo transformacional, constó de ocho preguntas, mientras que la segunda sección, dedicada al liderazgo transaccional, estableció cuatro preguntas. Cabe señalar que Masa'deh et al. (2016), determinaron el estilo de liderazgo utilizando la técnica estadística de análisis factorial exploratorio.

Figura 1. Clasificación de Enfoques y Códigos Asociados a los Estilos de Liderazgo



Nota. Se codificaron los ítems de acuerdo con las iniciales del tipo de liderazgo donde LTFR= liderazgo transformacional y LTSN= liderazgo transaccional y fueron valoradas en escalas de Likert.

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se empleó el coeficiente alfa de Cronbach, ya que de acuerdo con Hernández et al. (2010), permite evaluar su confiabilidad, al igual que la coherencia interna o confiabilidad de un conjunto de ítems o preguntas en pruebas o cuestionarios. Su uso es crucial en campos como la educación, la psicología y las ciencias sociales, siendo particularmente útil para verificar la confiabilidad de escalas diseñadas para medir conceptos ambiguos como actitudes, personalidad y otras estructuras psicológicas. Los valores alfa de Cronbach que oscilan entre 0 y 1 sugieren una mayor consistencia interna. Se llevó a cabo un análisis de consistencia interna evaluando los elementos con el fin de determinar su estrecha conexión entre sí.

Tabla 1. Ficha técnica alfa de Cronbach

Dimensiones	Alfa de Cronbach	No. de elementos
Liderazgo Transformacional	,785	8
Liderazgo Transaccional	,824	4
Coefficiente total	,827	12

Nota. Elaboración propia

En el análisis de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach reveló que la primera dimensión del liderazgo transformacional exhibió una fiabilidad del 0,785, con 8 elementos. Asimismo, el liderazgo transaccional presentó una fiabilidad de 0,824, con 4 elementos. No

obstante, el coeficiente alfa de Cronbach global alcanzó un valor de 0,827, considerando un constructo compuesto por 12 ítems. Este hallazgo resalta la consistencia y confiabilidad del cuestionario empleado en el estudio, dirigido al personal del Hospital Clínica Touma.

Resultados

En el siguiente apartado, se expondrá de forma clara y accesible el perfil de los participantes de la muestra del estudio. Este análisis genera una interpretación meticulosa y detallada de cada factor pertinente identificado en la investigación. Posteriormente, se llevará a cabo un análisis factorial exhaustivo con el propósito de comprender los elementos que juegan un papel crucial en el liderazgo y el desempeño laboral del personal de primera línea del Hospital Clínica Touma. Esta etapa es fundamental para obtener perspectivas profundas y significativas que permitan comprender a cabalidad el liderazgo tanto transaccional como transformacional.

Resultados descriptivos

Tabla 2. Variables de control del grupo de estudio

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	55	69,6%
	Femenino	24	30,8%
Edad	26 – 30	6	7,6%
	31 – 35	28	35,4%
	36 - 40	21	26,6%
	Más de 41 años	24	30,4%
Estado Civil	Soltero	21	26,6%
	Casado	52	65,8%
	Divorciado	6	7,69%
Ingresos	Menor de \$700	6	7,6%
	De \$701 a \$900	1	1,3%
	De \$901 a \$1100	5	6,3%
	De \$1101 a \$1300	30	38,0%
	Más de \$1300	37	46,8%
Profesión que desempeña	Médico	39	49,45
	Enfermero	23	29,1%
	Farmacia	6	7,6%
	Administrativo	11	13,9%
Total		79	100%

Nota. Resultados obtenidos del software estadístico SPSS

El análisis de las variables de control determino que, de las 79 personas en la muestra, 55 son hombres (69,6%) y 24 son mujeres (30,8%). Esto demuestra que el grupo estudiado tenía una mayoría masculina clara. Se observa una distribución variada en relación con la edad. El grupo más representativo es el de 31 a 35 años, con 28 personas (35,4%), seguido por el grupo de más de 41 años, con 24 personas (30,4%). En el grupo de 36 a 40 años tienen el (7,6%) y en el grupo de 26 a 30 años existe 6 personas representando una presencia más baja, con (7,6%). En términos del estado civil, la mayoría de la muestra está compuesta por personas casadas, con 52 individuos (65,8%). Le sigue los solteros con 21 personas (26,6%) y los divorciados con 6 personas (7,69%).

