

ESTILOS DE LIDERAZGOS QUE EJERCEN LOS ENFERMEROS EN UNA CLÍNICA DE BARRANQUILLA COLOMBIA

Autores:

Ana Castro Deulofeut
CODIGO ESTUDIANTIL: 20192817449
Fabian Gómez González
CODIGO ESTUDIANTIL: 20191814066
Nayerlis Palacio Aguilar
CODIGO ESTUDIANTIL: 20192816640
Paola Calderón Pinto
CODIGO ESTUDIANTIL: 20192818781

Trabajo de Investigación del Programa De Enfermería

Tutores
Gloria Lastre Amell

RESUMEN

Antecedentes: Liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales que tiene un ser humano para influir en la forma de ser y actuar de las personas, con cuyo fin de alcanzar unas metas preestablecidas en donde cada uno de los integrantes del grupo se beneficiara del resultado. Es importante el ejercicio del liderazgo en cada uno de los actos de la vida personal y profesional del individuo, y así abrir un camino hacia el éxito, para obtener el resultado de objetivos, metas y estrategias planteadas y deseadas en lo que se hace. A pesar de ser algo innato, en todo ser humano a veces está escondido, dormido, y se necesita de una motivación de un buen trabajo en equipo, un impulso para desarrollarlo, como es el fortalecimiento de las habilidades, mediante estudios, el conocimiento de experiencias y evidencias científicas que hoy por hoy han logrado innovar los procesos de las empresas o instituciones en las diferentes área o servicios que ofrecen. **Objetivos:** Determinar los estilos el liderazgo que ejercen los profesionales de enfermería en una clínica de Barranquilla, Colombia. E identificar los estilos de liderazgo y variables sociodemográficas de los profesionales de enfermería en la clínica elegida para el estudio. **Materiales y Métodos:** Este fue un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal, la población y muestra estuvo constituida por 82 enfermeras(os) de la institución prestadora de servicios de salud de IV nivel. Por lo anterior, el muestreo de la presente investigación es un muestreo no probabilístico de conveniencia, por lo que se llegó al total de enfermeras /os que estuvieron laborando durante la

recolección de la información según cargo y turnos. La técnica que se utilizó para recopilar la información en la población de estudio fue la observación no participativa en la cual el investigador vigilo la situación, de forma abierta o escondida, pero no se participó en ella, es decir no se involucró con los sujetos observados. La recolección de datos se realizó mediante el cuestionario titulado ADAPTACION DEL CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO (MLQ 5X corta) elaborado por BASS y AVOLIO, y adaptado a la población chilena por VEGA y ZABALA. Conformado por dos sesiones, en la primera se obtendrán los datos personales y sociodemográficos (edad, sexo, así como la información a nivel profesional, institución donde realizo el pregrado y antigüedad), los datos laborales a obtener serán (vinculación laboral, tiempo de vinculación en la clínica, tiempo de labor en el área asignada, turno en el labora, área en la que labora). Obteniéndose en 30 preguntas todas con opciones de respuestas. La recolección de datos se dio en la realización de la encuesta a los enfermeros de los diferentes servicios de la clínica de cuarto nivel de la ciudad de barranquilla dada por los estudiantes investigadores durante dos meses yendo hacia el lugar requerido 3 veces por semana en horario mañana - tarde, entrevistando a los enfermeros de cada servicios con una duración de 20 minutos aproximadamente, teníamos unos formatos impresos donde teníamos todas las preguntas para agilizar el proceso de la información y luego tabulábamos la información en la encuesta digital así completando con los 83 enfermeras(os).

