



ARTÍCULO ORIGINAL

Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca

Leadership styles and organizational climate perceived by the nursing staff of a public hospital in the city of Bahía Blanca

Nélida Gladys González^{1,2}  

¹Hospital Municipal de Agudos Dr. Leónidas Lucero. Bahía Blanca. Buenos Aires, Argentina.

²Universidad Maimónides. Facultad de Ciencias de la Salud. Carrera de Licenciatura en Enfermería. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

Citar como: González NG. Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca. Sal. Cienc. Tec. [Internet]. 2021;1:5. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt20215>

RESUMEN

Introducción: liderar en Salud implica la capacidad de mejorar un servicio a través de diferentes actores y mediante cambios que beneficien a la población. El clima laboral es un filtro o fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisiones) y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización en cuanto a productividad, satisfacción, rotación y ausentismo.

Objetivo: describir la percepción de los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca.

Método: se realizó un estudio observacional, descriptivo de corte transversal en el periodo de mayo a junio de 2021 en un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca en Argentina. La muestra estuvo constituida por 70 profesionales de enfermería. Se utilizaron dos instrumentos, que ha sido previamente validado con un Alfa de Cronbach con valores de 0,962 y 0,964 respectivamente.

Resultados: desde el punto de vista sociodemográfico destaca la prevalencia del sexo femenino, el 50 % de los encuestados se encontraba en edades entre los rangos de 23 y 37 años, valores similares se encontraron en el grupo de los Licenciados en Enfermería entre los grados académicos. Cuando se analizó el comportamiento de los cuestionarios sobre Liderazgo, y Clima Organizacional, 10 de 12 indicadores tuvieron valores neutros, llama la atención que no hubo indicadores con valores negativos como promedio. Se analizó el coeficiente de correlación de Pearson, así como el nivel de significación estadística en cada uno de los casos.

Conclusiones: la población estudiada se caracterizó por una prevalencia femenina, joven con formación de grado en enfermería y menos de 10 años de trabajo. El estudio encontró una relación estrecha entre en liderazgo y el clima organizacional, si bien los encuestados plantean neutralidad en la percepción global de estas dos dimensiones.

Palabras clave: Liderazgo; Enfermería; Organización Y Administración; Administración Hospitalaria; Ambiente De Trabajo.

ABSTRACT

Introduction: leading in Health implies the ability to improve a service through different actors and through changes that benefit the population. The work climate is a filter or intervening phenomenon that mediates between the factors of the organizational system (structure, leadership, decision making) and the motivational tendencies that translate into behavior that has consequences on the organization in terms of productivity, satisfaction, turnover and absenteeism.

Objective: to describe the perception of leadership styles and organizational climate perceived by the nursing staff of a public hospital in the city of Bahía Blanca.

Method: an observational, descriptive, cross-sectional, descriptive study was conducted from May to June 2021 in a public hospital in the city of Bahía Blanca, Argentina. The sample consisted of 70 nursing professionals. Two instruments were used, which have been previously validated with a Cronbach's Alpha with values of 0.962 and 0.964 respectively.

Results: from the sociodemographic point of view, the prevalence of the female sex stands out, 50% of the respondents were between 23 and 37 years of age; similar values were found in the group of Bachelor's Degree in Nursing among the academic degrees. When the behavior of the questionnaires on Leadership and Organizational Climate was analyzed, 10 of 12 indicators had neutral values; it is noteworthy that there were no indicators with negative values on average. Pearson's correlation coefficient was analyzed, as well as the level of statistical significance in each of the cases.

Conclusions: the population studied was characterized by a female prevalence, young with nursing degree training and less than 10 years of work. The study found a close relationship between leadership and organizational climate, although respondents reported neutrality in the overall perception of these two dimensions.

Keywords: Leadership; Nursing; Organization And Administration; Hospital Administration; Work Environment.

INTRODUCCIÓN

Enfermería se caracteriza por ser una profesión que brinda atención continua las 24 horas y los 365 días del año. Tiene una gran responsabilidad ya que trabaja con vidas humanas, brindando cuidados con el fin de satisfacer las necesidades básicas alteradas. Constituida por diferentes niveles académicos, auxiliar de enfermería, enfermero profesional, licenciado en enfermería, magister y doctorado. Es una profesión heterogénea en la cual predomina el sexo femenino, siendo en su mayoría, sostén de familia, con doble empleo lo cual les genera sobrecarga laboral.

El clima laboral es un filtro o fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisiones) y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización en cuanto a productividad, satisfacción, rotación, ausentismo, etc. Es el medio ambiente humano y físico, el conjunto de variables, cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto. Está relacionado con el comportamiento de las personas, su manera de trabajar y relacionarse, su interacción con la empresa, el liderazgo del directivo, las máquinas que se utilizan y la propia actividad de los trabajadores.⁽¹⁾

Podemos decir que el clima laboral es el ambiente generado en un grupo de personas que realizan una actividad en común, donde las emociones llevan a cabo un protagonismo esencial, ya que son integrales al razonamiento, a la resolución de conflictos, y a la toma de decisiones. Por lo tanto, el clima laboral interactúa con el liderazgo.