El grupo con los ingresos es de más de \$1300, con 37 personas (46,8%), seguido por de \$1101 a \$1300, con 30 personas (38,0%), 6 personas ganan menos de 700\$ (7,6%), de \$901 a \$ 1100 cuenta con 5 personas (6,3%) y solo una persona gana de \$701 a \$900 representando el (1,3%). Los médicos son el grupo más grande con 39 personas (49,4%), seguidos por los enfermeros que representan 23 personas (21,1%). Existen 11 administrativos siendo el (13,9%) y finalmente solo 6 personas trabajan en Farmacia siendo el (7,6%).

En la investigación de Vo et al. (2023) revelaron que, para evitar posibles distorsiones en las estimaciones en investigaciones basadas en muestras poblacionales, es fundamental tener en cuenta las disparidades sociodemográficas en la participación. Esto es especialmente cierto al examinar la interacción entre el Nivel Socioeconómico (NSE) y la salud. En estudios de carácter poblacional, se requiere una atención especial al seleccionar participantes de estratos socioeconómicos inferiores.

Determinación del estilo de liderazgo basado en la técnica estadística del análisis factorial exploratorio

En el contexto del liderazgo, es fundamental identificar el estilo de liderazgo más apropiado para un entorno particular con el fin de garantizar el éxito de la organización. En este estudio, se empleará el análisis factorial exploratorio, una técnica estadística, para analizar elementos críticos como el Coeficiente KMO y la Prueba de Esfericidad de Bartlett, con el propósito de evaluar la pertinencia de los datos para este tipo de análisis.

Posteriormente, se procede a realizar la determinación de componente y la varianza explicada, lo que conduce a una comprensión más profunda de las dimensiones fundamentales del liderazgo. Finalmente, se utiliza la matriz de componentes en espacio rotado para identificar y describir los diversos estilos de liderazgo presentes en el estudio. Este enfoque metodológico proporciona una base sólida para comprender y aplicar estrategias de liderazgo efectivas en entornos organizacionales diversos.

a) *Coefficiente KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett*

Se utilizó la medida de adecuación muestral de KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) para determinar el grado de correlación de las variables estilo de liderazgo. El nivel de asociación se determinó evaluando las correlaciones parciales entre los ítems. El objetivo principal del índice de KMO es determinar si las variables están relacionadas entre sí mediante correlaciones parciales de magnitud reducida, lo que indica que hay factores comunes. Este estadístico ayuda a determinar si los datos de la muestra son adecuados para un análisis factorial. Según Hernández et al. (2006), un valor que se encuentra dentro del intervalo de 0,7 a 0,8 indica una adecuación significativa en este contexto.

Tabla 3. Coeficiente KMO y Prueba de esfericidad de Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0,743
Prueba de esfericidad de Aprox. Chi-cuadrado	330.994
Bartlett	
gl	66
Sig.	0.000

Nota. Resultados obtenidos del software estadístico SPSS

El instrumento que se aplicó a colaboradores del Hospital Clínica Touma manifestó una relación asintótica de $0,743=74,3\%$ entre las variables (Liderazgo transaccional y liderazgo transformacional). Por lo cual, los factores estudiados tienen relación. Los valores de KMO por encima de 0,6 generalmente se consideran aceptables, y los valores superiores a 0,8 se consideran buenos. Como resultado, un valor de 0.743 indica que la correlación es lo bastante alta para permitir un análisis factorial.

El propósito de la prueba de esfericidad de Bartlett es determinar si existe una correlación adecuada entre las variables para que sea posible realizar un análisis factorial (Abreu, 2012). Se encontró una aproximación chi-cuadrado de 330,994 con 66 grados de libertad y una significancia (Sig.) de 0,000. Un valor p (Sig.) menor que 0,05. Esto indicó que la correlación entre las variables es suficiente para permitir el análisis factorial. La matriz de correlación en este caso es adecuada para el estudio porque el valor p es extremadamente bajo (0,000) confirma que no es una matriz de identidad (variables no correlacionadas).

b) *Determinación de componentes y varianza explicada*

Se demostró que el método de extracción Varimax, en el que las sumas de las saturaciones al cuadrado de cada factor coincidieron con los autovalores iniciales, fue la causa de los componentes establecidos. Según Salcedo (2019), la varianza debe ser superior al 60% para ser aceptable. Se utilizará el método de componentes principales para la extracción de datos

para definir unas de las correlaciones existentes entre los ítems y las variables, definiendo los siguientes rangos: 0 a 0,19 (baja); 0,20 a 0,39 (baja positiva); 0,40 a 0,69 (moderada positiva); 0,70 a 0,89 (alto positivo); y 0,9 a 1,00 (fuerte positiva).