Resultados: Los resultados obtenidos en los datos sociodemográficos más relevantes la encuesta, se identificó que los enfermeros que laboran en la clínica objeto de estudio predomina la edad de 22-26, además vemos que el género femenino es el más predominante de la población y que el nivel profesional de la mayoría de estos el 93% son enfermeros profesionales generales, con esto nos damos cuenta que al identificar los estilos de liderazgo de los profesionales de enfermería en la clínica elegida para el estudio en el cual el liderazgo transformacional comprende la variable de estimulación intelectual, influencia idealizada conductual, motivación inspiracional, influencia idealizada atribuida, consideración individualizada. Por lo tanto, al demostrar los resultados del liderazgo transformacional de la variable de estimulación intelectual, dio como resultado que el mayor porcentaje del ítem fue frecuentemente o sino siempre con un rango entre 64%, a 53%, donde si los estimulan a expresar sus ideas y opiniones, tiene siempre un modelo a seguir, cumple con las expectativas que tienen esa persona y siempre son efectivas encontrar las necesidades en la organización.

Conclusiones: Al determinar los estilos el liderazgo que ejercen los profesionales de enfermería en una clínica de Barranquilla, de acuerdo con la caracterización de las variables sociodemográficas se identificó que la población estuvo en el grupo de edad de 22-26 años, entre 27-31 años, de género femenino y en menor proporción masculino. En cuanto a la antigüedad profesional de los enfermeros, tiene años laborando en su profesión, con un tiempo de vinculación a la institución entre 0 y 4 años en el ejercicio del cargo. En relación con el nivel profesional en los enfermeros(a) el mayor porcentaje son enfermera general. Dentro del tiempo que llevan laborando los entrevistados en el área asignada en la clínica se halló que lleva años de labor en el servicio.

Al determinar los estilos el liderazgo que ejercen los profesionales de enfermería en una clínica de Barranquilla, se concluye un promedio alto del estilo de liderazgo transformacional en la función asistencial, obteniendo un 47% seguido del liderazgo transaccional el cual arrojo un 21% literaturas señalan que el liderazgo transformacional es el más predominante por enfermera(o)s asistenciales, en el cual los líderes alimentan, inspiran y motivan a los empleados a innovar y crear cambios que ayudaran a crecer y dar forma al éxito futuro de la clínica. Este liderazgo también nos da entender la capacidad de influir de forma positiva sobre los demás. Personas con habilidades para enseñar y promover la acción. Seguro de lo que hace en su toma de decisiones, aunque están muy consiente que nadie es perfecto y se puede equivocar.

Palabras clave: liderazgo, profesionales, enfermería, variables, experiencia.

Abstract

Background: Leadership is the set of managerial skills that a human being has to influence the way of being and acting of people, in order to achieve pre-established goals where each of the members of the group will benefit from the result. It is important to exercise leadership in each of the acts of personal and professional life of the individual, and thus open a path to success, to obtain the result of objectives, goals and strategies set and desired in what is done. In spite of being something innate, in every human being sometimes it is hidden, dormant, and it needs a motivation of a good team work, an impulse to develop it, as it is the strengthening of the abilities, through studies, the knowledge of experiences and scientific evidences that nowadays have managed to innovate the processes of the companies or institutions in the different areas or services that they offer.

Objectives: To determine the leadership styles exercised by nursing professionals in a clinic in Barranquilla, Colombia. And to identify the leadership styles and sociodemographic variables of the nursing professionals in the clinic chosen for the study. **Materials and Methods:** This was a quantitative, descriptive, cross-sectional study, the population and sample consisted of 82 nurses of the institution providing IV level health services. Therefore, the sampling of this research is a non-probabilistic convenience sampling, so that the total number of nurses who were working during the collection of information according to position and shifts was reached. The technique used to collect information from the study population was non-participatory observation in which the researcher monitored the situation, openly or hidden, but did not participate in it, i.e. did not get involved with the subjects observed. Data collection was carried out using the questionnaire entitled ADAPTATION OF THE MULTIFACTORIAL LEADERSHIP QUESTIONNAIRE (MLQ 5X short) developed by BASS and AVOLIO, and adapted to the Chilean population by VEGA and ZABALA. In the first session, personal and sociodemographic data will be obtained (age, sex, as well as information at the professional level, institution where he/she completed his/her undergraduate degree and seniority), the labor data to be obtained will be (labor relationship, time of relationship in the clinic, time of work in the assigned area, shift in which he/she works, area in which he/she works).

