



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

TEMA:

**Impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal
de enfermería en servicios hospitalarios de tercer nivel**

AUTORA:

Gaibor Pinargote Gabriela Stephany

**Previo a la obtención del Grado Académico de:
Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**

**Guayaquil, Ecuador
2026**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Licenciada en Enfermería, Gabriela Stephany Gaibor Pinargote**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

REVISOR

Ing. Ángel Castro Peñarreta, Mgs.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María de los Ángeles Núñez L, Mgs.

Guayaquil, a los 25 días del mes de junio del año 2026



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Gabriela Stephany Gaibor Pinargote

DECLARO QUE:

El documento **Impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal de enfermería en servicios hospitalarios de tercer nivel** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del documento del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 25 días del mes de junio del año 2026

LA AUTORA

Gabriela Stephany Gaibor Pinargote



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORIZACIÓN

Yo, Gabriela Stephany Gaibor Pinargote

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **documento** previo a la obtención del grado de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud** titulado: **Impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal de enfermería en servicios hospitalarios de tercer nivel**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 25 días del mes de junio del año 2026

LA AUTORA

Gabriela Stephany Gaibor Pinargote



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

REPORTE COMPILATIO



Certificado de análisis

Compilatio Magister+ | UCSG-EC- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

GabrielaGaibor_CorrecciónPlagio_Versión3

ID : 96d8ead16129ab1a34fd9909d73147e58dccbefa



3%

Textos sospechosos

Nombre del fichero : GabrielaGaibor_CorrecciónPlagio_Versión3.txt

Tamaño del archivo original : 128,5 kB

Número de palabras : 5818

Número de caracteres : 40491

Depositante : María de los Angeles Núñez Lapo

Fecha de depósito : 15 de junio de 2026

Tipo de carga : interface

fecha de fin de análisis : 15 de junio de 2026

AGRADECIMIENTO

Gracias a la institución que hizo posible mi formación de posgrado, por brindarme las herramientas académicas y el espacio necesario para mi desarrollo profesional.

A mis docentes, por su dedicación, compromiso y por compartir sus conocimientos y experiencias, los cuales fueron fundamentales en mi proceso de aprendizaje y crecimiento.

A mis compañeros, por el apoyo, la colaboración, las experiencias compartidas y por el trabajo en equipo a lo largo de este proceso formativo.

Finalmente, agradezco a todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron en la realización de este trabajo y en el logro de esta meta profesional.

Gabriela Stephany Gaibor Pinargote

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, por sostenerme en los momentos de debilidad, por iluminar mi camino y darme la fuerza necesaria para no rendirme ante los desafíos.

A mi hijo, quien es el motor de mi vida, mi mayor inspiración y la razón por la que cada día busco superarme. A ti, que con tu condición me enseñas cada día el verdadero significado de la fortaleza. Este logro es por ti y para ti, mi pequeño guerrero, como ejemplo de que, con esfuerzo y dedicación, podemos superar cualquier barrera.

A mi madre, por su amor incondicional, su apoyo constante y por ser ese pilar firme que nunca me dejó caer. Gracias por acompañarme incluso en los momentos más difíciles y por enseñarme el valor de la perseverancia.

Y a mi amigo Alejandro, que sin saberlo marcó un antes y un después en mi vida. Gracias por haber sembrado en mí la idea de creer que podía ir más allá, por impulsarme a dar ese primer paso que cambiaría mi camino. Aunque no estuvo presente en todo el proceso, su motivación inicial fue suficiente para encender una meta que hoy se convierte en realidad.

Este logro representa no solo un crecimiento profesional en mi formación como enfermera, sino también un esfuerzo lleno de aprendizajes, sacrificios y sueños cumplidos.

Gabriela Stephany Gaibor Pinargote

Introducción

El liderazgo en los servicios de salud representa un aspecto determinante para la operación efectiva de las instituciones sanitarias, particularmente en entornos de mayor complejidad como los hospitales de tercer nivel. El liderazgo transformacional constituye un estilo que fomenta la confianza y objetivos compartidos con una meta específica, que ha sido un elemento clave para mejorar los resultados en términos de asistencia y organización, adicionalmente, se ha convertido en uno de los estilos de liderazgo que se considera fundamental por su efecto favorable en la satisfacción, dedicación y rendimiento de los empleados (Ibarra et al., 2025).

El liderazgo transformacional se caracteriza por la capacidad del líder para desarrollar a sus colaboradores, fomentando la innovación, participación activa y crecimiento profesional. En el contexto particular de la enfermería, este estilo de liderazgo contribuye a fortalecer el trabajo en equipo, mejorar el clima organizacional, así como garantizar una atención segura y humanizada, de modo que no solo influye en el desempeño del equipo, sino que además tiene un impacto importante en la visión de los pacientes sobre la calidad de la atención recibida (García et al., 2022).

A nivel mundial, en salud (Vargas et al., 2025). A raíz de lo anterior, estudios recientes han demostrado los beneficios del liderazgo de transformación en la satisfacción, compromiso y rendimiento de trabajo que expone el personal de enfermería, es así que Nurmeksele et al. (2025) indicaron que este estilo de liderazgo ejercido por los supervisores de enfermería incrementa el compromiso laboral del personal de enfermería, creando un ambiente de trabajo saludable y motivador.

En América Latina los servicios hospitalarios de mayor nivel de atención están expuestos a desafíos asociados con la sobrecarga laboral, la falta de personal de salud y el desgaste profesional del equipo, situaciones que afectan la calidad del cuidado y la seguridad del paciente. Estas condiciones son evidentes en hospitales de tercer nivel donde la atención de pacientes críticos y el uso continuo de tecnología especializada aumentan las exigencias físicas, emocionales y organizacionales de los trabajadores sanitarios (González et al., 2023; Quispe & Chipantiza, 2024).

También en la región de Latinoamérica, Quispe, 2024, demostró que el 68,8% de los profesionales de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) tuvieron un alto liderazgo transformacional, de los cuales el 68% expuso un alto rendimiento laboral; estos resultados indican una relación entre el estilo de liderazgo aplicado y su beneficio en aspectos como el desempeño profesional, lo que puede favorecer la calidad del cuidado enfermero.