Un ingrediente importante para el desarrollo de un buen clima laboral es la motivación, palabra que proviene del latín *motivus* (movimiento) sufijo *cion* (acción), esto permite a las personas ponerse en movimiento, ponerse en acción. Muchas veces la motivación en las personas está relacionada con el nivel de expectativas que tenga. La motivación extrínseca se relaciona más con las obligaciones, con el deber, con las responsabilidades, mientras que la motivación intrínseca es personal, es esa fuerza interior que impulsa a cumplir objetivos, metas, para satisfacer las necesidades. También puede suceder a la inversa que en el lugar de trabajo haya un mal clima laboral vinculado a la desmotivación, esta área es más compleja ya que intervienen muchas variables.^(2,3)

Un mal clima laboral es una amenaza para la Institución, genera un ambiente de bajo rendimiento, ausentismo, sobrecarga laboral, mala relación interpersonal, agotamiento, estrés, etc., y “las instituciones de salud brindan servicios centrados en el conocimiento científico, principios y valores, creatividad, responsabilidad y liderazgo, siendo éste último el eje principal para el logro de los objetivos tanto personales como institucionales”.⁽⁴⁾

Liderar en Salud implica la capacidad de mejorar un servicio a través de diferentes actores y mediante cambios que beneficien a la población. Actualmente el sistema de salud ha sufrido cambios que llevan a un concepto nuevo del modo de liderar, debido a problemas en la formación, motivación, reconocimiento y compromiso, por lo cual liderar el talento humano exige reevaluar los diferentes estilos de liderazgo y gestión.⁽⁵⁾

Liderar es el arte o proceso de influir sobre las personas para que éstas intenten con buena disposición y entusiasmo lograr las metas. El líder es aquella persona que trabaja en equipo con compromiso, es un gran comunicador que impulsa, dirige e inspira a sus seguidores. Es necesario afianzar el liderazgo en enfermería, lo que posibilitara mejoras en la comunicación, clima laboral, toma de decisiones, y calidad de cuidados de enfermería.⁽⁵⁾

Por tal motivo, dado el grado de importancia que requiere el tema se realiza esta investigación, cuyo objetivo es describir la percepción de los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca.

MÉTODO

Tipo de estudio y contexto: se realizó un estudio observacional, descriptivo de corte transversal en el periodo de mayo a junio de 2021 en un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca en Argentina.

Muestra: la muestra estuvo constituida por 70 profesionales de enfermería.

Criterios de inclusión: personal de enfermería con título de enfermero/a, licenciado en enfermería o posgrado con una antigüedad laboral mayor a 6 meses en la institución.

Criterios de exclusión: personal que no aceptar participar en el estudio y no tener contacto con pacientes en sus actividades profesionales dentro de la institución.

Se utilizaron dos instrumentos propuestos por Mancha Álvarez y col.⁽⁶⁾, el de Instrumento de Liderazgo y el de Clima Organizacional, que ha sido previamente validado con una confiabilidad catalogada como excelente (Alfa de Cronbach con valores de 0,962 y 0,964 respectivamente).

Para el procesamiento estadístico se utilizó el paquete de Microsoft Excel. Fue analizado el coeficiente de correlación de Pearson a los indicadores por países. Se consideraron estadísticamente significativas aquellos valores de $p < 0,05$.

La encuesta tuvo carácter anónimo, se aplicaron tras la aprobación del consentimiento informado, donde quedó claro el compromiso por parte del investigador que los datos no serían comunicados a terceros, que se comprometió a no revelar datos que permitan la identificación de los encuestados.

RESULTADOS

Las características de la muestra estudiada desde el punto de vista sociodemográfico se pueden observar en la tabla 1, donde destaca la prevalencia del sexo femenino, el 50 % de los encuestados se

encontraba en edades entre los rangos de 23 y 37 años, valores similares se encontraron en el grupo de los Licenciados en Enfermería entre los grados académicos.