The 30 questions were obtained, all of them with answer options. The data collection was given in the realization of the survey to the nurses of the different services of the fourth level clinic of the city of Barranquilla given by the student researchers during two months going to the required place 3 times a week in morning - afternoon schedule, interviewing the nurses of each service with a duration of 20 minutes approximately, we had some printed formats where we had all the questions to speed up the process of the information and then we tabulated the information in the digital survey thus completing with the 83 nurses. **Results:** The results obtained in the most relevant sociodemographic data the survey, it was identified that nurses working in the clinic under study predominates the age of 22-26, we also see that the female gender is the most predominant of the population and that the professional level of most of these 93% are general professional nurses, with this we realize that by identifying the leadership styles of nursing professionals in the clinic chosen for the study in which transformational leadership comprises the variable of intellectual stimulation, behavioral idealized influence, inspirational motivation, attributed idealized influence, individualized consideration. Therefore, in demonstrating the results of transformational leadership of the intellectual stimulation variable, it resulted that the highest percentage of the item was frequently or if not always with a range between 64%, to 53%, where if they stimulate them to express their ideas and opinions, always has a role model to follow, meets the expectations that person has and are always effective find the needs in the organization.

Conclusions: In determining the styles the leadership exercised by nursing professionals in a clinic in Barranquilla, according to the characterization of the sociodemographic variables it was identified that the population was in the age group of 22-26 years, between 27-31 years, female gender and in a smaller proportion male. Regarding the professional seniority of the nurses, they have been working in their profession for years, with a time of linkage to the institution between 0 and 4 years in the exercise of the position. In relation to the professional level of the nurses, the highest percentage are general nurses. Within the time that the interviewees have been working in the area assigned in the clinic, it was found that they have been working in the service for years.

When determining the leadership styles exercised by the nursing professionals in a clinic in Barranquilla, it is concluded that the transformational leadership style in the assistance function has a high average of 47%, followed by transactional leadership, which yielded 21%, and the literature indicates that transformational leadership is the most predominant by the assistance nurses, in which the leaders nurture, inspire and motivate the employees to innovate and create changes that will help grow and shape the future success of the clinic. This leadership also gives us an understanding of the ability to positively influence others. People with skills to teach and promote action. Confident in their decision making, although they are well aware that no one is perfect and can make mistakes.

Key words: leadership, professionals, nursing, variables, experience.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Anguera, M.T. (1995) Posibilidades de la metodología cualitativa vs. cuantitativa. *Revista de Investigación Educativa*, 3 (6), 127-144

Cubo, S. Martín, B., Ramos, J.L. (2011) *Métodos de Investigación y Análisis de Datos en Ciencias Sociales y de la Salud*. Madrid: Pirámide.
OMS/OPS en 1999

Costa Mendes, IA, Palucci Marziale, MH. (2003). El liderazgo de enfermería en el cuidado a la salud: orientaciones estratégicas de la OMS para los servicios de enfermería y partería. *Rev Latino-am Enfermagem* 11(4):411-2.

Estrada, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia et Technica*, 13(1), 343-348.

Contreras, F. (2008). Liderazgo: perspectivas de desarrollo e investigación. *International Journal of Psychological Research*, 1(2), 64-72.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw Hill Interamericana.

Guerrero-Núñez S, Cid-Henríquez P. (2015). Una reflexión sobre la autonomía y el liderazgo en enfermería. *Aquichan.*;15(1):129-140. doi: 10.5294/aqui.2015.15.1.12
Ministerio de Salud (2016). *Perfiles Y Competencias Profesionales En Salud. Perspectiva de las profesiones, un aporte al cuidado de la salud, las personas, familias y comunidades*. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/Perfiles-profesionales-salud.pdf>

Congreso De Colombia. (1996). Ley 266. Por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones. Publicado en *la Gaceta Diario Oficial* No. 42.710, del 5 de febrero de 1996. Bogotá. D.C.

