

RELIGACIÓN

R E V I S T A

Liderazgo de la Gerencia Hospitalaria y su Incidencia en el Desempeño del Personal de Emergencia del Hospital General Puyo

Leadership of Hospital Management and its Impact on the Performance of Emergency Personnel at Puyo General Hospital

Mónica Gabriela Martínez Fiallos, Francisco Paúl Pérez Salas

Resumen

El liderazgo en la dirección hospitalaria es esencial para el desempeño del personal de salud, particularmente en áreas críticas como las emergencias, en el Hospital General Puyo, se detectó como principal problema la escasa influencia de los estilos de liderazgo en la optimización del rendimiento y la eficacia operativa del personal, lo que repercute en la calidad del servicio y la satisfacción de los pacientes. La meta principal de este estudio fue analizar el efecto de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional en el desempeño del personal de urgencia, valorando su vínculo con elementos como la innovación en el campo clínico, la motivación y la rectificación de fallos. Se utilizó un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, utilizando cuestionarios basados en el cuestionario MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire), para evaluar los estilos de liderazgo y su vínculo con indicadores esenciales de desempeño. El grupo de estudio estuvo compuesto por 132 empleados de primera línea del hospital. Los hallazgos mostraron que el liderazgo transformacional tiene una correlación moderadamente positiva $p=0.771$ con el rendimiento del equipo, subrayando la relevancia de la motivación y el cuidado individualizado. En cambio, el liderazgo transaccional $p=0.785$ se vinculó con la eficacia operacional mediante la aplicación de incentivos y la rectificación de fallos. Los dos estilos evidenciaron ser esenciales para mejorar el entorno de trabajo y los resultados clínicos. Potenciar el liderazgo en el entorno hospitalario puede incrementar notablemente el rendimiento del personal, disminuir los errores y asegurar un mejor cuidado al paciente. Este análisis subraya la relevancia de aplicar estrategias de liderazgo eficaces en el marco de la administración Hospitalaria.

Palabras claves: Liderazgo transformacional; Liderazgo transaccional; Rendimiento laboral; Emergencias; Gestión Hospitalaria.

Mónica Gabriela Martínez Fiallos

Universidad Nacional de Chimborazo | Riobamba | Ecuador | monica.martinez@unach.ec
<https://orcid.org/0009-0007-0635-2444>

Francisco Paúl Pérez Salas

Universidad Nacional de Chimborazo | Riobamba | Ecuador | francisco.perez@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-5866-3320>

Abstract

Leadership in hospital management is essential for the performance of health personnel, particularly in critical areas such as emergencies. At the Puyo General Hospital, the main problem was the poor influence of leadership styles on optimizing performance and operational effectiveness of staff, which impacts on service quality and patient satisfaction. The main goal of this study was to analyze the effect of transformational and transactional leadership styles on the performance of emergency personnel, assessing their link with elements such as innovation in the clinical field, motivation and rectification of errors. A quantitative approach of non-experimental design was used, using questionnaires based on the MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire), to evaluate leadership styles and their link with essential performance indicators. The study group was composed of 132 front-line hospital employees. The findings showed that transformational leadership has a moderately positive correlation $p=0.771$ with team performance, highlighting the relevance of motivation and individualized care. In contrast, transactional leadership ($p=0.785$) was associated with operational effectiveness through the application of incentives and the rectification of errors. Both styles were shown to be essential for improving the work environment and clinical outcomes. Strengthening leadership in the hospital environment can significantly increase staff performance, reduce errors and ensure better patient care. This analysis underlines the importance of applying effective leadership strategies in the context of hospital administration.

Keywords: Transformational leadership; Transactional leadership; Job performance; Emergencies; Hospital management.