En el ámbito local, Ibarra et al. (2025) manifestaron en su estudio que Ecuador dispone de más de 40 mil profesionales enfermeros registrados, de los cuales un 76% trabaja en establecimientos de salud pública, no obstante, exponen desafíos relacionados con la gestión del talento humano, falta de motivación y debilidades en la toma de decisiones clínicas, lo que repercute directamente en la calidad de la atención y en cuestiones de seguridad del paciente. Bajo este contexto, es esencial fomentar el liderazgo transformacional desde el rol de enfermería con la finalidad de fortalecer las competencias profesionales, mejorar la toma de decisiones clínicas y promover entornos laborales más eficientes y seguros.

Investigaciones recientes desarrolladas en Ecuador señalan problemáticas relevantes en el entorno hospitalario, tales como, limitaciones organizacionales, presión asistencial y la necesidad de fortalecer el liderazgo dentro de los equipos de enfermería, de igual manera, se evidencia que el liderazgo transformacional mejora la motivación del personal, el trabajo en equipo y la percepción positiva sobre la calidad del cuidado en instituciones hospitalarias de mayor nivel (Vargas et al., 2025; Masabanda & Velasco, 2025).

En la misma línea de estudio, Sarabia (2022) encontró que el equipo enfermero aplicaba estilos de liderazgo centrados en el bienestar de los profesionales con resultados que influyeron de manera positiva en los pacientes, adicionalmente, los jefes de enfermería que desarrollaron el liderazgo transformacional obtuvieron un mejor clima organizacional, mayor comunicación entre el personal y menor rotación de los trabajadores.

Dentro de este marco, es necesario comprender al desempeño laboral del personal enfermero como una de las variables influenciadas por el liderazgo transformacional en los entornos hospitalarios de tercer nivel, en este sentido, el desempeño laboral en enfermería se entiende como un fenómeno multidimensional que incluye el cumplimiento de las responsabilidades profesionales, así como factores asociados a la calidad del cuidado, seguridad del paciente, la capacidad de toma de decisiones clínicas, el trabajo en equipo y el compromiso

organizacional. Dicha perspectiva reviste relevancia en los hospitales de tercer nivel porque reúnen pacientes con patologías complejas, tienen una alta demanda de atención especializada y niveles elevados de presión laboral.

Pese a que existe evidencia científica actualizada sobre los beneficios del liderazgo transformacional, siguen presentándose vacíos teóricos respecto a la manera en que este estilo de liderazgo influye específicamente en el desempeño laboral del personal de enfermería en contextos hospitalarios de tercer nivel, particularmente desde la realidad latinoamericana y ecuatoriana.

Por lo mencionado, el ensayo desarrollado tuvo por objetivo analizar el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal de enfermería en servicios hospitalarios de tercer nivel mediante una revisión de evidencia científica actualizada que permitió abordar los diferentes fundamentos teóricos de este estilo de liderazgo y su influencia en aspectos importantes del desempeño en el trabajo. En consecuencia, se proporciona una perspectiva actual que presenta al liderazgo transformacional como una herramienta útil en los sistemas de salud de mayor complejidad asistencial.

La estructura del ensayo se organiza en cuatro apartados que facilitan la comprensión del tema. En primer lugar, se presenta la introducción, donde se contextualiza la problemática y la relevancia del liderazgo transformacional en la enfermería. La segunda sección desarrolla el cuerpo del ensayo conformado por los fundamentos teóricos del liderazgo transformacional y el desempeño laboral, posteriormente, se exponen las implicaciones prácticas derivadas del análisis teórico realizado. Finalmente, se presentan las conclusiones, integrando una síntesis de los aspectos más relevantes y recomendaciones para futuras intervenciones e investigaciones.

Cuerpo

Para la elaboración de este ensayo se efectuó una revisión narrativa de la literatura sobre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en enfermería mediante una búsqueda bibliográfica en bases de datos de alto prestigio académico como SciELO, PubMed, BVSsalud y Google Scholar, priorizando artículos publicados entre 2020 y 2025 en español e inglés. También se priorizaron estudios relacionados con liderazgo transformacional y desempeño laboral en el contexto hospitalario de tercer nivel a través de evidencia internacional e investigaciones desarrolladas en América Latina y Ecuador.

Fundamentos del liderazgo transformacional

El liderazgo se refiere a un procedimiento mediante el cual una persona influye en otros para lograr un objetivo común. Las visiones tradicionales sobre la eficacia del liderazgo en los años 70 y 80 se centraron principalmente en el comportamiento de liderazgo transaccional en el cual los líderes se centran en el desempeño de los empleados (finalización de tareas, cumplimiento) y los recompensan o disciplinan en este sentido (Lindert et al., 2022).

Según el sustento teórico, el liderazgo transformacional se introdujo por Burns (1978), quien lo definió como un proceso donde los líderes y seguidores elevan mutuamente su motivación y compromiso con metas compartidas. Posteriormente, Bass (1985) amplió esta teoría al señalar que los líderes transformacionales producen cambios positivos en el comportamiento y desempeño de sus colaboradores mediante la inspiración, motivación y desarrollo personal, no obstante, Bass y Avolio (1994) consolidaron esta teoría a través de los siguientes componentes: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada, las cuales se utilizan en los entornos sanitarios y de enfermería hasta la fecha.

El liderazgo transformacional se constituye como un estilo de dirección institucional y por ser un proceso de influencia con la capacidad de modificar actitudes, conductas y niveles de compromiso en los equipos de trabajo, por tal razón, Burns (1978) planteó que este liderazgo pretende elevar la motivación y moralidad, mientras que Bass (1985) complementó esta postura al señalar que el líder transformacional logra que los colaboradores superen sus intereses personales en beneficio de los objetivos organizacionales.

La teoría del intercambio social de Blau (1986) implica que, a mayor confianza, acompañamiento y reconocimiento de los líderes, mejor será el rendimiento y dedicación de los trabajadores; este teorizante resulta relevante para el ámbito de los hospitales de tercer nivel que son entornos caracterizados por tener un clima de trabajo que requiere colaboración entre diversas profesiones y continua coordinación.

También existe la teoría bifactorial que aborda los aspectos emocionales del liderazgo, puesto que indica la manera en que la motivación contribuye en el rendimiento de los empleados mediante el reconocimiento y satisfacción en el trabajo. Como consecuencia, se fomentan ambientes de liderazgo motivacionales que producen un sentido de pertenencia en el trabajador para promover el bienestar laboral (Herzberg, 1997).