Kennedy A. (2020). The International Council of Nurses: leadership in the world of nursing. *Metas Enferm* 23 (1):3-6. doi: <https://doi.org/10.35667/MetasEnf.2019.23.1003081532>

ANEC. (2006). *Reseña histórica de la ANEC*. 08 junio 2017. Recuperado de <https://www.anec.org.co/resena.html>

Carvalho Suárez, B (2016, 16 de agosto). Las enfermeras una fuerza para el cambio: Mejorando la capacidad de recuperación de los sistemas de salud ANEC N° 81. Recuperado de <https://www.anec.org.co/revista81/revista81.pdf>

Betancur Calderon D. (2014). *Un estado del arte del liderazgo en el siglo XX*. Universidad EAFIT, Medellín.

Vázquez Santiago MS. (2017). *Liderazgo, presencia y discursos de las enfermeras en el Sistema Sanitario Público Andaluz*. Universidad de Sevilla. Sevilla, España.

Hemphill, J. K. & Coons, A. E. (1957) "Development of the Leader Behavior Description Questionnaire." In R. M. Stogdill and A. E. Coons (Editors), *Leader Behavior: Its Description and Measurement*. Columbus: Ohio State University, Bureau of Business Research, Monograph No. 88, 1957.

Tannenbaum, R., Weschler, I. R., & Massarik, F. (1961). *"Leadership and Organization"*. New York: McGraw-Hill. Bromley y Kirschner (2007), Burns, J.M. (1978). "Leadership". New York: Harper & Row. Cribbin 80. Cardona (2000) Cruz, Rodea (2007) Drath Y Palus, (1994)

Hersey, P. y Blanchard, KH (1977). *Manejo del comportamiento organizacional: utilización de recursos humanos* (3.a ed.) Nueva Jersey / Prentice Hall

Hollander, E.P. (1978). "Leadership Dynamics: A Practical Guide to Effective Relationships". New York: The Free Press. House et al., 1999 Jacobs Y Jaques, (1990)

Katz, D. y Kahn, RL (1978). *La psicología social de las organizaciones*. Nueva York: Wiley. <https://doi.org/10.1093/sf/57.4.1413> Mendonca (2001),

Cotrina Montenegro, EG., Gutierrez Villagra, ME. (2018). *"Eficacia del coaching para el fortalecimiento del liderazgo en enfermería"*. (Tesis de Especialización. Universidad Privada Norbert Wiener., Lima, Peru). Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1707/TITULO%20-%20%20Guti%c3%a9rez%20Villagra%2c%20Milagros%20Erika.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rauch, C. F., & Behling, O. (1984). Functionalism. Basis for an alternate approach to the study of leadership. In G. Hunt, D. M. Hosking, C. Schriesheim & R. Stewart (Eds.), *Leaders and manages: international perspectives on managerial behavior and leadership*. pp. 45- 62. Elmsford, NY: Pergamon Press

Richards, D., y Engle, S. (1986). *After the vision: Suggestions to corporate visionaries and vision champions*. In J. D. Adams (Ed.). *Transforming leadership*. Alexandria, VA: Miles River Press, pp. 199-214

Schein (1992)

Smircich, L. y Morgan, G. (1982). Liderazgo: la gestión del significado. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 18, 257-273.

<http://dx.doi.org/10.1177/002188638201800303>

Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 19(6), 708-722.

Cárdenas LM, Tovar DC, Vela AM, Garcia-Ubaque JC. Liderazgo transformacional en enfermería recomendaciones para un hospital universitario. *Rev.salud.hist.sanid.on-line*;12(3):41-51 (Septiembre-Diciembre). Disponible en <http://www.shs.agenf.org/>

Ley 100/93, 23 de diciembre 1993 *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre de 1993. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

ley 715/2001, 21 de diciembre 2001. *Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de recursos y competencias de conformidad con los artículos 151, 288, 356 y 357 (Acto Legislativo 01 de 2001) de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros*. [articles-190387_archivo_pdf_articulos_plantapersonal_le](#)

Decreto 2309/2002. 17 octubre de 2002. *Por el cual se define el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud*. Recuperado de: <https://diario-oficial.vlex.com.co/vid/decreto-354180206>

Decreto 1011/2006. 3 abril de 2006. *Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud*.

