



# Analisis del liderazgo tóxico hacia los colaboradores de la salud, en un hospital en el departamento del Atlántico en el 2023

## Analysis of toxic leadership toward healthcare workers at a hospital in the Atlántico department in 2023

Luis Otero  
Diana Suleman  
Institución Universitaria de Barranquilla

### Open Access

**Recibido:** 2 de julio de 2023  
**Aceptado:** 3 de octubre de 2023  
**Publicado:** 7 diciembre de 2023

### Distribuido por:

Creative Commons CC-  
BY 4.0



© Copyright  
2019 Enfoque Latinoamericano

**Objetivo:** Analizar el liderazgo tóxico y su impacto en los colaboradores de la salud en un hospital del Departamento del Atlántico durante el año 2023, identificando sus causas, manifestaciones y efectos en el bienestar emocional, mental y el desarrollo profesional del personal. **Metodología:** La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo positivista, con un diseño descriptivo y transversal de campo. La población estuvo conformada por médicos y enfermeros del área asistencial del hospital, seleccionados mediante muestreo intencional. La recolección de datos se realizó a través de un formulario en línea aplicado a una muestra de 77 participantes. **Resultados y Conclusiones:** Los resultados evidenciaron que el liderazgo tóxico es una realidad en el hospital, con un 92% de los encuestados reportando comportamientos tóxicos por parte de sus líderes, generando estrés, ansiedad y obstáculos en el desarrollo profesional. Se concluye que es urgente implementar políticas que promuevan un liderazgo saludable, canales efectivos de comunicación para reportar comportamientos tóxicos, y programas de capacitación en inteligencia emocional y manejo del estrés para los líderes.

**Palabras clave:** Liderazgo tóxico, bienestar laboral, sector salud, riesgos psicosociales.

**Objective:** To analyze toxic leadership and its impact on healthcare workers at a hospital in the Department of Atlántico during 2023, identifying its causes, manifestations, and effects on the emotional and mental well-being and professional development of the staff. **Methodology:** The research was conducted using a positivist quantitative approach, with a descriptive, cross-sectional field design. The study population consisted of physicians and nurses in the hospital's clinical care area, selected through purposive sampling. Data collection was conducted via an online questionnaire administered to a sample of 77 participants. **Results and conclusions:** The results showed that toxic leadership is a reality in the hospital, with 92% of respondents reporting toxic behaviors by their leaders, causing stress, anxiety, and obstacles to professional development. It is concluded that there is an urgent need to implement policies that promote healthy leadership, effective communication channels for reporting toxic behaviors, and training programs in emotional intelligence and stress management for leaders.

**Keywords:** Toxic leadership, workplace well-being, healthcare sector, psychosocial risks.

## Introducción

El liderazgo tóxico en entornos de atención médica es un componente crucial para garantizar la calidad de la atención brindada a los pacientes y el bienestar de los profesionales de la salud (Avolio & Gardner, 2005). Sin embargo, en ocasiones, los líderes pueden adoptar comportamientos tóxicos que generan malestar y tensión en el ambiente laboral (Tepper, 2007), afectando tanto a los colaboradores como a la calidad de la atención. El presente estudio se centra en la problemática del liderazgo tóxico en un hospital del Departamento del Atlántico durante el año 2023.

El liderazgo tóxico se manifiesta a través del abuso de poder, la falta de empatía, la escasa transparencia y la incapacidad para gestionar conflictos de manera constructiva (Einarsen, Aasland, & Skogstad, 2007). Estos líderes generan ambientes laborales tóxicos caracterizados por la competencia desmedida, la falta de colaboración, el acoso laboral y la manipulación emocional (Brown, Treviño, & Harrison, 2005). En un contexto hospitalario, donde los colaboradores enfrentan situaciones de alto estrés y presión constante, el liderazgo tóxico puede tener consecuencias significativas.

El impacto de este fenómeno puede observarse en varios aspectos. En primer lugar, puede afectar la calidad de la atención médica que se brinda a los pacientes, ya que los profesionales de la salud bajo liderazgo tóxico pueden sentirse desmotivados y menos comprometidos con su trabajo (Avolio & Gardner, 2005). Además, el estrés y la ansiedad inducidos por este tipo de liderazgo pueden aumentar el riesgo de cometer errores médicos, poniendo en peligro la salud y la vida de los pacientes (Tepper, 2007).

En segundo lugar, el liderazgo tóxico puede impactar la salud física y mental de los colaboradores, lo que, a su vez, influye en su desempeño laboral (Einarsen, Aasland, & Skogstad, 2007). Los efectos perjudiciales en la salud mental, como el estrés y la ansiedad, pueden llevar a un aumento en las tasas de ausentismo laboral y rotación de personal, complicando la continuidad del cuidado de los pacientes y conllevando a mayores costos laborales y operativos (Brown, Treviño, & Harrison, 2005).

La falta de soluciones para abordar este problema puede derivar en consecuencias significativas, no solo para los colaboradores y la calidad de la atención de salud, sino también para el entorno familiar de los trabajadores.