A finales de los años 80, el liderazgo transformacional pasó a ser el foco de la ciencia. El liderazgo transformacional identifica y examina comportamientos de liderazgo que fortalecen la conciencia de los empleados sobre la importancia y el valor de los resultados de las tareas al articular una visión para el futuro, proporcionar un plan de acción realista para alcanzar los objetivos necesarios y brindar apoyo individualizado a los empleados. Al hacerlo, los líderes pueden influir en los valores, creencias y actitudes de los empleados para que su desempeño supere los requisitos mínimos según sus contratos de trabajo (Maisyura et al., 2022). A pesar de ello, si bien este enfoque ha demostrado múltiples beneficios a nivel teórico, su aplicación en contextos reales puede verse limitada por factores organizacionales como la sobrecarga laboral, la escasez de recursos y las dinámicas institucionales propias de cada entorno.

En el sector de la salud este tipo liderazgo es de especial interés por estar enfocado en promover las capacidades y compromiso profesional con la institución, sin embargo, es necesario considerar si se cuenta con las condiciones de infraestructura para implementarlo efectivamente, sobre todo en lugares donde existe alta demanda asistencial y escasez de personal sanitario (Notarnicola et al., 2024).

Cabe destacar que el liderazgo transformacional hace énfasis en el aspecto emocional mediante los valores y la moralidad de los trabajadores quienes se comprometen con objetivos a largo plazo, además la motivación y satisfacción que sienten al colaborar con la institución los inspira a transformarse y superar sus límites para alcanzar resultados organizacionales que superan expectativas (Riswanti, 2022).

El liderazgo transformacional se realiza a través de la discusión de ideas y metas, así como la negociación entre trabajadores y líderes con la finalidad de lograr los objetivos de la empresa mediante una cultura de crecimiento, es por ello que la motivación y el reconocimiento constante hacia los colaboradores es un motor que impulsa el éxito de cualquier organización (Kazin et al., 2023).

Como ya se mencionó el liderazgo transformacional se compone de cuatro componentes clave donde la “influencia idealizada” presenta al líder como un modelo de ética y valores seguido por los trabajadores, mientras que la “motivación inspiradora” expone una visión que inspira y cautiva al personal a través de discursos emotivos, imágenes y símbolos que animan a los individuos a dar lo mejor de sí mismos (Lu et al., 2020).

El tercer tipo de comportamiento se denomina “estimulación intelectual” que anima a los seguidores a pensar de forma innovadora y a considerar diferentes enfoques para los problemas cotidianos, lo que les permite idear soluciones innovadoras para estos problemas. La última categoría de comportamientos es la “consideración individualizada”, que incluye el acompañamiento, la ayuda a los seguidores para alcanzar sus objetivos y la creación de un clima de apoyo. Al escuchar atentamente, los líderes pueden ayudar a satisfacer esas necesidades. Por ejemplo, algunos seguidores podrían requerir orientación explícita sobre cómo realizar una tarea, mientras que otros requieren que se les proporcionen los recursos necesarios para que puedan encontrar la solución por sí mismos. Sin embargo, las cuatro dimensiones construyen un líder transformacional si se realizan de manera consistente y se ha demostrado que generan respeto y admiración entre los seguidores (Lu et al., 2020).

Tabla 1

Aportes del liderazgo transformacional

Autores	Aporte teórico	Contribución principal	Principales hallazgos
Burns (1978)	Introduce el liderazgo transformacional	Relación líder-seguidor basada en motivación y valores	Favorece compromiso profesional
Bass (1985)	Amplía la teoría	El líder transforma conductas y desempeño	Mejora productividad y satisfacción

Autores	Aporte teórico	Contribución principal	Principales hallazgos
Bass y Avolio (1994)	Desarrollan las cuatro dimensiones: Influencia idealizada; motivación inspiradora; estimulación intelectual; consideración individualizada.	Modelo estructurado del liderazgo transformacional	Aplicación en gestión y cuidado enfermero

Nota. Adaptado de Bass y Avolio (1994). Elaboración propia de la autora.

En este sentido, aunque el liderazgo transformacional constituye un modelo teóricamente sólido y ampliamente valorado, su efectividad dependerá en gran medida de la capacidad de las organizaciones para generar entornos que faciliten su desarrollo. Tal como se sintetiza en la tabla 1, sus componentes no solo orientan el comportamiento del líder, sino que también inciden directamente en el compromiso, la innovación y el desarrollo profesional del personal.

La influencia idealizada mejora la confianza, la motivación inspiradora brinda propósitos organizacionales al equipo, mientras que la estimulación intelectual genera autonomía y la consideración individualizada incrementa la satisfacción laboral; todos estos aspectos permiten que el liderazgo transformacional sea una herramienta institucional que influye en la psicología laboral y repercute en el desempeño.

La aplicación de este estilo de liderazgo debe efectuarse de manera práctica en los establecimientos de salud de forma integral con cada uno de sus cuatro componentes, de modo que existan líderes capaces de cambiar positivamente a las organizaciones a través del ejercicio de sus funciones profesionales.

Desempeño laboral en el personal de enfermería

El desempeño laboral se define por la eficacia con que un miembro del personal cumple con sus responsabilidades, completa las tareas asignadas y se comporta en el lugar de trabajo. El desempeño se evalúa en función de la calidad, cantidad y eficiencia del trabajo producido y también se comprende como la contribución de un miembro de una organización al logro de los objetivos de la misma. De este modo, el desempeño laboral en enfermería constituye un indicador clave de la calidad de los servicios de salud, puesto que este concepto se refiere al nivel de cumplimiento de las funciones y roles asignados al profesional enfermero, así como a su capacidad para brindar cuidados seguros, eficientes y humanizados (Oweidat et al., 2025). No

obstante, esta definición tiende a centrarse en criterios de productividad, dejando en segundo plano dimensiones humanas que también condicionan el desempeño en entornos de exigencia como el hospitalario.