Ley1122/2007, 9 enero de 2007. *Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 46.506 de 9 de enero de 2007. Bogotá. Colombia.

ley 1438/2011. 19 enero de 2011. *Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 47.957 de 19 de enero de 2011. Bogotá. Colombia.

ley 1751/2015. 16 febrero de 2015. *Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones*. Recuperado de: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Ley%201751%20de%202015.pdf

Lara Jaque, R (2020). Educación en enfermería en tiempos de pandemia: desafíos presentes y futuros. *Ciencia y enfermería*, 26, 16. Epub 27 de octubre de 2020. <https://dx.doi.org/10.29393/ce26-14eer110014>

Ginebra, Organización Mundial de la Salud. (2020). *Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo*. Recuperado de <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>

Washington, D.C. Organización Panamericana de la Salud. (2020). *Perspectivas y contribuciones de la enfermería para promover la salud universal*. Recuperado de: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52115?locale-attribute=es>

Resolución 2003 del 2014. 28 de mayo de 2014. *Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud*. Bogota. Colombia.

Cainicela Avellaneda, MM, Palomino Carrion, RC. (2017) *Liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellon B del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen*. (Tesis de maestría). Universidad Privada Norbert Wiener. Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/688/MAESTRO%20-%20PALOMINO%20CARRION%20RUBY%20CECILIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménez, GÁ. (2006). CONCEPCIONES ACERCA DEL LIDERAZGO DE ENFERMERÍA. *Enfermería Global*, 5(2),1-12. [fecha de Consulta 9 de Febrero de 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3658/365834731020>

Quezada Torres, C, Illesca Pretty, M & Cabezas González, M. (2014). PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO EN LAS(OS) ENFERMERAS(OS) DE UN HOSPITAL DEL SUR DE CHILE. *Ciencia y enfermería*, 20(2), 41-51. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532014000200005>

Malvares S. (2016). Entrevista a Silvina Malvárez. *Aladefe* 2 (6). Recuperado de: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/198/entrevista-a-silvina-malvarez/>

Enfermería de la Escuela de Enfermería de la Universidad de Birmingham, Alabama, que es centro colaborador de la OPSOMS en enfermería

Quispe Nuñuvero, Y (2015). *“Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina, 2014”* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Lima, Perú. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/323351022.pdf>

Ayuso (2016)

Contreras Torres, F.V. & Castro Ríos, G.A. (2013). *Liderazgo, poder y movilización organizacional*. Estudios Gerenciales. 29: 72-76.

García Rangel, M, Maldonado Cervantes, M. I, Castillo Hernández J.R, Maldonado Cervantes, E, Martel Gallegos, M.G. Vista de Nivel de liderazgo transformacional, variables sociodemográficas y la experiencia pedagógica de los docentes universitarios. (s/f). Cencialatina.org. Recuperado el 15 de octubre de 2022, de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1007/1396>

Gracia, D. (2008). *Fundamentos de bioética*. Madrid, España: Editorial Triacastela.
Sánchez González, M.A. (2012). *Bioética en Ciencias de la Salud*. Barcelona, España: Editorial Masson.
Ayuso (2016)

Pérez Robles, C. Estilos de liderazgo de enfermeras jefes de piso en una institución de seguridad social.
. Uaslp.mx. (s/f). Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Recuperado el 15 de octubre de 2022, de <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/3061/MAE1ELE01101.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Oliveira Furukawa, P. & Kowal Olm Cunha, I.C. (2011). Perfil y competencias de gerentes de enfermería de hospitales acreditados. *Rev. LatinoAm. Enfermagem*. 19 (1):106-114.
Oliveira y Kowall (2011)
Soto (2014)

Navarro-Corona, C. (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Revista Educación*, 40(1),53-66. [fecha de Consulta 25 de Febrero de 2021]. ISSN: 0379-7082. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=440/44043204004>

Lanzoni GMM , Meirelles BHS. Liderazgo del enfermero: una revisión integradora de la literatura.*Rev. Latino-Am. Enfermagem* [Internet]. mayo-jun. 2011 [acceso: 24de febrer0 2021];19(3). Disponible en: www.eerp.usp.br/rlae

Cardenas Garcia, LM., Vela Higuera, AM., & Tovar Hernández, DC. (2017). *Liderazgo transformacional en enfermería recomendaciones para el hospital Universitario Nacional de Colombia*. (Tesis de Especialización). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. Colombia.