Introducción

De acuerdo con la Organización Panamericana de Salud (OPS), los centros hospitalarios con una deficiente gestión en el área de emergencias pueden sufrir un aumento del 30% en los gastos operativos, lo que conlleva a pérdidas de hasta 500 mil dólares al año debido a la inadecuada distribución de recursos y la necesidad de reentrenamiento del personal. Estos números resaltan la relevancia de potenciar las habilidades y disminuir las ineficiencias (Bracamonte & Gonzalez-Argote, 2022).

Es el escenario ecuatoriano, se ha determinado que el liderazgo gerencial en los hospitales influye directamente en el rendimiento del personal. Por lo tanto, el informe de la Asociación Ecuatoriana de Hospitales 2022 reveló que, la ausencia de un liderazgo apropiado en los departamentos de emergencia ha provocado una reducción de hasta un 15% en la eficiencia operativa, lo que resulta en largos períodos de espera y una sobrecarga de los servicios. Esta ineficiencia no solo repercute en la experiencia del paciente, sino que también tiene consecuencias financieras, se calcula que los hospitales públicos sufren pérdidas anuales cercanas a los USD 1.5 millones debido a una administración deficiente en áreas fundamentales como las emergencias, lo que comprende recursos mal utilizados y pacientes trasladados a centros privados debido a la ausencia de atención a tiempo y la falta de atención adecuada (Souza et al., 2020).

Por otro lado, también se ve afectada la calidad del servicio. Una investigación llevada a cabo en el Ministerio de Salud Pública 2023 mostró que el 30% de las reclamaciones recibidas en los centros hospitalarios públicos están vinculados con la deficiente administración del personal de urgencias, lo que provoca descontento en los pacientes y perjudica la reputación de las instituciones. Estos inconvenientes se intensifican en centros hospitalarios con un liderazgo ineficiente, donde

la ausencia de formación y supervisión del personal resulta en un incremento del 25% en errores médicos y fallos en la atención (Torres et al., 2018).

Frente a lo mencionado, el propósito de la investigación es examinar el liderazgo de la dirección hospitalaria en el rendimiento del personal sanitario que trabaja en la emergencia del Hospital General Puyo. Para ellos, se detallan los estilos de liderazgo más comunes entre los empleados del sector sanitario, poniendo especial atención al personal de urgencias. Asimismo, se reconocieron los elementos internos y externos que inciden en los estilos de liderazgo y que se relacionan con el rendimiento para concluir con la verificación del escenario de hipótesis (Chinchay Díaz & Chávarry Ysla, 2021).

Desarrollo teórico

Influencia del estilo de liderazgo en la gestión hospitalaria

El liderazgo gerencial hospitalario desempeña un papel crucial en la eficacia y la calidad del rendimiento del personal sanitario, particularmente en áreas de gran importancia como las emergencias. Hay varias escalas que facilitan la valoración de los estilos de liderazgo y los factores que inciden directamente en el desempeño de los equipos labores (Peña-Acuña, 2021).

El MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) es una de las escalas más empleadas para valorar el liderazgo en entornos hospitalarios, que mide tanto el liderazgo transformacional como el liderazgo transaccional. Esta escala se enfoca en tres elementos fundamentales del liderazgo transformacional: a) Inspiración motivacional, habilidad del líder para inspirar y crear entusiasmo en los trabajadores, lo que promueve un ambiente laboral positivo y proactivo; b) Estimulación intelectual, capacidad del líder para desafiar al equipo a pensar de manera crítica, fomentar soluciones innovadoras y optimizar la toma de decisiones clínicas; c) Atención personalizada, nivel al que el líder identifica las necesidades individuales de cada integrante del equipo, proporcionado respaldo emocional y posibilidades de crecimiento profesional (Alfredo & Barrios, 2020).

Además, el liderazgo transaccional se mide por medio de elementos como la administración excepcional (rectificación de fallos) y la gratificación contingente (reconocimiento por logros), lo que facilita la evaluación de cuán organizado y dirigido es el liderazgo en el entorno hospitalario.