Los profesionales de enfermería son recursos esenciales en los hospitales de tercer nivel, ya que pasan más tiempo con los pacientes que cualquier otro profesional sanitario, por lo tanto, ejercen un papel fundamental para garantizar una atención de calidad y la seguridad de los pacientes mediante la mejora de su desempeño, sin embargo, el desempeño de enfermería está influenciado por factores cognitivos, físicos y organizacionales (Oweidat et al., 2025). Bajo este enfoque, la función enfermera conlleva un rol central contrario a las condiciones de trabajo que enfrentan a diario, por lo que existe falta de reconocimiento de sus responsabilidades.

La teoría revisada presenta el desempeño de trabajo como una dimensión que se ve influenciada por situaciones personales y organizacionales, ya que el rendimiento del equipo enfermero depende de sus habilidades clínicas, pero también de ser guiados por un líder adecuado, contar con un buen clima laboral y motivacional.

Los diversos estudios expuestos sostienen que el desempeño laboral mejora cuando el personal percibe apoyo, reconocimiento profesional y oportunidades de desarrollo dentro de la organización, no obstante, situaciones de sobrecarga asistencial, agotamiento emocional y falta de recursos afectan la productividad, calidad del cuidado y seguridad del paciente.

En un estudio reciente, los resultados mostraron que el desempeño laboral en enfermería está estrechamente relacionado con aspectos como la satisfacción de trabajo, clima y liderazgo institucional, además, se ha evidenciado que entornos laborales positivos favorecen un mejor rendimiento profesional, mientras que condiciones adversas como la sobrecarga laboral y el estrés disminuyen significativamente el desempeño (Dos Santos et al., 2023). Estos resultados permiten inferir que el desempeño no depende únicamente de las capacidades individuales, sino que está profundamente condicionado por el entorno en el que se desarrolla la práctica profesional.

Varios factores como altas cargas de trabajo, falta de apoyo tecnológico, competencias profesionales, habilidades de comunicación y confianza, compromiso, calidad de vida laboral, estrés laboral, y motivación pueden influir significativamente en el desempeño de enfermería. Es

interesante observar que la mayoría de estos factores son parte de la gestión del liderazgo, que se centra en brindar capacitación y apoyo, así como en abordar los problemas que afectan a este grupo de trabajadores (Jang et al., 2019). Sin embargo, atribuir estos factores exclusivamente al liderazgo podría simplificar en exceso una problemática que también involucra decisiones estructurales y políticas dentro de los sistemas de salud.

En este sentido, los comportamientos de liderazgo transformacional en enfermería juegan un papel crucial en la configuración de su desempeño, logrando así los objetivos organizacionales de asegurar la prestación de atención de calidad y lograr mejores resultados para el paciente, particularmente, esta relación adquiere mayor relevancia en contextos de alta complejidad asistencial (Alsadaan et al., 2023).

El desempeño laboral en los hospitales de tercer nivel es complejo debido al tipo de pacientes que atiende, la tecnología avanzada y la complejidad de la toma de decisiones, por tal razón, el rendimiento de los profesionales depende de los resultados del paciente, reportes de seguridad del paciente y de la calidad de cuidado. En este sentido, el liderazgo tiene la responsabilidad de crear condiciones que promuevan un mejor desempeño en enfermería (Cha & Sung, 2020).

No obstante, el desempeño laboral no debe ser analizado de manera individual, ya que existen diversos factores organizacionales y estructurales que pueden influenciarlo, tales como, disponibilidad de insumos, equipos del personal y normativas de la institución (Daba et al., 2024); por ello, es importante considerar este concepto de manera integral sin responsabilizar únicamente al profesional y considerar los eventos sistémicos asociados para diseñar mejoras viables en el sistema sanitario.

Relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral

El liderazgo transformacional desempeña un papel relevante en la creación de un ambiente educativo dentro de los hospitales y permite al personal de enfermería lograr los objetivos organizacionales, es así que las prácticas gerenciales y los estilos de liderazgo son factores importantes que influyen en la satisfacción y el compromiso de los empleados (Abu-Qutaish et al., 2025). Dentro de este marco, se debe considerar que esta relación no siempre se

manifiesta de manera uniforme, ya que su impacto puede variar según el contexto organizacional y las condiciones laborales específicas en las que se desempeña el equipo de enfermería.

La relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral se explica mediante diferentes mecanismos organizacionales y psicológicos que actúan dentro de los equipos de enfermería, en este sentido, algunos estudios señalan que este estilo de liderazgo fortalece aspectos como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la motivación profesional, las cuales influyen en el rendimiento del personal (Torres & Alvarado, 2023; Ibarra et al., 2025).

La motivación inspiradora promueve el sentido de propósito del personal y favorece la implicación en las actividades asistenciales, lo que permite que los profesionales desarrollen una actitud comprometida frente a sus responsabilidades laborales y a los objetivos institucionales. Asimismo, se ha demostrado que los líderes transformacionales incrementan la motivación y el compromiso de los trabajadores mediante el reconocimiento y la construcción de una visión compartida dentro de las organizaciones sanitarias (González et al., 2023).

La consideración individualizada aumenta la percepción de apoyo emocional y reconocimiento profesional, lo cual mejora la satisfacción en el trabajo y reduce el agotamiento emocional, siendo esto relevante en hospitales de tercer nivel donde las altas cargas asistenciales generan estrés y desgaste profesional. En este sentido, el apoyo brindado por los líderes influye positivamente en el bienestar psicológico y en la satisfacción laboral del personal de enfermería (Perca, 2023).

La estimulación intelectual provoca la autonomía clínica y la capacidad de resolver problemas complejos mediante el pensamiento crítico y la innovación, lo que favorece la toma de decisiones más eficiente y segura en hospitales de alta complejidad. De acuerdo Lasheras (2023) el liderazgo transformacional fortalece la capacidad del personal para adaptarse a situaciones complejas y mejorar la calidad de los cuidados brindados.

La influencia idealizada fomenta la seguridad personal y la integración de los grupos de trabajo, lo que fortalece la positividad del clima institucional y la cooperación del equipo multidisciplinario; estos componentes contribuyen al desempeño en el trabajo y aumentan el rendimiento, calidad asistencial, seguridad del paciente y dedicación de los profesionales enfermeros (Sepúlveda et al., 2022).

Según, Othman y Khrais (2022) los líderes que demuestran acciones transformadoras predicen significativamente los resultados deseados para los pacientes y pueden afectar la satisfacción laboral y organizacional de los enfermeros, debido a que cuando un líder es inspirador los profesionales de enfermería sienten que su trabajo es reconocido, actúan como agentes de cambio y, como resultado, se sienten satisfechos.