El objetivo de esta investigación es analizar el liderazgo tóxico y su impacto en los colaboradores de la salud en el hospital del Departamento del Atlántico. Para ello, se llevará a cabo un enfoque de investigación cuantitativa positivista, utilizando un diseño descriptivo y transversal de campo. Se recopilarán datos en un momento específico mediante una muestra representativa de la población, lo que permitirá identificar las características del liderazgo tóxico en este entorno hospitalario, sus causas subyacentes y sus efectos en los colaboradores y el ambiente laboral. Además, se propondrán soluciones para abordar este fenómeno y promover ambientes de trabajo saludables y respetuosos.

Ante esta problemática, es importante analizar la prevalencia del liderazgo tóxico en los hospitales del departamento del Atlántico, identificar los factores que lo generan y evaluar su impacto en los colaboradores. De esta manera, se podrán implementar estrategias y políticas que fomenten un liderazgo saludable y promuevan ambientes de trabajo respetuosos, colaborativos y eficientes. Es por lo anterior, que se plantea el siguiente interrogante. ¿Como es el liderazgo toxico hacia los colaboradores de la salud en un hospital del dpto. del Atlántico?

## **Metodologia**

El presente estudio se enmarca en la línea de investigación de "Condiciones de Salud" y se centra en el eje temático de "Riesgos psicosociales," con un enfoque específico en el fenómeno del liderazgo tóxico en un hospital del Departamento del Atlántico durante el año 2023.

En cuanto al enfoque de la investigación, se adopta una metodología cuantitativa de carácter positivista. Esta elección se sustenta en la necesidad de comprender y describir en detalle el fenómeno del liderazgo tóxico

en un entorno hospitalario específico, a través de la recolección de datos cuantitativos que permitan un análisis objetivo.

El tipo de investigación empleado es descriptivo y transversal de campo, lo que implica la recopilación de datos en un solo momento o durante un período breve. En este caso, se obtuvo información de una muestra representativa de la población en un momento específico, lo que permitió obtener conclusiones sobre esa población en dicho instante.

La población objeto de estudio se compone de colaboradores del hospital en cuestión, incluyendo médicos y enfermeros, quienes forman parte del personal del área asistencial. Para la selección de la muestra, se aplicó un modelo de muestreo no probabilístico, específicamente un muestreo intencional u opinático. Se establecieron criterios de exclusión para garantizar la representatividad de la población en estudio.

La recolección de datos se llevó a cabo mediante un formulario en línea, el cual fue administrado a los colaboradores de la salud del hospital. Se consideró que esta modalidad permitía una mayor agilidad en la obtención de la información y garantizaba la confidencialidad de las respuestas.

El alcance de esta investigación se centra en analizar el liderazgo tóxico hacia los colaboradores de la salud en un hospital específico del Departamento del Atlántico durante el año 2023. Esta delimitación temporal y espacial es fundamental para la comprensión detallada del fenómeno en un contexto particular.

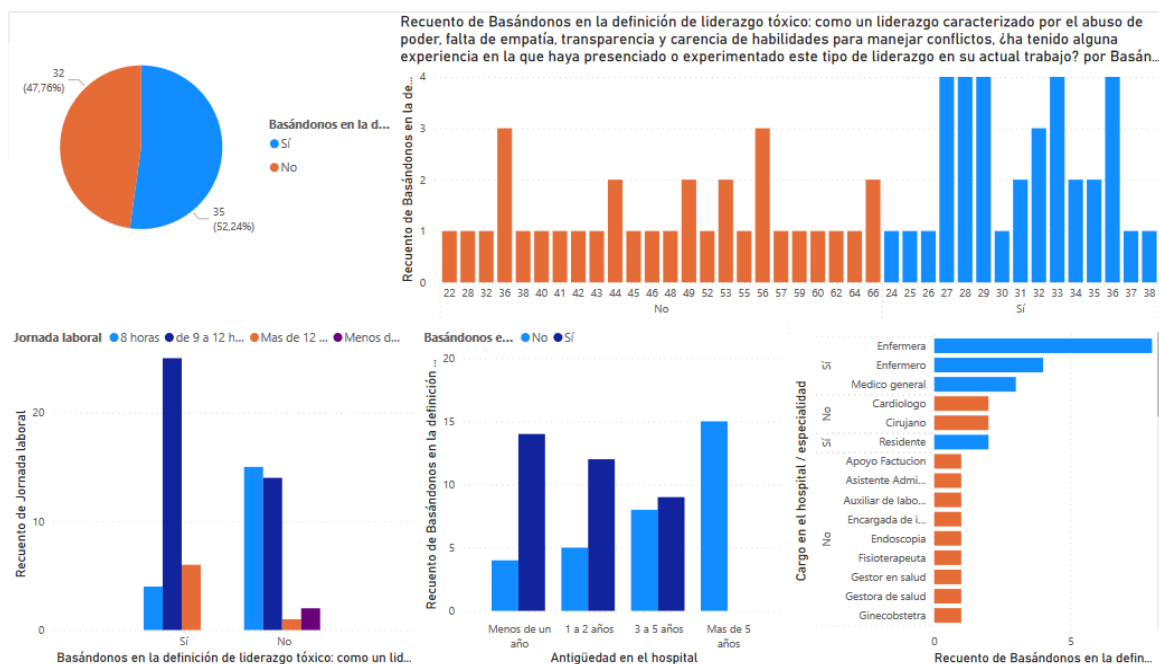
El paradigma de investigación que guía este estudio es interpretativo, ya que se busca comprender en profundidad las experiencias y perspectivas de los colaboradores de la salud en relación con el liderazgo tóxico. Se persigue el objetivo de dar sentido al significado subjetivo que atribuyen a esta situación, explorando sus puntos de vista de manera detallada.