Bass, B. M. & Bass, R. (2008). The Bass Handbook of Leadership. *Theory, Research, & Managerial Applications* [traducción]. New York: Free Press.

Rueda Laguna, GJ. (2016). *El liderazgo en Colombia: Un análisis de la investigación empírica en contextos organizacionales*. (Tesis de Pregrado). Universidad del Rosario. Bogotá. Colombia.

Contreras, F. (2011). Liderazgo: Perspectivas de desarrollo e investigación. *International Journal of Psychological Research*, 1(2), 64, 72.

Carvajal, S. & Velasco, M. (2011). Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la universidad ICESI. *Estudios Gerenciales*, 27(118), 67-84.

Vázquez Santiago, MS. (2017). *Liderazgo, presencia y discursos de las enfermeras en el sistema sanitario público Andaluz*. (Tesis de Doctorado). Universidad de Sevilla. Sevilla. España.

Cruz Avila, Y., Rodea Velázquez MA. (2014). *“Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados”* (Tesis de Pregrado). Universidad Autonoma del Estado de México. Amecameca, México.

Bueno Betancur, D. M. (s/f). Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal. Edu.co. Recuperado el 15 de octubre de 2022, de <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/7f00c578-eddb-419f-94a3-0bb9ca1b965f/content>

Palomo. M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de Trabajo*. Editorial ESIC. pp 42-46. (2).

De, F., Médicas, C., Montero, D. A., Verónica, G. A., Muñoz, P., Elisabeth, M., & Sinche, C. (s/f). UNIVERSIDAD DE CUENCA. Edu.ec. Recuperado el 15 de octubre de 2022, de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/26013/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION.pdf>

Cárcamo-Fuentes C. & Rivas-Riveros E. (2017). Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. *Aquichan*. 17(1):70-83. Doi: 10.5294/aqui.2017.17.1.7

Quenta Valdez, A. R & Barreda Silva, K. (s/f). UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA. Edu.pe. Recuperado el 15 de octubre de 2022, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1805/ENquvara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

OPS/OMS & Observatorio Regional de Recursos humanos. *Centros Colaboradores de Enfermería y Partería de la OPS/OMS*. Disponible en: <https://www.observatoriorh.org/es/centros-colaboradores-de-enfermeria-y-parteria-de-la-opsoms>

Organización Mundial de la Salud. (2020). Situación de la enfermería en el Mundo (2020). Disponible en: <https://www.paho.org/es/documentos/situacion-enfermeria-mundo-2020-resumen-orientacion>

Consejo Técnico Nacional de Enfermería, Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia, Asociación Colombiana de Facultades y Escuelas de Enfermería, Organización Colegial de Enfermería, el Tribunal Nacional Ético de Enfermería, Organización Colombiana Estudiantil de Enfermería y el Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). *POLÍTICA NACIONAL DE TALENTO HUMANO EN ENFERMERÍA Y PLAN ESTRATÉGICO 2020-2030 Resignificando la profesión de Enfermería en Colombia*. Disponible en: <https://www.oceinfo.org.co/difusion/normatividad/send/4-normatividad/147-propuesta-plan-nacional-de-enfermeria-2020-2030>

Consejo Técnico Nacional de Enfermería, Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia, Asociación Colombiana de Facultades y Escuelas de Enfermería, Organización Colegial de Enfermería, el Tribunal Nacional Ético de Enfermería, Organización Colombiana Estudiantil de Enfermería y el Ministerio de Salud. (2019). *PLAN NACIONAL DE ENFERMERÍA 2020-2030 Fortalecimiento de la profesión de Enfermería en Colombia*. Disponible en: <http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/46d8f9d7-b61c-4b9b-a171-1b70a1f0df70/Plan+de+Enfermer%C3%ADa.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mVBzrKO>