En función de lo expresado, un liderazgo eficaz en enfermería es crucial para cultivar un entorno laboral favorable que fomente el avance y la satisfacción profesional, aumente la productividad y el rendimiento, facilite la coordinación de la atención y garantice la prestación de una atención de enfermería de alta calidad para satisfacer las necesidades de salud de los pacientes; asimismo, lo mencionado con anterioridad indica que el liderazgo afecta no solo a las variables organizativas, sino también a aspectos subjetivos como el sentido de pertenencia y la percepción de reconocimiento los cuales son esenciales en el rendimiento laboral.

Una revisión reciente indica que el liderazgo transformacional optimiza el desempeño de los profesionales enfermeros al promover la calidad del cuidado, la satisfacción en el trabajo y el compromiso con la organización, además, se ha comprobado que este tipo de liderazgo ayuda a establecer ambientes de trabajo saludables, lo cual promueve la productividad y el rendimiento (Gebreheat et al., 2023).

De igual manera, un estudio ha evidenciado que el liderazgo transformacional se asocia con mejores resultados en la calidad del cuidado y la satisfacción del paciente, lo que refleja su impacto indirecto en el desempeño laboral (Asif et al., 2019). En este contexto, el liderazgo transformacional actúa como un mediador clave entre las condiciones laborales y el rendimiento del personal, puesto que los líderes que emplean este método pueden reconocer las necesidades de sus empleados, ofrecer apoyo a nivel emocional e impulsar su desarrollo profesional.

Tabla 2

Impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral

Autor	Variable analizada	Principales hallazgos
Gebreheat et al. (2023)	Satisfacción laboral y desempeño	El liderazgo transformacional mejora la satisfacción laboral y optimiza el desempeño enfermero
Asif et al. (2019)	Calidad del cuidado y satisfacción del paciente	Se evidenció una relación positiva entre liderazgo transformacional y calidad asistencial

Autor	Variable analizada	Principales hallazgos
Goens y Giannotti (2024)	Retención del personal de enfermería	Los líderes transformacionales disminuyen la intención de abandono laboral
Othman y Khrais (2022)	Compromiso organizacional	El liderazgo inspirador incrementa la motivación y el compromiso profesional
Dos Santos et al. (2023)	Clima organizacional y rendimiento	Entornos laborales positivos favorecen un mejor desempeño profesional

Nota. Elaboración propia de la autora a partir de la literatura revisada.

Asimismo, el liderazgo transformacional ha demostrado ser un elemento fundamental para mantener al personal de enfermería, la evidencia señala que los líderes transformacionales crean ambientes de trabajo en los que los profesionales se sienten apoyados y valorados, lo cual disminuye el abandono de trabajo (Goens & Giannotti, 2024).

En esta línea, la evidencia científica presentada en la tabla 2 demuestra que el liderazgo transformacional influye positivamente en variables organizacionales y profesionales como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la retención del personal y la calidad del cuidado, factores estrechamente relacionados con el desempeño laboral en enfermería.

Liderazgo transformacional en hospitales de tercer nivel

Los hospitales de tercer nivel son considerados los más complejos en el sistema de salud, puesto que se caracterizan por tratar a pacientes con enfermedades graves, emplear tecnología altamente especializada y requerir una toma de decisiones clínicas rápida y acertada, dentro de estos entornos, el liderazgo transformacional se establece como una herramienta fundamental para mejorar la actuación del personal de enfermería y responder eficazmente a las exigencias de la atención que se requieren en este nivel (Kazin et al., 2023).

El liderazgo transformacional en contextos de gran complejidad no solo hace posible mejorar los resultados de la organización, sino que además contribuye a robustecer la capacidad de resistencia del personal sanitario ante circunstancias de alta presión, por ejemplo, la investigación reciente ha revelado que este tipo de liderazgo se relaciona con una satisfacción laboral más alta (Gebreheat et al., 2023), un menor agotamiento emocional y una mejor calidad del cuidado percibido por parte de los pacientes, en particular en unidades de asistencia críticas (Specchia et al., 2021), lo que implica mayor bienestar laboral (Quispe, 2024). De esta manera, su

aplicación es especialmente importante en hospitales de tercer nivel, donde la carga asistencial y el estrés laboral son considerablemente altos.

Asimismo, este estilo de liderazgo contribuye en la conformación de una cultura organizacional sólida, la cual se distingue por el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la cooperación, ya que según indica la evidencia, los líderes transformacionales crean ambientes de trabajo positivos que favorecen la innovación en los procesos de asistencia y alientan el uso de prácticas fundamentadas en evidencia; esto se traduce directamente en una mejora de la seguridad del paciente y del nivel del servicio (Alilyyani et al., 2018). Desde un punto de vista crítico, esto indica que el liderazgo no solo funciona como un facilitador del rendimiento individual, sino también como un componente estructural en la dinámica organizativa en situaciones con altas exigencias.

Diversos estudios desarrollados en hospitales de alta complejidad evidencian que el liderazgo transformacional no solo mejora el desempeño individual del personal de enfermería, sino también indicadores organizacionales vinculados con la calidad asistencial, seguridad del paciente y bienestar de trabajo, como lo resume la tabla 3.

Tabla 3

Beneficios del liderazgo transformacional en hospitales de tercer nivel

Autor	Área evaluada	Principales hallazgos
Specchia et al. (2021)	Burnout y bienestar laboral	El liderazgo transformacional reduce el agotamiento emocional en enfermería
Gebreheat et al. (2023)	Calidad asistencial	Mejora la calidad del cuidado y el rendimiento del personal
Alilyyani et al. (2018)	Clima organizacional	Favorece el trabajo en equipo y la cooperación interdisciplinaria
Quispe (2024)	Desempeño en unidades críticas	Incrementa la capacidad de respuesta en contextos de alta complejidad
Jones (2025)	Humanización del cuidado	Fortalece la participación del personal y la atención centrada en el paciente

Nota. Elaboración propia de la autora a partir de la literatura revisada.