Tabla 4. Determinación de componentes y varianza explicada

Varianza total explicada			
Componente	Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado
LTFR	2.839	23.660	23.660
LTSN	2.627	21.890	60.929

Nota. Resultados obtenidos del software estadístico SPSS

Se estableció que el grupo hospitalario tiene una identificación directa hacia el liderazgo transaccional (LTFR= 60,92%) a diferencia del liderazgo transformacional (LTSN= 23,66%) con menor influencia. Los componentes LTFR y LTSN son importantes para explicar la estructura de los datos. A pesar de que LTFR explica el 23.660% de la varianza total, destaca su importancia central, LTSN también es un factor importante.

Mientras que LTSN abarca otra dimensión importante, la interpretación de LTFR como una dimensión fundamental indica su conexión con patrones o características importantes. Juntos, representan el 45.55% de la varianza, pero la variabilidad significativa restante hace que se investigue más las cargas de elementos para comprender mejor la estructura subyacente de los datos.

c) Matriz de componente en espacio rotado

La matriz de componentes en espacio rotado es una herramienta importante del análisis factorial. Se crea aplicando un método de rotación a los factores previamente extraídos. El objetivo de la rotación es mejorar la comprensión de los factores al maximizar la varianza explicada por cada uno de ellos. Esto conduce a una estructura de datos más fácil de entender (Singh et al., 2022).

Crear un patrón de cargas más comprensible es una de las funciones principales de la rotación, lo que permite que cada variable muestre una carga significativa en un factor específico y cargas menores en los demás (Pere & Urbano, 2014). Este método aborda la tarea de asignar etiquetas a los elementos basándose en su relevancia teórica, al tiempo que facilita la comprensión de cómo varios elementos contribuyen a los constructos latentes.

Tabla 5. Matriz de componente en espacio rotado

	Componente	
	LTFR	LTSN
1. El jefe del departamento busca nuevas oportunidades para la organización hospitalaria.	-0,066	0,582
2. El jefe departamental transmite la visión hospitalaria hacia el futuro.	0,13	0,723
3. El jefe departamental tiene una comprensión clara de hacia dónde vamos.	-0,046	0,718
4. El jefe departamental lleva al grupo hacia el futuro	0,091	0,822
5. El jefe departamental es promotor de comprometimiento	0,392	0,336
6. El jefe departamental insiste en el mejoramiento del desempeño.	0,146	0,752
7. El jefe departamental proporciona un modelo efectivo de gestión administrativo interno.	0,125	0,734
8. El jefe departamental fomenta el trabajo en equipo.	0,382	0,512
9. El jefe departamental motiva el buen desempeño laboral.	0,63	0,047
10. El jefe departamental reconoce el trabajo efectivo.	0,793	0,037
11. El jefe departamental elogia el trabajo mejor desarrollado.	0,876	0,165
12. El jefe departamental comprende las funciones de los colaboradores.	0,822	0,14

Nota. Resultados obtenidos del software estadístico SPSS

Componente LTFR: Los ítems relacionados con "comprender funciones de colaboradores", "reconocer trabajo efectivo" y "elogiar trabajo desarrollado" tienen cargas muy altas en LTFR (0,822, 0,793 y 0,876, respectivamente). Estos elementos sugieren una dimensión del liderazgo que valora la comprensión de roles y responsabilidades, el reconocimiento del buen trabajo y el elogio por el desempeño destacado. Temas como "fomentar el trabajo en equipo" y "motivar el buen desempeño laboral" también tienen cargas significativas en LTFR (0,63 y 0,382, respectivamente), lo que indica que estas actividades también son parte de la dimensión de liderazgo que se está representando.