Gómez Marquisio. MD. (2015) *Panorama Regional de Enfermería. Políticas Públicas para su Desarrollo, Inclusión y Participación en las Redes Integradas de Servicios de Salud (RISS)*. Disponible en: <http://www.rissalud.net/images/documentospdf/Panaroma%20Regional%20de%20Enfermeria.pdf>

Gómez Marquisio. MD. (2015) *Panorama Regional de Enfermería. Políticas Públicas para su Desarrollo, Inclusión y Participación en las Redes Integradas de Servicios de Salud (RISS)*. Pag 6. Disponible en: <http://www.rissalud.net/images/documentospdf/Panaroma%20Regional%20de%20Enfermeria.pdf>

OPS/OMS. (2017). 29ª. Conferencia Sanitaria Panamericana de 2017. *Estrategia de recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud*. Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34964/CSP29-10-s.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Consejo Internacional de Enfermeras (2015). LAS ENFERMERAS: Una fuerza para el cambio: *eficaces en cuidados, eficientes en costos*. Disponible en: https://www.consejogeneralenfermeria.org/docs_revista/CarpetaDIE.pdf

Gómez Marquisio. MD. (2015) *Panorama Regional de Enfermería. Políticas Públicas para su Desarrollo, Inclusión y Participación en las Redes Integradas de Servicios de Salud (RISS)*. Pag 8. Disponible en: <http://www.rissalud.net/images/documentospdf/Panaroma%20Regional%20de%20Enfermeria.pdf>

Consejo Internacional de Enfermeras. (2018). Día Internacional de la Enfermera 2018, la salud es un derecho humano. Disponible en <https://plenilunia.com/portada/dia-internacional-de-la-enfermera-2018-la-salud-es-un-derecho-humano/53423/>

VeLiz Rojas, L, & Paravic Klijn, T. (2012). COACHING EDUCATION AS A STRATEGY TO ENHANCE NURSING LEADERSHIP. *Ciencia y enfermería*, 18(2), 111-117. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532012000200012>

De Lima Trindade, L., Coelho Amestoy, S., Adyles Muniz, L., Biolchi, T., Pires de Pires, D.E. y Schubert Backes, V.M. 2011. Influencia de los estilos de liderazgo del enfermero en las relaciones interpersonales del equipo de enfermería. *Enfermería Global*. 10, 2 (abr. 2011). DOI:<https://doi.org/10.6018/eglobal.10.2.122781>.
Sánchez H. & Reyes C. (2015) *Metodología y diseños en la investigación científica*. 5ta edición. Lima-Perú: Business Support Aneth S.R.L

Hernández, R, Fernández, C & Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. México: Edamps impresiones S.A.

Campo, Inocencia. (2019). "ESTILOS DE LIDERAZGO EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL SISOL SALUD SAN JUAN DE LURIGANCHO LIMA-2019". Lima-Perú: Universidad Privada Norbert Wiener. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3439/T061_71572533_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Un estudio realizado con enfermeras de un hospital de gran tamaño de la región sur del Río Grande del Sur, identificó algunas características institucionales
Otros estudios incluyen las sobrecargas de trabajo, la falta de profesionales y recursos, entre los problemas que interfieren en la solución de los servicios, en especial en las instituciones públicas, y
Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital nacional de nivel III Lima 2017 Cristolovina Rojas Córdova

<https://factorialhr.es/blog/liderazgo-transformacional/>
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972017000100073

<https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional#:~:text=El%20liderazgo%20transformacional%20es%20un,%C3%A9xito%20futuro%20de%20la%20empresa.>

Aguirre León, G., Serrano Orellana, B., & Sotomayor Pereira, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 9 (1), pp. 187-195. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>

Zabalegui, A. (2018). A propósito del liderazgo en enfermería. *Nursing*, 35(1), 6. doi:10.1016/j.nursi.2018.02.001 <https://www.elsevier.es/es-revista-nursing-20-articulo-a-proposito-del-liderazgo-enfermeria-S0212538218300013#:~:text=El%20liderazgo%20enfermero%20debe%20ejercerse,%20administraci%C3%B3n%20empresarial%20y%20pol%C3%ADtica>