En total, se contó con una muestra de 77 encuestados que participaron en el estudio. Estos colaboradores del hospital proporcionaron información esencial para el análisis del liderazgo tóxico en su entorno laboral. Los

resultados de esta investigación se han obtenido siguiendo rigurosos procesos metodológicos, lo que garantiza la validez y confiabilidad de los hallazgos.

## Resultados

La encuesta fue aplicada a 77 colaboradores de un hospital del departamento del atlántico donde quedaron en evidencia los siguientes resultados por preguntas.



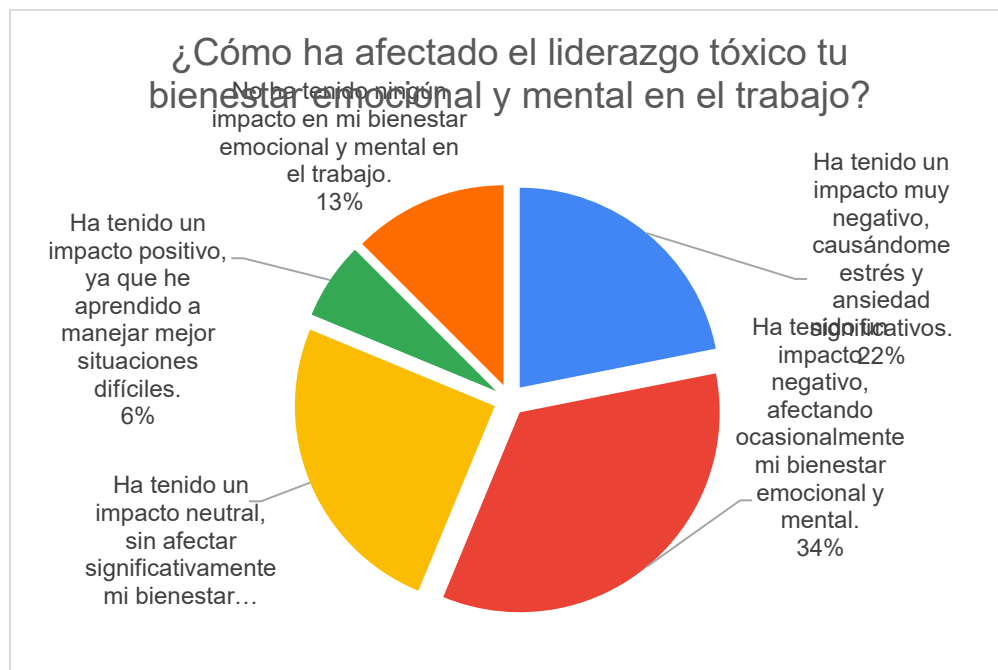
La investigación se centró en evaluar la prevalencia del liderazgo tóxico en el entorno laboral de los participantes, así como de identificar posibles correlaciones entre la presencia de liderazgo tóxico y variables relacionadas, como la duración de la jornada laboral y la posición ocupada.

En respuesta a la pregunta sobre si los participantes habían experimentado o presenciado liderazgo tóxico en sus trabajos actuales, los resultados revelaron que el 47,76% de los encuestados respondió afirmativamente, mientras que el 52,24% indicó que no habían tenido tal experiencia.

Al analizar la relación entre la duración de la jornada laboral y la percepción de liderazgo tóxico, se observaron diferencias significativas. La mayoría de las personas con jornadas laborales de 8 horas respondieron negativamente, indicando que no habían experimentado liderazgo tóxico. Por otro lado, aquellos con jornadas laborales de 9 a 12 horas y más de 12 horas eran más propensos a reportar experiencias de liderazgo tóxico en sus lugares de trabajo.

Un aspecto interesante a destacar es que la mayoría de los encuestados que afirmaron haber experimentado liderazgo tóxico ocupaban cargos de enfermeros y médicos generales. En contraste, los encuestados con cargos que generalmente tienen una remuneración más alta tenían menos probabilidades de haber experimentado liderazgo tóxico.