Evaluación del Desempeño Laboral en los hospitales públicos

El procedimiento EVAL (Evaluación de Rendimiento Asistencial en el Sector de la Salud) se emplea extensamente en el entorno hospitalario para evaluar el rendimiento del personal. Este enfoque se fundamenta en indicadores clave de rendimiento (KPI) vinculados: a) Eficiencia en el cuidado del paciente, rapidez en la respuesta, calidad en la solución de emergencias y grado de satisfacción del paciente; b) Calidad en la práctica clínica, acatamiento de protocolos médicos, reducción de fallos y cumplimiento de regulaciones de seguridad; c) Cooperación y

trabajo en equipo, valoración de la habilidad del personal para sincronizar eficazmente con otros departamentos, capacidad de adaptación a circunstancias de crisis, y cooperación interdisciplinaria (Mendoza Quijano & Tejada Muñoz, 2020).

Escenarios de comprobación

Basándonos en las dimensiones previamente mencionadas, vamos a plantear las siguientes hipótesis acerca de la correlación entre el liderazgo gerencial en el hospital y el rendimiento del personal:

H_1 : Un estilo de liderazgo transformacional positivo está significativamente relacionado con un mayor desempeño del personal hospitalario.

H_2 : El liderazgo transaccional, basado en la recompensa y corrección de errores, tiene una relación directa con la mejora en la eficiencia operativa del personal de emergencia.

H_3 : La estimulación intelectual por parte de los gerentes hospitalarios está positivamente correlacionada con la adopción de prácticas clínicas innovadoras y la reducción de errores médicos.

H_4 : La consideración individualizada del líder incrementa la satisfacción laboral del personal, lo que a su vez mejora los resultados en la atención al paciente.

Estas hipótesis facilitan una comprensión más detallada de como el liderazgo gerencial puede afectar diversos aspectos del rendimiento del personal hospitalario, favoreciendo la toma de decisiones estratégicas para mejorar el ambiente de trabajo y elevar la calidad de la asistencia sanitaria.

Metodología

Enfoque

Se utilizo un método cuantitativo para llevar a cabo la investigación, que posibilita la evaluación de las variables mediante un instrumento de evaluación, con el objetivo de cuantificar los datos recogidos para determinar los niveles de las dimensiones alcanzadas de acuerdo al modelo del rendimiento laboral y estilos de liderazgo (Hernandez, 2010). De igual manera, la correlación entre las variables en diversos aspectos se manifiesta en las actividades que se llevan a cabo en el Hospital General Puyo.

Nivel de investigación

A través del enfoque correlación se pueden responder preguntas de la investigación y obtener resultados acordes a los objetivos, además de identificar el nivel de conexión entre las variables,

categorías de conceptos de un contexto específico, así como también entender el comportamiento exacto de un grupo de personal (Valbuena-Durán et al., 2021). Según las variables definidas del rendimiento en el trabajo y los liderazgos de estilos.

Diseño no experimental

El diseño no experimental facilita la observación de la situación sin alteraciones para obtener los resultados (Merino-conforme, 2021), conforme a los estilos de liderazgo presentes en el liderazgo transformacional (LTF) y el liderazgo transaccional (LTS), con el fin de determinar su impacto y vínculo entre las variables en el contexto en el que se desarrolla el Hospital General de Puyo.

Población

La población se refiere a un conjunto de individuos con rasgos y series de criterios pre establecidos que facilitan el análisis y evaluación situacional para lograr resultados asertivos en un contexto de investigación de problemas potenciales y posibles soluciones (Contreras-Carreto & Ramírez-Montiel, 2020). El grupo de estudio está compuesto por 132 individuos de primera línea que pertenecen al hospital básico en la ciudad de Puyo. Como era población restringida, se utilizó su totalidad para la elaboración de las encuestas y el proceso de análisis estadístico para el estudio.