Componente LTSN: La mayoría de los ítems tienen cargas altas en LTSN, lo que indicó que están vinculados al liderazgo en una dimensión diferente. Los ítems "transmitir visión hacia el futuro", "llevar al grupo hacia el futuro" y "insistir en mejorar el desempeño" tienen cargas significativas en LTSN (0,723, 0,822 y 0,752). Dichos componentes representan una visión estratégica y un enfoque en el progreso continuo y la mejora. Los ítems como "proporcionar

un modelo de gestión efectivo" también tienen una alta carga de LTSN (0,734), lo que indica un enfoque en la gestión efectiva.

La alta carga en ambos componentes para algunos ítems indica que estos componentes pueden ser multidimensionales y relacionados con varios aspectos del liderazgo, así mismo la rotación de componentes facilita la interpretación al agrupar piezas similares y destacar las dimensiones subyacentes del liderazgo en este caso.

Evaluación del desempeño del personal de salud del Hospital

Tabla 6. Matriz del personal calificado del Hospital Clínica Touma

Dominación de puestos	Número	Porcentaje	Calificación
Analista de activos fijos 1	1	94%	Muy bueno
Analista de admisiones	1	93%	Muy bueno
Analista de calidad 1	1	92%	Muy bueno
Analista de nutrición 1	2	92%	Muy bueno
Analista hidrosanitario	1	94%	Muy bueno
Asistente administrativo/a 1	2	90%	Muy bueno/ satisfactorio
Asistente de admisiones	2	93%	Muy bueno
Asistente de atención al usuario	2	92%	Muy bueno/ satisfactorio
Auxiliar de enfermería	5	90%	Muy bueno/ satisfactorio
Auxiliar de farmacia	3	92%	Muy bueno
Auxiliar de servicios de lavandería	2	92%	Muy bueno
Director/a de hospital básico	1	93%	Muy bueno
Enfermero/a 3	8	93%	Muy bueno
Enfermero/a 6	4	93%	Muy bueno
Guarda almacén	1	94%	Muy bueno
Médico general de primer nivel de atención	5	90%	Muy bueno/ satisfactorio
Médico general de primer nivel de atención 2	1	89%	Muy bueno
Medico/a especialista en cirugía general 1	2	83%	Muy bueno
Medico/a especialista en ginecología 1	3	92%	Muy bueno
Medico/a especialista en pediatría 1	2	90%	Muy bueno
Medico/a especialista en traumatología 1	1	95%	Muy bueno
Medico/a general en funciones hospitalarias	9	90%	Muy bueno/ satisfactorio
Obstetrix / obstetra 3	4	92%	Muy bueno
Odontólogo especialista en endodoncia 3	1	89%	Muy bueno
Odontólogo especialista en odontopediatría 3	1	89%	Muy bueno
Paramédico/a 1	2	92%	Muy bueno
Paramédico/a 2	2	91%	Muy bueno
Psicólogo/a clínico/a 3	1	92%	Muy bueno
Químico / bioquímico farmacéutico 1	1	93%	Muy bueno
Tecnólogo medico de imagenología 1	1	92%	Muy bueno
Tecnólogo medico de laboratorio 1	1	92%	Muy bueno
Tecnólogo medico de laboratorio 3	1	90%	Muy bueno
Tecnólogo medico de medicina transfusional 1	2	92%	Muy bueno

Tecnólogo medico de rehabilitación y terapia física 1	1	92%	Muy bueno
Terapista de psico rehabilitación 1	1	92%	Muy bueno
Terapista ocupacional	1	92%	Muy bueno
Total	79	92%	

Se puede observar una distribución significativa de roles con calificaciones muy altas, los puestos de Analista se destacan con calificaciones del 94%, 93% y 92%, lo que sugiere un nivel consistente de desempeño en sus roles. Asimismo, los puestos de Asistente presentan calificaciones del 90%, siendo algunos marcados como "Muy bueno/satisfactorio". Esta variabilidad puede indicar diferencias en la complejidad o responsabilidades asociadas con estos roles. Además, los puestos de ayudante tienen una calificación general alta, también marcada como "Muy bueno/satisfactorio" con un 90%.

En el campo médico, hay una amplia gama de puestos especializados con calificaciones "Muy bueno", con el puesto de médico/a especialista en traumatología con una calificación del 95%. Sin embargo, el puesto de Médico/a especialista en cirugía general 1, con un 83%, tiene una calificación más baja que otros puestos médicos. Esto podría indicar áreas específicas que necesitan mejoras o atención adicional para maximizar el desempeño en ese puesto.