Además, el liderazgo transformacional fomenta una cultura institucional enfocada en el paciente, en la que la humanización de la atención se vuelve un aspecto clave en el cuidado brindado por el personal de enfermería, en este sentido, los líderes transformacionales promueven

que el personal participe activamente en las decisiones, lo cual refuerza la pertenencia y el compromiso con la organización y ayuda a optimizar la calidad y eficacia de los servicios sanitarios (Jones, 2025). Desde otra perspectiva, es importante tener en cuenta que la puesta en marcha exitosa de este tipo de liderazgo puede encontrar obstáculos institucionales, como la escasez de recursos, la sobrecarga laboral y la rigidez organizacional; estos factores son comunes en los sistemas sanitarios complejos.

Es relevante destacar que la práctica del liderazgo transformacional en hospitales de tercer nivel beneficia al equipo enfermero, pacientes y demás miembros de la organización, puesto que constituye una forma de afrontar los retos del sistema sanitario, tales como, la alta demanda asistencial, la complejidad de los diagnósticos y la necesidad de garantizar la seguridad y calidad en la atención. En consecuencia, su implementación no debe ser limitada a una acción individual, sino que necesita ser fomentada a nivel institucional como un componente de una política organizativa enfocada en el perfeccionamiento constante y la sustentabilidad de los servicios sanitarios.

Implicaciones prácticas

El análisis del liderazgo transformacional en el contexto del desempeño laboral del personal de enfermería posibilita reconocer distintas implicaciones prácticas a nivel de políticas sanitarias y organizativas; en primer lugar, es esencial que las instituciones hospitalarias de tercer nivel fomenten la formación y capacitación de sus líderes enfermeros en habilidades propias del liderazgo transformacional, tales como, la gestión emocional, la toma de decisiones participativa, la comunicación efectiva y la motivación del personal, para ello, los directores y gerentes del sector salud deben concentrarse no únicamente en cuestiones administrativas, sino también en el desarrollo de habilidades que propicien ambientes de trabajo positivos.

Bajo este enfoque, es importante que los hospitales de tercer nivel diseñen programas de formación dirigidos a jefaturas y coordinadores de enfermería mediante capacitaciones trimestrales, simulaciones de resolución de conflictos, talleres de liderazgo y estrategias de acompañamiento con actividades que incluyan evaluaciones periódicas de capacidad de liderazgo e indicadores medibles asociados con la satisfacción laboral, clima organizacional y desempeño del personal.

Asimismo, se recomienda diseñar programas para el desarrollo de liderazgo enfocados en el personal de enfermería que ocupa puestos de supervisión o liderazgo con el objetivo de potenciar sus habilidades para impactar positivamente a sus equipos de trabajo, estas intervenciones pueden abarcar mentorías, talleres y métodos de apoyo constante que posibiliten establecer estilos de liderazgo que fomenten el talento humano y optimicen el rendimiento laboral.

De igual manera, las instituciones hospitalarias podrían instaurar sistemas formales de mentoría entre profesionales con años de experiencia en liderazgo y nuevos supervisores de enfermería, así como implementar reuniones de retroalimentación para identificar dificultades en la gestión de equipos y fortalecer la toma de decisiones en situaciones de alta complejidad durante la atención sanitaria.

A nivel organizacional es imprescindible que las instituciones sanitarias creen condiciones estructurales para que se pueda implementar de manera efectiva el liderazgo transformacional, lo que implica la provisión apropiada de personal, disminuir el exceso de carga laboral, optimizar la

disponibilidad de recursos y fomentar un entorno organizacional fundamentado en la colaboración y la confianza, de modo que el liderazgo no sea solo una característica individual, sino que se convierta en el componente de una cultura institucional que mejore la calidad del cuidado.

También es importante que los hospitales de tercer nivel usen indicadores de seguimiento sobre aspectos institucionales como eventos adversos, rotación del personal, ausentismo y satisfacción laboral para evaluar la efectividad del estilo de liderazgo aplicado y diseñar estrategias de mejora. En relación a la salud pública, los gobiernos e instituciones correspondientes deben exponer la relevancia del liderazgo para los establecimientos de salud y diseñar normativas y estrategias que gestionen el talento humano con habilidades de liderazgo.

La política pública a través de organismos reguladores como el ministerio de salud debe fomentar lineamientos que incentiven el liderazgo enfermero desde el diseño del perfil profesional hasta la formación continua y acreditación hospitalaria, puesto que estas políticas pueden favorecer tanto al personal como a los pacientes en establecimientos de alta complejidad, principalmente en factores como el bienestar ocupacional.

Para la ejecución del liderazgo transformacional es importante tener en cuenta el desarrollo de procesos de seguimiento y posterior evaluación para identificar el efecto de este tipo de liderazgo en el desempeño laboral en el contexto hospitalario de tercer nivel, lo que podría aportar evidencia real que respalde este modelo teórico y guíe futuras acciones sanitarias entre los profesionales de enfermería.

Es recomendable que las instituciones de salud valoren el nivel de desempeño laboral del equipo enfermero mediante instrumentos que incluyan dimensiones como la motivación en el trabajo, satisfacción y compromiso con la organización y calidad del cuidado proporcionado para generar evidencia que ayude a mejorar el proceso de toma de decisiones y mejore los servicios de salud a nivel hospitalario.

Conclusiones

El liderazgo transformacional se establece como un enfoque esencial para entender y mejorar el rendimiento laboral de los enfermeros, particularmente en escenarios complejos como los hospitales de tercer nivel, dado que este estilo de liderazgo no solo tiene un impacto en variables organizacionales como la productividad y el cumplimiento de objetivos, sino también en elementos fundamentales como la satisfacción laboral, el compromiso con la organización y la calidad de la atención que se le brinda a los pacientes, como se demostró en este ensayo.

El liderazgo transformacional desde el aspecto teórico se caracteriza por influir subjetivamente en los trabajadores a través de sus cuatro dimensiones; influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada, puesto que estos componentes le permiten al líder generar cambios individuales y a nivel de organización que mejoran el desempeño de trabajo del personal de enfermería.

También se evidenció que el desempeño laboral de enfermería es un fenómeno multidimensional afectado no solo por las habilidades individuales, sino también por factores que tienen que ver con la organización, la estructura y el contexto, de modo que el liderazgo transformacional actúa como un elemento esencial que tiene la capacidad de interceder entre estas condiciones y el desempeño del personal, lo cual contribuye a mejorar los resultados en salud y a generar ambientes de trabajo sanos.