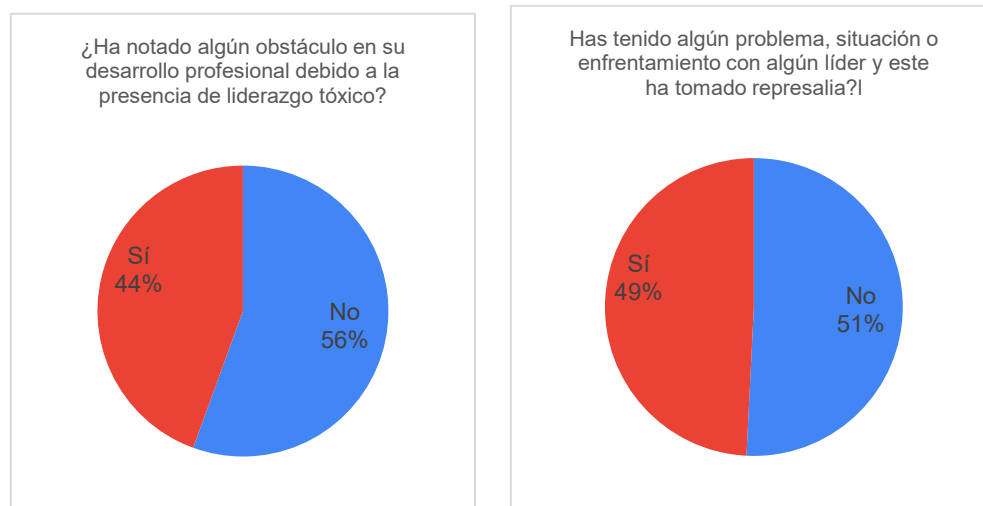
Estos resultados sugieren una relación significativa entre la duración de la jornada laboral y la percepción de liderazgo tóxico, así como una asociación con ciertas posiciones ocupacionales. Estos hallazgos pueden ser útiles para comprender mejor cómo el liderazgo tóxico impacta en diferentes segmentos de la fuerza laboral y pueden ser utilizados para desarrollar estrategias de intervención y mejora en los entornos laborales afectados.



Para evaluar el impacto del liderazgo tóxico en el bienestar emocional y mental de los participantes en el entorno laboral, se les preguntó cómo había afectado esta forma de liderazgo su bienestar emocional y mental en el trabajo. Los resultados se resumen a continuación:

- El 34% de los encuestados seleccionaron que el liderazgo tóxico había tenido un impacto negativo, afectando ocasionalmente su bienestar emocional y mental en el trabajo. Esto indica que un porcentaje significativo de los participantes ha experimentado momentos de malestar emocional y mental debido a esta forma de liderazgo.
- El 25% indicó que el liderazgo tóxico había tenido un impacto neutral, sin afectar significativamente su bienestar emocional y mental en el trabajo. Esto sugiere que, para un cuarto de los encuestados, el liderazgo tóxico no ha tenido un efecto pronunciado en su bienestar emocional y mental, ya sea porque han desarrollado mecanismos de afrontamiento efectivos o porque la incidencia de este tipo de liderazgo es limitada en su entorno laboral.
- El 22% reportó que el liderazgo tóxico había tenido un impacto muy negativo, causándoles estrés y ansiedad significativos en el trabajo. Este hallazgo indica que una parte sustancial de los encuestados ha experimentado un deterioro importante en su salud emocional y mental debido a esta forma de liderazgo.
- El 13% afirmó que el liderazgo tóxico no había tenido ningún impacto en su bienestar emocional y mental en el trabajo. Esto sugiere que, para un pequeño porcentaje de los participantes, el liderazgo tóxico no ha tenido repercusiones detectables en su salud emocional y mental.
- El 6% expresó que el liderazgo tóxico había tenido un impacto positivo, ya que les ha ayudado a aprender a manejar mejor situaciones difíciles. Este resultado indica que un grupo reducido de encuestados ha utilizado la experiencia con el liderazgo tóxico como una oportunidad de crecimiento y desarrollo personal en el ámbito laboral.