Alfa de Cronbach

Es un coeficiente estadístico frecuentemente empleado para evaluar la consistencia interna de un grupo de elementos en una escala o en un cuestionario. Este parámetro mide la confiabilidad de las respuestas, o sea, cuanto consistentemente manifiestan una misma dimensión o estructura. Su valor varía entre 0 y 1, donde un coeficiente próximo a 1 señala una gran confiabilidad, mientras que valores que no superen 0.7 suelen ser considerados insuficientes en la mayoría de las situaciones. Es un instrumento esencial en investigaciones cuantitativas que necesitan asegurar la validez de las herramientas de medición(Surya Darmawan & Laksono, 2021).

Tabla 1. Alfa de Cronbach

Dimensión	Estadísticos de fiabilidad	N de elementos
	Alfa de Cronbach	
Liderazgo Transformacional	,973	8
Liderazgo Transaccional	,949	4
Total	,980	12

Fuente: elaboración propia

Nota. Datos recolectados de Microsoft Excel.

Es estudio de Alfa de Cronbach revela una elevada confiabilidad de las dimensiones analizadas. El liderazgo transformacional registro un coeficiente de 0.973, lo que señala una consistencia interna excepcional en sus ocho componentes. Por otro lado, el liderazgo transaccional logró un valor de 0.949 en cuatro ítems, lo que también muestra una alta confiabilidad. El coeficiente total de 0.980, obtenido al agrupar los 12 elementos, fortalece la solidez del instrumento, corroborando su aptitud para evaluar las variables vinculadas al liderazgo en este análisis (Salim et al., 2024).

Resultados

De acuerdo con Zuchowski et al. (2023), los resultados en un artículo científico son la parte en la que se muestran los descubrimientos derivados del estudio de los datos recolectados durante el estudio. Esta sección del trabajo debe exponerse de forma nítida, imparcial y ordenada, resaltando únicamente los datos pertinentes para cumplir con los objetivos o hipótesis propuestos, sin abarcar interpretaciones o debates, los cuales se reservan para secciones subsiguientes. Su objetivo principal es presentar de manera clara los datos que apoyan las conclusiones de la investigación.

Tabla 2. Perfil Socio Demográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	40	30,3
	Femenino	92	69,7
Edad	Menor a 28 años	7	5,3
	De 29-33 años	30	22,7
	De 34-39 años	53	40,2
Formación académica	Mayor a 40 años	41	31,1
	Tecnólogo	13	9,8
	Pregrado	48	36,4
Remuneración	Posgrado	60	45,5
	Menor a \$700	5	3,8
	De \$701-\$1000	11	8,3
Profesión	De \$1001-\$1300	57	43,2
	Mayor a \$1300	59	44,7
	Sector Público	129	97,7
	Sector Privado	2	1,5
	Total	132	100,0