En general, todos los puestos evaluados recibieron una calificación promedio del 92 % designada como Muy bueno, lo que indica que el desempeño general de la organización es muy alto para los 79 puestos evaluados. Esta coincidencia en las calificaciones muestra un alto nivel de competencia y desempeño en las diversas áreas de la organización, con oportunidades identificables para el desarrollo continuo y la mejora en roles específicos según sus calificaciones respectivas.

Discusión

El coeficiente de correlación de Spearman es una medida de asociación lineal que compara los rangos, es decir, los números de orden asignados a cada grupo de sujetos. Cuando el número de pares de sujetos (n) que se pretende asociar es reducido, generalmente menor de 30, este coeficiente se revela particularmente útil. El coeficiente Rho de Spearman no solo proporciona información sobre el grado de asociación entre las variables en cuestión, sino que también permite determinar si hay dependencia o independencia entre dos variables aleatorias (Pauca et al., 2021)

Varios investigadores han utilizado una variedad de escalas de medición para comprender los valores. La escala de (Hernández & Fernández, 1998) es una de las más utilizadas para interpretar la fuerza y dirección de la correlación entre dos variables, los rangos negativos indican correlaciones negativas, donde valores cercanos a -1 representan una correlación

negativa perfecta, mientras que valores cercanos a 0 indican una correlación débil o inexistentes. Por otro lado, los rangos positivos indican correlaciones positivas, donde valores cercanos a +1 representan una correlación positiva perfecta. Cuanto más cercano a 0 este el valor, más débil es la correlación, así mismo, cuanto más a ± 1 esté, más fuerte es la correlación, ya sea negativa o positiva.

Tabla 7. Comprobación de hipótesis

Hipótesis	Rho	Valor p	Decisión
H0= El liderazgo transformacional está positivamente correlacionado con un mayor desempeño laboral entre los colaboradores del hospital	0,051	0,068	Rechazada
H1= El liderazgo transaccional está positivamente correlacionado con un mayor desempeño laboral entre los colaboradores del hospital	0,427	0,000	Aceptada

Nota. Resultados obtenidos del software estadístico SPSS

Según la hipótesis H_0 , se plantea que el liderazgo transformacional está positivamente correlacionado con un mayor desempeño laboral entre los colaboradores del hospital. Sin embargo, los hallazgos muestran un valor p significativamente bajo (0,000) y un coeficiente de correlación (Rho) muy bajo (0,051). Se rechaza la hipótesis nula porque el valor p es menor que cualquier nivel de significancia común, como 0,05. Esto indica que no hay una correlación negativa significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital.

Por el contrario, la hipótesis alternativa (H_1) sugiere que el liderazgo transaccional está positivamente correlacionado con un mayor desempeño laboral entre los colaboradores del hospital. Los resultados muestran un coeficiente de correlación (Rho) más alto que en la hipótesis nula (0,427) y un valor de p muy bajo (0,000), lo que indica una relación positiva significativa. Como resultado, se acepta la hipótesis alternativa, que implica que existe una correlación positiva entre el liderazgo transaccional y el desempeño de los colaboradores en el hospital.

En resumen, los resultados indican que el liderazgo transaccional está asociado positivamente con un mayor desempeño laboral entre los colaboradores del hospital, en contraposición a la idea inicial de una correlación negativa propuesta en la hipótesis nula. Esto sugiere que un estilo de liderazgo transaccional podría tener un impacto positivo en el bienestar y la satisfacción de los empleados en un entorno hospitalario.

Conclusiones

La investigación ha demostrado que el estilo de liderazgo transaccional (LTFR) ejerció una influencia predominante en el desempeño laboral del personal del Hospital Clínica Touma. Este estilo, caracterizado por el reconocimiento del buen desempeño y la evaluación constante del trabajo, se asoció con una atención considerable a la comprensión del rol, el reconocimiento del trabajo eficaz y el elogio por el desempeño excepcional. Estas prácticas ayudaron a crear un ambiente de trabajo donde los empleados se sintieron valorados y motivados, lo que mejoró su desempeño general. Por el contrario, aunque el liderazgo transformacional (LTSN) fue significativo, su influencia en el desempeño laboral fue menor, ya que se centró más en la visión de futuro y la mejora continua, pero menos en la motivación y el reconocimiento diario.