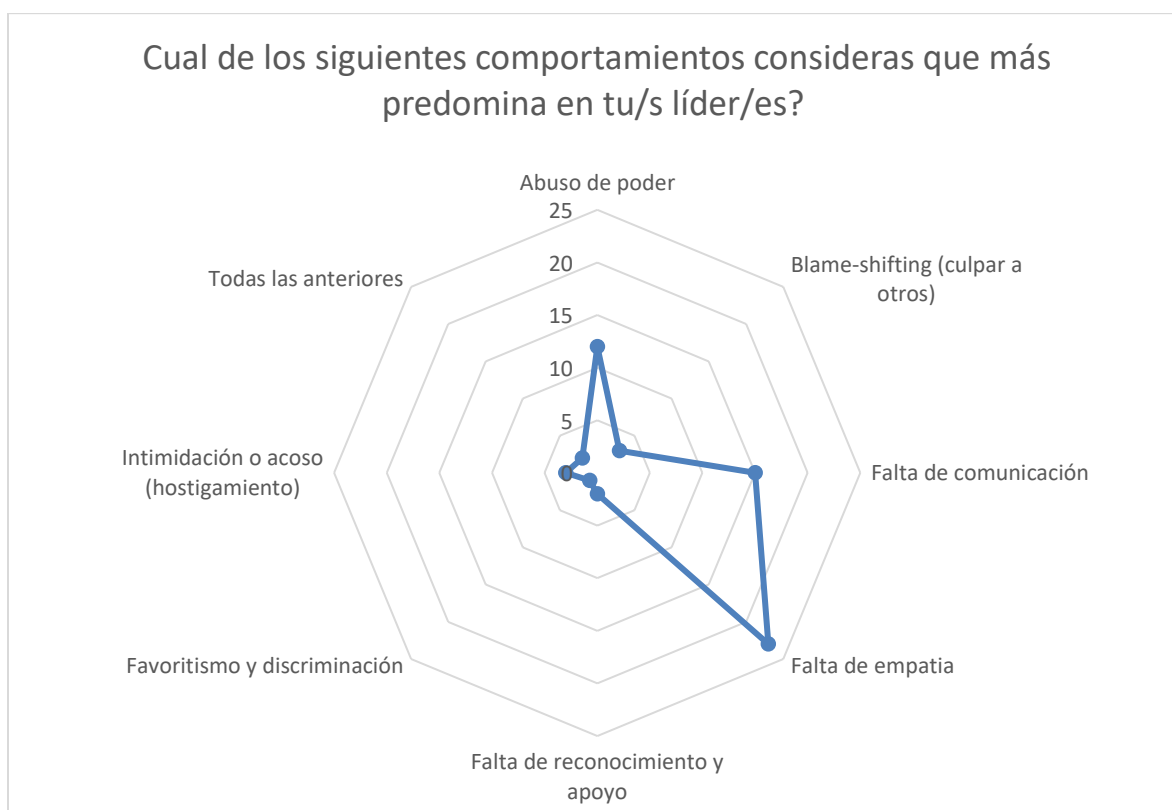
En conjunto, estos resultados revelan una amplia gama de respuestas a cómo el liderazgo tóxico ha afectado el bienestar emocional y mental de los participantes en su trabajo. Si bien algunos han experimentado efectos negativos significativos, otros han desarrollado estrategias de afrontamiento o incluso han encontrado aspectos positivos en esta experiencia. Estos hallazgos subrayan la complejidad de los efectos del liderazgo tóxico en la salud mental de los empleados y sugieren la necesidad de abordar este problema desde diversas perspectivas y con enfoques individualizados para el bienestar de los trabajadores.



En relación a la pregunta sobre si los encuestados han notado algún obstáculo en su desarrollo profesional debido a la presencia de liderazgo tóxico, se encontró que el 80% respondió afirmativamente, lo que sugiere que la mayoría de los encuestados ha experimentado dificultades en su crecimiento profesional como resultado del liderazgo tóxico en su entorno laboral. El 20% indicó que no ha experimentado obstáculos en su desarrollo profesional.

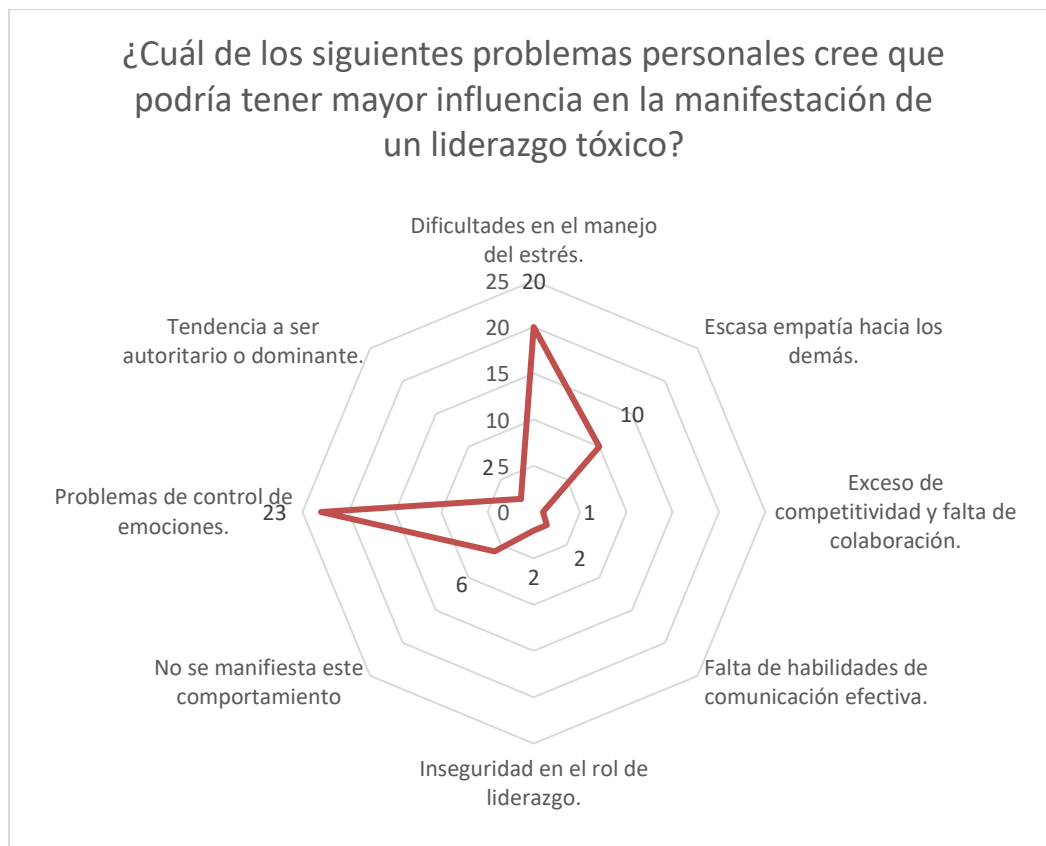
En cuanto a la pregunta sobre si los encuestados han tenido algún problema, situación o enfrentamiento con algún líder y si este ha tomado represalias, el 49% respondió que sí, lo que sugiere que casi la mitad de los encuestados ha enfrentado represalias por parte de líderes después de situaciones conflictivas. El resto de los encuestados (51%) indicó que no ha experimentado represalias de parte de líderes en su entorno laboral.