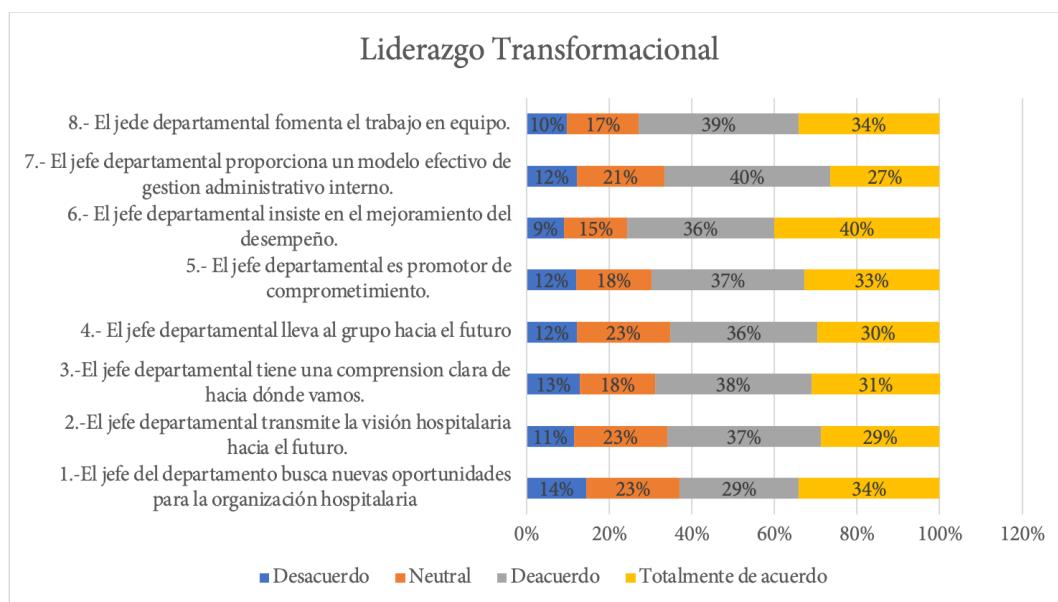
Fuente: elaboración propia

Nota. Resultados obtenidos de 132 trabajadores.

Es estudio del perfil sociodemográfico muestra que el 69,7% son de sexo femenino, mientras que el 30,3% son de sexo masculino, lo que demuestra una predominancia femenina en la muestra.

Respecto a la edad, la mayoría se encuentra entre 34 y 39 años 40,2%, seguida por aquellos que superan los 40 años 31,1%. En relación al nivel educativo, el 45,5% posee estudios de posgrado, lo que señala una elevada educación académica, mientras que el 36,4% cuenta con un título de licenciatura. En cuanto a la remuneración, el 44,7% considera que sus ingresos superan los \$1300, mientras que el 43,2% se ubica entre \$1001 - \$1300, evidenciando una mayoría con sueldos competitivos. Finalmente, la mayoría corresponde al sector público 97,7% lo que evidencia la esencia del ambiente del trabajo estudiado (Almatari & Alloubani, 2018).

Figura 1. Liderazgo Transformacional



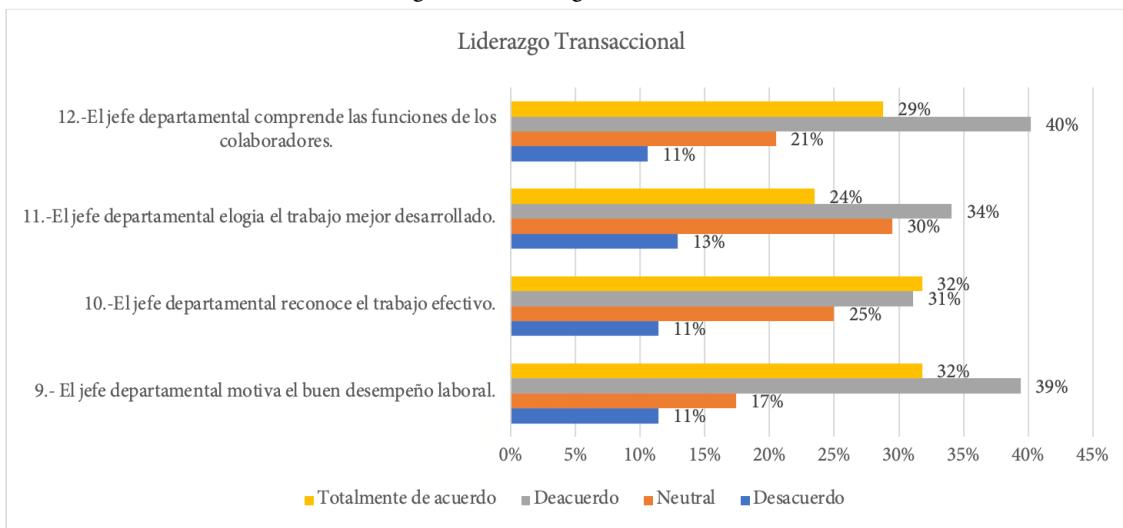
Fuente: elaboración propia

Nota. Resultados obtenidos del Microsoft Excel.