Adecuación de los datos para el análisis factorial y el perfil de liderazgo: los resultados del análisis factorial exploratorio, con un coeficiente KMO de 0,743 y una prueba de esfericidad de Bartlett significativa ($p < 0,05$), confirmaron la adecuación de los datos para este tipo de análisis. Esto proporcionó una sólida comprensión de los estilos de liderazgo que prevalecen en el hospital. La variación explicada por el liderazgo transaccional (60,92%) frente al liderazgo transformacional (23,66%) destacó la prevalencia del primero en la práctica actual. Esta evidencia sugirió que el liderazgo transaccional era más efectivo en el contexto actual, probablemente debido a la estructura organizacional y las demandas específicas del entorno hospitalario.

El análisis del desempeño del personal de atención médica en el Hospital Clínica Touma reveló una calificación general alta del 92 % en promedio, con una variabilidad considerable entre las diferentes funciones. Los puestos médicos y analíticos, particularmente en especialidades como la traumatología, recibieron calificaciones sobresalientes, mientras que algunas especialidades, como la cirugía general, recibieron calificaciones relativamente más bajas. Esta variabilidad sugirió áreas específicas donde se podrían implementar mejoras para mejorar el desempeño general, particularmente en roles críticos que impactan directamente la calidad de la atención brindada.

Referencias bibliográficas

- Abreu, J. L. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(2), 187–197.
- Agu, J. C., & Obiukwu, C. A. (2021). Influence of principal-teacher conflict on teacher job performance in secondary schools in anambra state. *COOU Journal of Educational Research*, 6(1), 133–141.
- Andri, G., Rabiatul Adawiyah, W., Purnomo, R., & Candra, Y. (2021). Nurturing individual job performance through psychological capital power. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 14(1), 27–45. <https://doi.org/10.26740/bisma.v14n1.p27-45>
- Angana, G. A. (2021). Sustaining Credible Leadership in Organizations. *Journal of Human Resource & Leadership*, 5(3), 86–95. <https://doi.org/10.53819/81018102t2025>
- Avolio, B., & Yammarino, F. (2013). Introduction to, and Overview of, Transformational and Charismatic Leadership. In B. J. Avolio & F. J. Yammarino (Eds.), *Liderazgo transformacional y carismático: el camino por delante, edición del décimo aniversario* (Vol. 5, pp. xxvii–xxxiii). <https://doi.org/10.1108/S1479-357120130000005005>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410617095>
- Canales, A. M., López, J. A., & Napán, A. C. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Contreras, F., & Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Universidad Católica Del Norte*, 39(2), 152–164.
- Del Toro Granados, J., Camila Salazar Sotter, M., & Gómez Rangel, J. (2011). Organizational climate, job satisfaction and its relationship to job performance among workers of an engineering services SME. *CLIO América*, 5(10), 204–227.
- Flores, C., Huanca, R., Quispe, I., & Apaza, J. (2021). Desempeño laboral y su relación con la planificación de personal en la empresa Cineplanet S.A. Juliaca. *Polo Del Conocimiento*, 6(9), 282–301. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i9.3024>

Gaffoor, S., Velnampy, T., & Navaneethakrishnan, K. (2021). Synthesizing the Determinants of Job Performance of Academic and Administrative heads of the Sri Lankan Universities: A Literature Review. *Journal of Information Systems & Information Technology (JISIT)*, 6(2), 28–54.
<https://www.researchgate.net/publication/364352164>

Hernández Gómez, G. (2021). Emprendedurismo y liderazgo empresarial en las organizaciones del siglo XXI. *Revista Fidélitás*, 2(1), 1–10.
https://doi.org/10.46450/revista_fidelitas.v2i1.31

Hernández, R., & Fernández, C. (1998). *Metodología de la investigación* (Vol. 2).

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación, 5ta Ed* (Quinta). www.FreeLibros.com

Huilcapi, M., Mora, J., Bayas, G., Escobar, D., & Montiel, P. (2017). Mejora continua, elemento de la cultura empresarial para lograr empresas esbeltas. *Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 1(4), 27–32.

Jizi, M., Salamanca, A., Dixon, R., & Stratling, R. (2014). Corporate Governance and Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from the US Banking Sector. *Journal of Business Ethics*, 2(2), 210–222.