Estos resultados resaltan la importancia del liderazgo en la salud emocional y mental de los colaboradores, así como en su desarrollo profesional. La presencia de liderazgo tóxico puede tener efectos negativos significativos en el bienestar de los trabajadores, lo que subraya la necesidad de abordar y mitigar este tipo de liderazgo en los lugares de trabajo. Además, la incidencia de represalias por parte de líderes después de conflictos o problemas indica la importancia de promover entornos laborales más saludables y respetuosos.



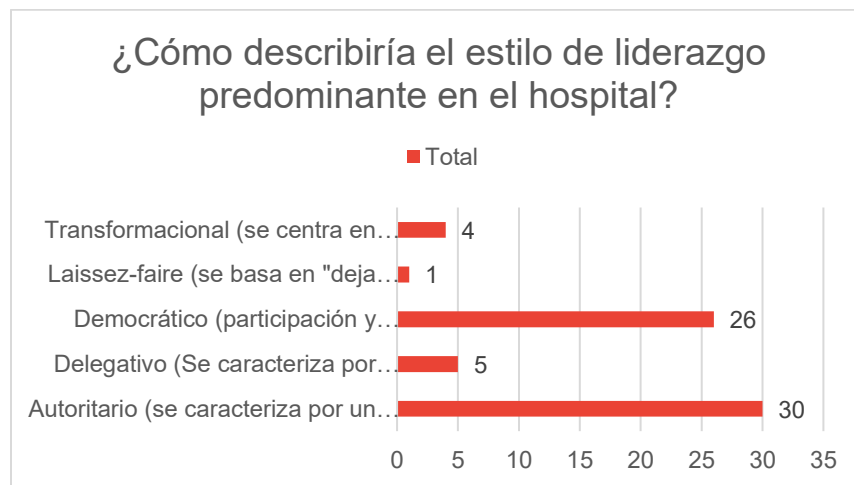
Los resultados de la investigación revelan una percepción clara por parte de los encuestados sobre los comportamientos predominantes en sus líderes en el entorno laboral. Un hallazgo destacado es que la falta de empatía, identificada por el 35% de los participantes, es considerada como uno de los comportamientos más prevalentes en los líderes. Esta carencia de conexión emocional y comprensión hacia los colaboradores plantea preocupaciones significativas en cuanto al bienestar y la moral de los empleados. Además, el 23% de los encuestados señaló que la falta de comunicación es otro comportamiento que prevalece en sus líderes. La ausencia de una comunicación efectiva puede dar lugar a malentendidos y tensiones en el entorno laboral. Los componentes restantes, como el culpar a otros (Blame-Shifting), la intimidación o el acoso, el favoritismo

y la discriminación, manipulación, obtuvieron menos de 12 votos cada uno, sugiriendo que estos comportamientos son menos predominantes en comparación con la falta de empatía y la falta de comunicación. Estos resultados subrayan la necesidad de abordar y corregir estos comportamientos negativos, promoviendo un liderazgo que fomente la empatía y la comunicación efectiva en el lugar de trabajo.



En relación a la pregunta sobre cuáles problemas personales podrían tener mayor influencia en la manifestación de un liderazgo tóxico, los resultados de la encuesta revelan una tendencia clara. Un total de 23 personas, lo que constituye una mayoría, considera que los problemas de control de emociones son el factor más influyente en la aparición de liderazgo tóxico. Adicionalmente, 20 personas también señalan que las dificultades en el manejo del estrés podrían desempeñar un papel relevante en la manifestación de este tipo de liderazgo.

Estos resultados sugieren que aspectos relacionados con la inteligencia emocional y la gestión de situaciones estresantes pueden ser factores críticos en la promoción de liderazgo tóxico. La dificultad para controlar las emociones y lidiar con el estrés puede llevar a comportamientos autoritarios, falta de empatía y la generación de un ambiente laboral tenso. Por lo tanto, estos hallazgos resaltan la importancia de abordar tanto el control de emociones como el manejo del estrés en la capacitación y el desarrollo de líderes, con el fin de prevenir la manifestación de liderazgo tóxico en entornos laborales.



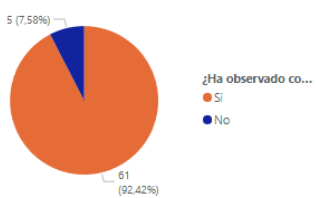
La percepción del liderazgo actual en el hospital es un aspecto crucial que arroja luz sobre la dinámica y el ambiente laboral dentro de la institución. En respuesta a la pregunta sobre cómo se describiría el estilo de liderazgo predominante en el hospital, se observa una división en las respuestas de los encuestados. Treinta

personas (aproximadamente el 53% de los encuestados) describen el estilo de liderazgo predominante como autoritario, mientras que veintiséis (alrededor del 46%) sugieren que es democrático. Esta discrepancia en la percepción puede indicar una variedad de enfoques de liderazgo dentro del hospital, posiblemente dependiendo de los departamentos o equipos de trabajo.