El estudio del liderazgo transformacional en la dirección Hospitalaria General Puyo demuestra que la mayoría del personal de salud percibe un impacto positivo en su desempeño. Los aspectos más apreciados incluyen el líder departamental insiste en la mejora del rendimiento y el líder departamental promueve el trabajo colaborativo, con un 74% y 73% de respuestas en las categorías de “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” respectivamente. Esto indica que el liderazgo juega un papel crucial en fomentar la cooperación y el énfasis en la mejora constante, elementos fundamentales para el trabajo en zonas críticas como las emergencias (Kebede et al., 2018).

No obstante, elementos como “El jefe departamental explora nuevas oportunidades para la organización hospitalaria” presentan una valoración inferior con un 52% de respuestas favorables, lo que señala una posibilidad de mejora en aspectos de innovación y visión estratégica. Por lo general, la información muestra que el liderazgo transformacional es visto como un elemento relevante para potenciar el desempeño del personal, aunque hay áreas concretas donde se podría potenciar la percepción y el impacto, en particular en la dirección hacia el futuro y la utilización de oportunidades (Fetoooh et al., 2021).

Figura 2. Liderazgo Transaccional



Fuente: elaboración propia

Nota. Resultados obtenidos del Microsoft Excel.

El estudio del liderazgo transaccional en la dirección hospitalaria del Hospital General Puyo, fundamentado en la información del gráfico, muestra una visión positiva en elementos vinculados con el reconocimiento y la motivación en el trabajo. El punto “el líder departamental fomenta un buen rendimiento laboral” registro un 71% de respuestas que oscilaban entre “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” y fue seguido por “el líder departamental entiende las responsabilidades de los colaboradores” con un 69% en las mismas categorías. Esto señala que los líderes implementan prácticas enfocadas en el estímulo y el reconocimiento, lo que ayuda de manera significativa a preservar los niveles de rendimiento apropiadas en el sector de emergencia (Chatterjee et al., 2018).

No obstante, los resultados también muestran posibilidades de optimización. Por ejemplo, el punto “el jefe departamental elogia el trabajo mejor realizado cuenta con un 43% de respuestas favorables, lo que podría sugerir una ausencia de apoyo continuo hacia el personal más sobresaliente. En términos generales, parece que el liderazgo transaccional tiene un rol significativo en el desempeño del equipo de emergencia, aunque sería provechoso incrementar la regularidad y la extensión del reconocimiento individual para potenciar el efecto en la motivación y la dedicación del personal (Abdi et al., 2022).

Discusión

El coeficiente de correlación de Spearman es un indicador no paramétrico que mide la conexión entre dos variables ordinales, o variables que puedan ser organizadas en rangos. Este coeficiente, conocido como r_s , se fundamenta en las ubicaciones relativas de los datos y facilita la identificación de la intensidad y orientación de una relación monotónica. Su valor varía entre -1 y 1, donde un valor próximo a 1 señala una correlación positiva intensa, un valor próximo a -1 una

correlación negativa intensa, y un valor próximo a 0 sugiere una falta de relación. Es especialmente beneficioso cuando no se satisfacen las premisas de normalidad o linealidad, distinguiéndose del coeficiente de correlación de Pearson por su resistencia frente a datos no paramétricos (Dirgantari et al., 2024).

Tabla 3. Comprobación de hipótesis.

Hipótesis	Rho de Spearman	Valor p	Grado de correlación	Decisión
H_1 : Un estilo de liderazgo transformacional positivo está significativamente relacionado con un mayor desempeño del personal hospitalario.	0,771	0,000	Moderada Positiva	Soportada
H_2 : El liderazgo transaccional, basado en la recompensa y corrección de errores, tiene una relación directa con la mejora en la eficiencia operativa del personal de emergencia.	0,785	0,000	Moderada Positiva	Soportada
H_3 : La estimulación intelectual por parte de los gerentes hospitalarios está positivamente correlacionada con la adopción de prácticas clínicas innovadoras y la reducción de errores médicos.	0,752	0,000	Moderada Positiva	Soportada
H_4 : La consideración individualizada del líder incrementa la satisfacción laboral del personal, lo que a su vez mejora los resultados en la atención al paciente.	0,787	0,000	Moderada Positiva	Soportada

Fuente: elaboración propia

Nota. Resultados obtenidos de Microsoft Excel.