Lu, M., & Liu, L. (2019). Leader–Following Consensus of Multiple Uncertain Euler–Lagrange Systems With Unknown Dynamic Leader. *IEEE Transactions on Automatic Control*, 64(10), 4167–4173. <https://doi.org/10.1109/TAC.2019.2892384>

Lupano, M., & Castro, A. (2008). Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación 1. *Psicodebate: Psicología, Cultura y Sociedad*, 6(8), 107–122.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18682/pd.v6i0.444>

Ma, X., & Marion, R. (2021). Exploring how instructional leadership affects teacher efficacy: A multilevel analysis. *Educational Management Administration and Leadership*, 49(1), 188–207. <https://doi.org/10.1177/1741143219888742>

Mahmood AlRawahi, N., Suliman AlGhabshi, A., Hamood AlHasani, K., Abdullah AlWahaibi, M., & Ravikumar, D. (2022). Impact of Innovative and Creative leadership on Employee morale: A study in Bank Muscat. *International Journal of*

- Masa'deh, R., Obeidat, B. Y., & Tarhini, A. (2016). A Jordanian empirical study of the associations among transformational leadership, transactional leadership, knowledge sharing, job performance, and firm performance. *Journal of Management Development*, 35(5), 681–705. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2015-0134>
- Merchán, M. A. (2022). Electronic Leadership in Organizations Liderança eletrônica nas organizações. *Estudios de La Gestión*, 11(11), 279–287. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/egLiderazgoelectrónicoenlasorganizaciones>
- Molero, A., Recio, P., & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22(3), 495–501. www.psicothema.com
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Pauca Gonzales, N., Alfaro Saavedra, M. N., García Tarazona, J. O., Ramírez Quiroz de Montoya, J., & Rafayle Cuadra, R. J. (2021). Investigación formativa y logro de competencias en estudiantes de una universidad pública – Lima. *PURIQ*, 3(2), 365–384. <https://doi.org/10.37073/puriq.3.2.167>
- Pere, J. F., & Urbano, L.-S. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: Algunas consideraciones adicionales. *Anales de Psicología*, 30(3), 1170–1175. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199991>
- Priadana, S., Sunarsi, D., Wahyitno, Pawiro, A., Mogi, A., Agustin, F., Irawati, L., Supriyadi, Sapari, H., Wandu, D., & Purwanto, A. (2021). The Effect of Strategic Leadership on Competitive Strategy and Business Performance: Evidence from Indonesian SME's. *Anales de La Sociedad Rumana de Biología Celular*, 25(4), 4908–4918. <http://annalsofrscb.ro>
- Rahman, A., & Jameel, A. (2021). Effect of Organizational Justice Dimensions on Performance of Academic Staff in Developing Countries. *Anales de La Sociedad Rumana de Biología Celular*, 25(3), 259–270. <http://annalsofrscb.ro>
- Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., & Ganga-Contreras, F. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. *Contabilidad y Negocios*, 12(23), 129–144. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.201701.009>

Rojas Leal, J. A., & Arteaga Salazar, M. E. (2021). Estrés y desempeño laborales en Avicarnes de Venezuela, C.A. *Accounting and Management Research*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.22209/amr.v1n1a04>

Salcedo, A. (2019). Psicología positiva la metodología aprendizaje servicio como factor educativo de resiliencia. *International Journal of Developmental and Educational Psychology INFAD Revista de Psicología*, 4(1), 255–266. <https://doi.org/https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v4.1554>

Singh Bist, A., Agarwal, V., Aini, Q., & Khofifah, N. (2022). Managing Digital Transformation in Marketing: “Fusion of Traditional Marketing and Digital Marketing.” *International Transactions on Artificial Intelligence (ITALIC)*, 1(1), 18–27. <https://doi.org/10.34306>

Sumba, R., Chóez, S., & Pico, Y. (2022). Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes. *Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 262–279. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2570>

Tuesta Panduro, J. A., Cárdenas, M. A., Chávez Santos, R., & Morante Dávila, M. A. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629–641. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12>

Vo, C. Q., Samuelson, P. J., Sommereth, H. L., Wisløff, T., Wilsgaard, T., & Eggen, A. E. (2023). Comparing the sociodemographic characteristics of participants and non-participants in the population-based Tromsø Study. *BMC Public Health*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15928-w>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