La evaluación del liderazgo actual en términos de su impacto emocional y motivacional revela que la mayoría de los encuestados se inclina hacia un nivel intermedio en la escala, lo que sugiere que la percepción general del liderazgo en el hospital se encuentra en un punto neutral. Esta evaluación intermedia podría indicar que, si bien algunos aspectos del liderazgo pueden ser positivos y alentadores, también pueden existir desafíos o áreas de mejora que generan una percepción neutral en conjunto.

La percepción del estilo de liderazgo predominante en el hospital varía entre autoritario y democrático, lo que sugiere una diversidad en las prácticas de liderazgo. Además, la evaluación general del liderazgo como intermedio en términos de su impacto emocional y motivacional indica que existen oportunidades para fortalecer y mejorar el liderazgo en el hospital, con el objetivo de crear un ambiente laboral más positivo y alentador para todos los colaboradores. Estos hallazgos pueden servir como punto de partida para identificar áreas específicas de desarrollo y mejora en la gestión del liderazgo en el hospital.

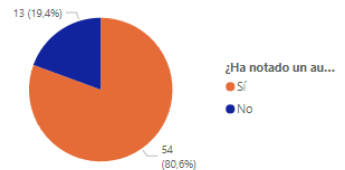
Recuento de ¿Ha observado comportamientos que consideraría como tóxicos por parte de los líderes en el hospital? por ¿Ha observado comportamiento...



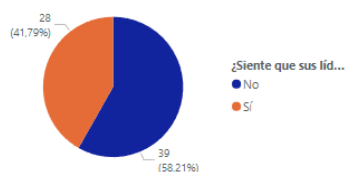
Recuento de En su experiencia laboral en el hospital, ¿ha observado algún líder que fomente un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso entre los colaborado...



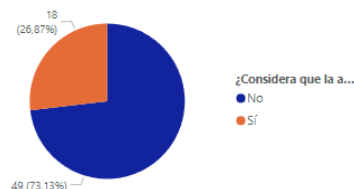
Recuento de ¿Ha notado un aumento en el ausentismo o rotación de personal debido a problemas de liderazgo en el hospital? por ¿Ha notado un aumento ...



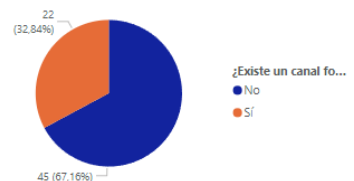
Recuento de ¿Siente que sus líderes están abiertos a recibir retroalimentación y críticas constructivas? por ¿Siente que sus líderes están abiertos a recibir...



Recuento de ¿Considera que la administración del hospital toma medidas adecuadas y a asignados recursos para abordar problemas de liderazgo tóxico? ...



Recuento de ¿Existe un canal formal para presentar quejas o denuncias sobre comportamientos tóxicos de los líderes en el hospital? por ¿Existe un canal forma...



Se observa que un 92.42%, ha percibido comportamientos que consideran tóxicos por parte de los líderes en el hospital. Esta alta prevalencia de comportamientos tóxicos puede ser indicativa de un ambiente laboral problemático en términos de liderazgo.

A pesar de esta percepción generalizada de liderazgo tóxico, un notable 91% de los encuestados ha observado líderes que fomentan un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso entre los colaboradores. Esta dualidad en las respuestas podría reflejar una variabilidad en los estilos de liderazgo presentes en la institución, lo que sugiere la coexistencia de líderes efectivos y problemáticos.

La relación entre los comportamientos tóxicos y el ausentismo y rotación del personal es notable, ya que un considerable 80.6% de los participantes perciben un aumento en estas métricas debido a problemas de liderazgo en el hospital. Esto implica que los comportamientos perjudiciales de los líderes pueden tener un impacto directo en la retención del personal y la estabilidad operativa de la institución.

Sin embargo, la percepción sobre la receptividad de los líderes a la retroalimentación y críticas constructivas es mixta, con un 41.7% de los encuestados indicando que sus líderes son abiertos a recibir comentarios. Esta falta de uniformidad podría reflejar una brecha en la comunicación y la confianza entre los colaboradores y sus líderes, lo que podría inhibir la detección temprana y la corrección de problemas de liderazgo.

Por último, se destaca la percepción generalizada de que la administración del hospital no toma medidas adecuadas ni asigna recursos para abordar problemas de liderazgo tóxico, con un 73.13% de los encuestados sosteniendo esta opinión. Este hallazgo señala una desconexión significativa entre la administración y las preocupaciones de los colaboradores, lo que puede perpetuar los problemas de liderazgo tóxico.