El estudio de la verificación de hipótesis, fundamentado en el coeficiente de correlación de Spearman, muestra vínculos moderados y positivos entre las variables analizadas, todas con relevancia estadística valor $p=0.000$. De acuerdo con Çınar & Kaban (2018), una correlación moderada señala significativa, pero no ideal, entre una relación significativa, pero no idea, entre los elementos evaluados. En esta situación, el liderazgo transformacional evidencia una correlación entre las variables de $p=0.771$ y la dirección transaccional $p=0.785$ evidencian vínculos moderados y positivos en el rendimiento del personal hospitalario y la optimización operativa del personal de emergencia, respectivamente. Estos hallazgos subrayan la relevancia del liderazgo para fomentar mejores resultados en el trabajo y en las operaciones.

La motivación intelectual $p=0.752$ y la consideración personalizada $p=0.787$ también muestran vínculos moderados y positivos, subrayando la relevancia de prácticas de liderazgo que impulsan tanto la innovación como la satisfacción en el trabajo. Como indica Contreras-Carreto & Ramírez-Montiel (2020), estas dimensiones de liderazgo transformacional promueven el compromiso y la

motivación del personal, lo que repercute en la calidad del servicio y en la disminución de errores médicos. En conjunto, los hallazgos corroboran las hipótesis propuestas y destacan la importancia del liderazgo positivo en el rendimiento del hospital.

Conclusiones

El estudio del liderazgo en la gerencia hospitalaria del Hospital General Puyo demostró que tanto los enfoques transformacionales como transaccionales ejerce un impacto positivo en el desempeño del personal de salida que se encarga de emergencias. Los descubrimientos indican que el liderazgo transformacional promueve la optimización del rendimiento mediante la inspiración motivacional, el estímulo intelectual y el cuidado personalizado, elementos que están vinculados con una adopción más amplia de prácticas innovadoras y la disminución de errores médicos. Esto resalta la relevancia de un liderazgo proactivo que incentive el personal y fomente un ambiente laboral colaborativo, particularmente en sectores críticos donde la eficacia es crucial para la atención al paciente y la calidad del servicio.

En cambio, el liderazgo transaccional también mostró su eficacia en la optimización operativa del personal de urgencia a través de la aplicación de incentivos y la rectificación de fallos. Este método asegura mantener niveles de desempeño apropiados y asegura que los empleados concentren en lograr objetivos concretos, disminuyendo los tiempos de respuesta y los fallos operativos. No obstante, para potenciar aún más el efecto del liderazgo, se recomienda incrementar la regularidad en el reconocimiento individual y la visión estratégica de los líderes, garantizando de esta manera que se optimice el rendimiento del equipo y se cumplan las exigencias tanto de los pacientes como de la institución.

Referencias

- Abdi, Z., Lega, F., Ebeid, N., & Ravaghi, H. (2022). Role of hospital leadership in combating the COVID-19 pandemic. *Health Services Management Research*, 35(1), 2–6. <https://doi.org/10.1177/09514848211035620>
- Alfredo, S., & Barrios, G. (2020). Estado del arte del liderazgo transformacional en la educación universitaria. *Aceptado*, 4(1), 1–7. <https://orcid.org/0000-0002-8132-5557>
- Almatari, M., & Alloubani, A. (2018). review: effects of leadership styles on quality of services in healthcare Want more papers like this? *European Scientific Journal*, 10(18), 1–12.
- Bracamonte, L. M., & Gonzalez-Argote, J. (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laborar. *Revista Científica Arbitrada de La Fundación MenteClara*, 7(2), 1–19. <https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>
- Chatterjee, R., Suy, R., Yen, Y., & Chhay, L. (2018). Literature Review on Leadership in Healthcare Management. *Journal of Social Science Studies*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.5296/jsss.v5i1.11460>