No obstante, se identificó que las condiciones institucionales en las que se aplica este tipo de liderazgo, como la disponibilidad de recursos, la carga laboral y las políticas organizacionales, tienen un gran impacto en su eficacia, por ende, no basta con fomentar el liderazgo transformacional en un nivel individual, también es necesario implementar modificaciones estructurales que posibiliten su aplicación concreta y constante.

En respuesta al objetivo planteado, se concluye que el liderazgo transformacional ejerce un impacto importante sobre la actuación laboral del personal de enfermería en hospitales de tercer nivel, constituyendo un elemento decisivo en el perfeccionamiento de la calidad del cuidado, la satisfacción del personal y los resultados sanitarios, por lo tanto, se sugiere que se implemente como una estrategia fundamental en las instituciones de salud con políticas organizacionales que promuevan su desarrollo y sostenibilidad.

Sin embargo, se debe reconocer que la mayoría de la evidencia científica revisada proviene de estudios internacionales y contextos organizacionales distintos a la realidad latinoamericana, lo cual limita la generalización de algunos hallazgos a este contexto, además, varios estudios analizados presentan enfoques descriptivos y transversales, por lo que aún existen limitaciones para establecer relaciones causales sólidas entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en enfermería.

Por lo mencionado, resulta necesario promover futuras investigaciones longitudinales y comparativas adaptadas en hospitales de tercer nivel de América Latina y Ecuador que permitan analizar de manera más específica cómo las condiciones institucionales, culturales y estructurales influyen en la aplicación del liderazgo transformacional y en sus efectos sobre el desempeño del personal.

Referencias

- Abu-Qutaish, R., Alosta, M., Abu-Shosha, G., Oweidat, I., & Nashwan, A. (2025). The relationship between transformational leadership, work motivation, and engagement among nurses in Jordanian governmental hospitals. *BMC Nursing*, 24(1), 842. <https://doi.org/10.1186/S12912-025-03518-7>
- Alilyyani, B., Wong, C., & Cummings, G. (2018). Antecedents, mediators, and outcomes of authentic leadership in healthcare: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 83(1), 34–64. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.04.001>
- Alsadaan, N., Salameh, B., Reshia, F., Alruwaili, R., Alruwaili, M., Awad Ali, S., Alruwaili, A., Hefnawy, G., Alshammari, M., Alrumayh, A., Alruwaili, A., & Jones, L. (2023). Impact of Nurse Leaders Behaviors on Nursing Staff Performance: A Systematic Review of Literature. *Inquiry: A Journal of Medical Care Organization, Provision and Financing*, 60(1), 00469580231178528. <https://doi.org/10.1177/00469580231178528>
- Asif, M., Jameel, A., Hussain, A., Hwang, J., & Sahito, N. (2019). Linking Transformational Leadership with Nurse-Assessed Adverse Patient Outcomes and the Quality of Care: Assessing the Role of Job Satisfaction and Structural Empowerment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2381. <https://doi.org/10.3390/IJERPH16132381>
- Bass, B. (1985). Leadership and performance beyond expectations. *Human Resource Management*, 25(3), 481–484. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hrm.3930250310>
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. *The Journal of Academic Librarianship*, 95(1), 1994–1995. https://catalog.library.vanderbilt.edu/discovery/fulldisplay/alma991023854799703276/01VAN_INST:vanui
- Blau, P. (1986). *Exchange and power in social life* (New Brunswick, Vol. 1). Wiley. <https://archive.org/details/exchange-power-in-social-life-0000blau/mode/2up?utm>
- Burns, J. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

<https://archive.org/details/leadership1978burn/page/n5/mode/2up>

- Cha, C., & Sung, C. (2020). Factors related to nursing performance in South Korean intensive care units. *International journal of nursing practice*, 26(6), e12874. <https://doi.org/10.1111/IJN.12874>
- Daba, L., Beza, L., Kefyalew, M., Teshager, T., Wondimneh, F., Bidiru, A., & Ketema, I. (2024). Job performance and associated factors among nurses working in adult emergency departments at selected public hospitals in Ethiopia: a facility-based cross-sectional study. *BMC Nursing*, 23(1), 312. <https://doi.org/10.1186/S12912-024-01979-W>
- Dos Santos, M., Gomes, V., Silva, S., Silva, F., Toshio, R., Telles, A., Ferreira, R., & Campos, P. (2023). Organizational climate, job satisfaction, and burnout in nursing workers. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 21(2), e2022867. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-867>
- García, B., Mendoza, I., & Olgúin, J. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. *Investigación administrativa*, 51(129), 1–16. <https://doi.org/10.35426/IAV51N129.08>
- Gebreheat, G., Teame, H., & Costa, E. (2023). The Impact of Transformational Leadership Style on Nurses' Job Satisfaction: An Integrative Review. *SAGE open nursing*, 9(1), 2377. <https://doi.org/10.1177/23779608231197428>
- Goens, B., & Giannotti, N. (2024). Transformational Leadership and Nursing Retention: An Integrative Review. *Nursing Research and Practice*, 2024(1), 3179141. <https://doi.org/10.1155/2024/3179141>
- Gonzáles, A., Oblitas, S., Mosqueira, R., & Llatas, H. (2023). Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria. Una revision bibliográfica. *Acta Médica del Centro*, 17(4), 819–834. https://www.researchgate.net/publication/380268181_Liderazgo_transformacional_en_gestion_hospitalaria_Una_revision_bibliografica
- Herzberg, F. (1997). *Motivation to work: Vol. London: Routledge*. internetarchivebooks; printdisabled. <https://archive.org/details/motivationtowork0000herz?utm>