## Conclusiones

Los resultados de la presente investigación proporcionan una visión profunda y detallada sobre el fenómeno del liderazgo tóxico en un hospital del Departamento del Atlántico en el año 2023. A través de un enfoque cuantitativo positivista, se logró obtener una comprensión rigurosa de este problema y sus efectos en los colaboradores de la salud. La metodología descriptiva y transversal de campo permitió la recopilación de datos en un momento específico, brindando una instantánea de la situación.

El análisis de la encuesta aplicada a 77 participantes revela que el liderazgo tóxico es una realidad en el hospital estudiado. La mayoría de los encuestados describe el estilo de liderazgo predominante como autoritario, lo que sugiere un claro desafío en la promoción de prácticas de liderazgo más democráticas y participativas. A pesar de esta predominancia del liderazgo autoritario, se observa una percepción mixta en cuanto a su positividad o negatividad. Este hallazgo indica que, si bien existe una presencia significativa de liderazgo tóxico, algunos líderes pueden mostrar comportamientos que no se perciben como tóxicos, lo que plantea la posibilidad de un enfoque más equilibrado en la gestión del personal.

En relación con el impacto del liderazgo tóxico, se encontraron evidencias de una correlación entre este tipo de liderazgo y el aumento del ausentismo laboral. Este hallazgo respalda la hipótesis de que el liderazgo tóxico puede afectar directamente el bienestar emocional y mental de los colaboradores, generando estrés y ansiedad que, a su vez, pueden influir en la decisión de ausentarse del trabajo. Este resultado subraya la importancia de abordar este problema, no solo desde una perspectiva de mejora en el clima laboral, sino también como una estrategia para reducir el ausentismo laboral y mejorar la continuidad de la atención médica.

Además, los resultados señalan una carencia significativa en la recepción de retroalimentación por parte de los líderes y en las medidas tomadas por la administración para abordar estos problemas. La falta de canales de comunicación para presentar quejas o denuncias sobre comportamientos tóxicos es evidente, lo que crea un entorno en el cual los colaboradores pueden sentirse desprotegidos y desmotivados para expresar sus

preocupaciones. Esta conclusión pone de manifiesto la necesidad de implementar políticas y prácticas que fomenten la retroalimentación y la denuncia segura de comportamientos tóxicos, lo que contribuiría a la identificación y resolución de este problema.

Estos hallazgos enfatizan la urgencia de abordar y mejorar el liderazgo en el hospital, incluyendo la identificación y mitigación de comportamientos tóxicos, la promoción de una cultura de retroalimentación abierta y la implementación de políticas organizativas que fomenten un liderazgo más efectivo y un ambiente laboral saludable. La inversión en el desarrollo de habilidades emocionales y de gestión del estrés para los líderes es fundamental para mitigar la manifestación de liderazgo tóxico. La atención a estas áreas puede contribuir a un ambiente de trabajo más saludable, a una mayor retención de personal y, en última instancia, a una atención médica de mayor calidad para los pacientes.

La alta incidencia de problemas de control de emociones y dificultades en el manejo del estrés como factores influyentes en la manifestación de liderazgo tóxico subraya la importancia de capacitar a los líderes para que desarrollen habilidades emocionales sólidas y estrategias efectivas para afrontar el estrés. Un liderazgo efectivo no solo requiere competencias técnicas y organizativas, sino también la capacidad de comprender y gestionar las emociones propias y de los colaboradores, especialmente en un ambiente altamente exigente como el de un hospital. Estos hallazgos respaldan la necesidad de programas de desarrollo de liderazgo que incluyan componentes específicos para fortalecer la inteligencia emocional y las habilidades de gestión del estrés, con el objetivo de promover un liderazgo saludable y constructivo en el ámbito de la atención médica.

El presente estudio ha permitido arrojar luz sobre la problemática del liderazgo tóxico en el contexto hospitalario del Departamento del Atlántico en el año 2023. Los resultados destacan la prevalencia de este fenómeno y sus efectos negativos en los colaboradores de la salud, así como la necesidad de mejorar la gestión del liderazgo y la promoción de un ambiente laboral saludable. En respuesta a la pregunta problema planteada, se puede concluir que el liderazgo tóxico en el hospital del Atlántico es una realidad que requiere una atención inmediata y acciones concretas. El objetivo de la investigación, que era analizar el liderazgo

tóxico y su impacto, se ha logrado satisfactoriamente al proporcionar una comprensión profunda y basada en evidencia de este problema. En última instancia, la investigación contribuye a la promoción de ambientes laborales más saludables y al mejoramiento de la calidad de la atención médica en el hospital.

### Referencias bibliográficas

Reyes Bracho, R. (2020). LIDERAZGO TÓXICO. Boletn de Investigacin y Postgrado. Retrieved March 31, 2023, from <http://www11.urbe.edu/boletines/postgrado/?p=1185#:~:text=Se%20puede%20inferir%20entonces%20que,las%20personas%20a%20su%20cargo>

Farghaly Abdelaliem, S. M., & Abou Zeid, M. A. (2023). The relationship between toxic leadership and organizational performance: The mediating effect of nurses' silence. *BMC Nursing*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01167-8>

Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.

Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.

Einarsen, S., Aasland, M. S., & Skogstad, A. (2007). Destructive leadership behaviour: A definition and conceptual model. *Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216.

Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management*, 33(3), 261-289.