- Chinchay Díaz, W., & Chávarry Ysla, P. D. R. (2021). Leadership in the public sector. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 1–14. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>
- Çınar, F., & Kaban, A. (2018). Conflict Management and Visionary Leadership: An Application in Hospital Organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58(7), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.993>
- Contreras-Carreto, N. A., & Ramírez-Montiel, M. L. (2020). Leadership problems in the management of health institutions. *Cirugia y Cirujanos (English Edition)*, 88(4), 1–7. <https://doi.org/10.24875/CIRU.19001413>
- Dirgantari, P. D., Wahyudin, A., Education, B., Indonesia, U. P., Education, S., Pendidikan, U., Education, B., & Pendidikan, U. (2024). model for improving the performance of hospital management information system. *Journal of Universal Studies*, 4(10), 1–17.
- Fetoooh, H., Youssef, H., Ali, A., Zaki, A., Yusuf, M., Ahmed, N., Adel, S., & Rotab, T. (2021). Leadership Governance and How to Improve Hospital Management? *Medicine Updates*, 9(9), 1–25. <https://doi.org/10.21608/muj.2021.96679.1067>
- Hernandez, S. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. 4
- Kebede, S., Abebe, Y., Wolde, M., Bekele, B., Mantopoulos, J., & Bradley, E. H. (2018). Educating leaders in hospital management: A new model in Sub-Saharan Africa. *International Journal for Quality in Health Care*, 22(1), 1–10. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzp051>
- Mendoza Quijano, E., & Tejada Muñoz, S. (2020). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(1), 9. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.566>
- Merino-conforme, M. C. (2021). Procesos gerenciales en la práctica del cuidado de Enfermería. *Revisita Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de La Salud*, 5(10), 1–9.
- Peña-Acuña, B. (2021). Liderazgo y gestión empresarial: modelo de liderazgo global de cambio. *Revisita Venezolana de Gerencia*, 26(95), 1–19. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.18>
- Salim, A. A., Aini, Q., & Salim, A. A. (2024). analysis of leadership and nurses satisfaction in hospital : a bibliometric. *Ilmu Sosial*, 4(1), 1–12.
- Souza, S., Paulo, L., Cordeiro, F., Lúiza, A., de Aguiar, N., Dias, V., Aparecida, M., & Helena, L. (2020). El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Enfermería Global*, 12(30), 1–13. ¢
- Surya Darmawan, E., & Laksono, S. (2021). The New Leadership Paradigm in Digital Health and Its Relations to Hospital Services. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 12(2), 1–15. <https://doi.org/10.26553/jikm.2021.12.2.89-103>
- Torres, C., Illezca, M. y Cabezas, M. (2018). percepción del liderazgo en las (os) enfermeras (os) de un hospital del sur de chile. *Ciencia y Enfermería*, 7(5), 1–11.
- Valbuena-Durán, L. D., Ruiz Rodríguez, M., & Páez Esteban, A. N. (2021). Nursing leadership, associated sociodemographic and professional factors: the perception of leaders and evaluators. *Aquichan*, 21(2), 1–15. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5>
- Zuchowski, M., Göller, A., & Henzler, D. (2023). Is medical leadership associated with better hospital management? evidence from a structural analysis of hospitals in germany. *British journal of health care management*, 29(2), 1–9. <https://doi.org/10.12968/bjhc.2022.0114>

Autores

Mónica Gabriela Martínez Fiallos. Médico Cirujano de la República del Ecuador. Diplomado en Auditoria Médica. Actualmente subdirectora Médica, en el Hospital General del Puyo MSP

Francisco Paúl Pérez Salas. Maestría en Gestión Empresarial. Doctor en Ciencias Económicas, PhD. Docente Universitario. Actualmente desempeña el Cargo de director de la Carrera de Administración de Empresas

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.