- Ibarra, M., Garcés, D., & Gallard, I. (2025). Impacto del liderazgo transformacional en enfermería sobre la calidad de la atención hospitalaria. *Arandu UTIC*, 12(4), 2044–2062. <https://doi.org/10.69639/ARANDU.V12I4.1798>
- Jang, S., Kim, S., & Park, N. (2019). Factors Influencing Metacognition, Communication Skills, and Confidence in the Performance of Core Basic Nursing Skills on Clinical Competency in Nursing Students. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 25(4), 448–458. <https://doi.org/10.5977/JKASNE.2019.25.4.448>
- Jones, S. (2025). Transformational Leadership: 8 Proven Tactics for Organizational Turnaround in Nursing Teams. *Nurse Leader*, 23(5), 102446. <https://doi.org/10.1016/J.MNL.2025.102446>
- Kazin, L., Nikitara, M., Ghobrial, S., Latzourakis, E., Polychronis, G., & Constantinou, C. (2023). The Impact of Transformational Leadership in the Nursing Work Environment and Patients’ Outcomes: A Systematic Review. *Nursing Reports*, 13(3), 1290. <https://doi.org/10.3390/NURSREP13030108>
- Lasheras, C. (2023). Liderazgo transformacional y desempeño laboral en personal de enfermería: una revisión sistemática. *Universidad Miguel Hernández de Elche*, 1–20. <http://dspace.umh.es/handle/11000/30107>
- Lindert, L., Zeike, S., Choi, K., & Pfaff, H. (2022). Transformational Leadership and Employees’ Psychological Wellbeing: A Longitudinal Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 676. <https://doi.org/10.3390/IJERPH20010676>
- Lu, Q., Liu, Y., & Huang, X. (2020). Follower Dependence, Independence, or Interdependence: A Multi-Foci Framework to Unpack the Mystery of Transformational Leadership Effects. *International journal of environmental research and public health*, 17(12), 1–19. <https://doi.org/10.3390/IJERPH17124534>
- Maisyura, M., Aisyah, T., & Ilham, R. (2022). Transformational leadership in organizational transformation. *Ekonomi*, 11(1), 478–488. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/719>

- Masabanda, J., & Velasco, E. (2025). Liderazgo transformacional en la promoción del cuidado humanizado en enfermería. *Ibero-American Journal of Health Science Research*, 5(2), 445–452. <https://doi.org/10.56183/IBEROJHR.V5I2.850>
- Notarnicola, I., Duka, B., Lommi, M., Grosha, E., De Maria, M., Iacorossi, L., Mastroianni, C., Ivziku, D., Rocco, G., & Stievano, A. (2024). Transformational Leadership and Its Impact on Job Satisfaction and Personal Mastery for Nursing Leaders in Healthcare Organizations. *Nursing Reports*, 14(4), 3561. <https://doi.org/10.3390/NURSREP14040260>
- Nurmeksela, A., Schavoronkoff, K., & Jokiniemi, K. (2025). The Impact of Nurse Managers' Transformational Leadership on Nurses' Work Engagement: A Cross-Sectional Study. *Journal of Nursing Management*, 2025(1), 9980485. <https://doi.org/10.1155/JONM/9980485>
- Othman, T., & Khrais, H. (2022). The relationship between transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitment in Jordanian nurses. *Anaesthesia, Pain & Intensive Care*, 26(3), 304–309. <https://doi.org/10.35975/APIC.V26I3.1896>
- Oweidat, I., Shosha, G., Al-Harazneh, R., AL-Mugheed, K., Alzoubi, M., Alabdullah, A., & Abdelaliem, S. (2025). Nurses' perceptions of job security and performance: A comparative study between governmental and private hospitals. *PLOS One*, 20(3), e0318412. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0318412>
- Perca, L. (2023). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto hospitalario: una revisión sistemática. *Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería*, 3(3), 87–98. <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1849>
- Quispe, G., & Chipantiza, T. (2024). Liderazgo de enfermería en el área hospitalaria: Un enfoque de cambio. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 4189–4203. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V8I3.11630
- Quispe, L. (2024). Liderazgo transformacional para el desempeño laboral del personal de enfermería de unidad cuidados intensivos de un hospital de Lima 2024. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/158347>

- Riswanti, R. (2022). Principal's Transformational Leadership in Education Era 4.0: A Literature Review. *Int. J. Curr. Sci. Res*, 5(1), 2852–2860. <http://repository.lppm.unila.ac.id/48883/>
- Sarabia, C. (2022). Repensando el liderazgo y los cuidados de enfermería en la era pospandemia. *Revista Científica de la Sociedad Española de Enfermería Neurológica*, 1(55), 2–4. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8573070>
- Sepúlveda, M., Vargas, D., Herrera, S., & Olarte, G. (2022). Liderazgo en enfermería y el compromiso organizacional. *Cuidado y Ocupación Humana*, 11(2), 38–44. <https://doi.org/10.24054/3596KS66>
- Specchia, M., Cozzolino, M., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1552. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18041552>
- Torres, E., & Alvarado, E. (2023). Análisis sistemático de la relación de la satisfacción laboral y liderazgo transformacional. *Innovaciones de Negocios*, 20(39), 122–139. <https://doi.org/10.29105/REVIN20.39-414>
- Vargas, A., Chamba, M., & Solano, L. (2025). Liderazgo transformacional: Un análisis desde la perspectiva de enfermería en un ambiente hospitalario. *Arandu UTIC*, 12(2), 1791–1804. <https://doi.org/10.69639/ARANDU.V12I2.1027>

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Gaibor Pinargote Gabriela Stephany, con C.C: # 1311308611 autora del trabajo de titulación: ***Impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal de enfermería en servicios hospitalarios de tercer nivel*** previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 25 de junio de 2026



f. _____

Nombre: Gaibor Pinargote Gabriela Stephany

C.C: 1311308611



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Impacto del liderazgo transformacional en el desempeño laboral del personal de enfermería en servicios hospitalarios de tercer nivel		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Gaibor Pinargote Gabriela Stephany		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Castro Peñarreta Ángel Aurelio		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Subsistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	25 de junio de 2026	No. DE PÁGINAS:	23
ÁREAS TEMÁTICAS:	Liderazgo transformacional, desempeño laboral, administración hospitalaria		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Rendimiento laboral, personal enfermero, características directivas		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	La estructura del ensayo se organiza en cuatro apartados que facilitan la comprensión del tema. En primer lugar, se presenta la introducción, donde se contextualiza la problemática y la relevancia del liderazgo transformacional en la enfermería. La segunda sección desarrolla el cuerpo del ensayo conformado por los fundamentos teóricos del liderazgo transformacional y el desempeño laboral, posteriormente, se exponen las implicaciones prácticas derivadas del análisis teórico realizado. Finalmente, se presentan las conclusiones, integrando una síntesis de los aspectos más relevantes y recomendaciones para futuras intervenciones e investigaciones.		
ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593994641404	E-mail: gabriela.gaibor@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María de los Ángeles Núñez Lapo		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			