Tabla 1. Caracterización sociodemográfica de la muestra

Variablen	N	%	Test de Kolmogorov-Smirnov (p valor)
Sexo			
Masculino	18	25,7	p<0,001
Femenino	52	74,3	
Rango de edades			
23 a 37	35	50	p=0,166
38 a 52	26	37,1	
53 a 67	8	11,4	
68 a 82	1	1,4	
Máximo grado académico alcanzado			
Auxiliar de Enfermería	6	8,6	p<0,001
Enfermero/a Profesional	28	40	
Licenciado/a Enfermería	35	50	
Maestría	1	1,4	
Años de graduado			
0 a 10	47	67,1	p=0,010
11 a 21	17	24,3	
22 a 32	3	4,3	
33 a 40	6	8,6	
Años de trabajo en la institución			
0 a 8	41	58,6	p=0,004
9 a 17	15	21,4	
18 a 26	7	10	
27 a 35	7	10	

Cuando se analizó el comportamiento de los cuestionarios sobre Liderazgo, y Clima Organizacional, donde 10 de 12 indicadores tuvieron valores neutros, llama la atención que no hubo indicadores con valores negativos como promedio (Tabla 2). La tabla 3 muestra los valores del coeficiente de correlación de Pearson, así como el nivel de significación estadística en cada uno de los casos.

Tabla 2. Estilos de liderazgo y Clima Organizacional

Estilos	N	Mediana (Desvío Estándar)
Estilos de Liderazgo		
Transformacional	3,50	4(0,93)

Carisma	3,37	3(0,85)
Inspiración	3,11	3(0,81)
Estimulación Intelectual	3,64	4(1,07)
Consideración Individualizada	3,50	4(1,12)
Transaccional	3,74	4(1,00)
Liderazgo Laissez Faire	3,58	4(1,11)
Clima Organizacional		
Autorrealización	3,78	4(0,91)
Involucramiento laboral	3,76	4(0,86)
Supervisión	3,56	4(0,96)
Comunicación	3,65	4(0,90)
Condiciones laborales	3,70	4(0,92)

Tabla 3. Correlación entre indicadores.

	Transf ormacio nal	Cari sma	Insp irac ión	Esti mula ción Intel ectu al	Consi derac ión Indivi dualiz ada	Tra nsa ccio nal	Lide razg o Lais sez Fair e	Aut orr eali zaci ón	Invol ucra mie nto labo ral	Sup ervi sión	Co mu nic aci ón	Con dici one s labo rale s
Trans forma cional	-											
Caris ma	r = 0,6 899 P<0 ,00 01	-										
Insp iración	r = 0,3 755 P=0 ,00 14	r = 0,5 427 P<0 ,00 01	-									
Estim ulació n Intele ctual	r = 0,8 921 P<0 ,00 01	r = 0,6 677 P<0 ,00 01	r = 0,3 737 P=0 ,00 14	-								

Consi derac ión Indivi dualiz ada	r = 0,9 063 P<0 ,00 01	r = 0,7 118 P<0 ,00 01	r = 0,3 130 P=0 ,00 83	r = 0,92 36 P<0, 0001	-							
Trans accio nal	r = 0,9 168 P<0 ,00 01	r = 0,7 148 P<0 ,00 01	r = 0,3 290 P=0 ,00 54	r = 0,93 19 P<0, 0001	r = 0,940 2 P<0,0 001	-						
Lider azgo Laisse z Faire	r = 0,8 713 P<0 ,00 01	r = 0,6 827 P<0 ,00 01	r = 0,3 135 P=0 ,00 82	r = 0,86 98 P<0, 0001	r = 0,897 0 P<0,0 001	r = 0,9 095 P<0 ,00 01	-					
Autor realiz ación	r = 0,7 038 P<0 ,00 01	r = 0,6 165 P<0 ,00 01	r = 0,3 161 P=0 ,00 77	r = 0,78 14 P<0, 0001	r = 0,758 2 P<0,0 001	r = 0,8 112 P<0 ,00 01	r = 0,72 19 P<0, 0001	-				
Involu crami ento labor al	r = 0,7 220 P<0 ,00 01	r = 0,6 087 P<0 ,00 01	r = 0,3 421 P=0 ,00 37	r = 0,80 85 P<0, 0001	r = 0,777 2 P<0,0 001	r = 0,8 358 P<0 ,00 01	r = 0,73 57 P<0, 0001	r = 0,9 541 P<0 ,00 01	-			
Super visión	r = 0,7 308 P<0 ,00 01	r = 0,5 645 P<0 ,00 01	r = 0,2 953 P=0 ,01 31	r = 0,79 42 P<0, 0001	r = 0,780 9 P<0,0 001	r = 0,8 110 P<0 ,00 01	r = 0,75 71 P<0, 0001	r = 0,9 354 P<0 ,00 01	r = 0,93 14 P<0, 0001	-		
Comu nicaci ón	r = 0,7 212 P<0 ,00 01	r = 0,5 820 P<0 ,00 01	r = 0,3 233 P=0 ,00 63	r = 0,80 54 P<0, 0001	r = 0,754 2 P<0,0 001	r = 0,8 145 P<0 ,00 01	r = 0,75 05 P<0, 0001	r = 0,9 439 P<0 ,00 01	r = 0,95 73 P<0, 0001	r = 0,9 367 P<0 ,00 01	-	
Condi cione s	r = 0,6 146 p<0	r = 0,5 968 p<0	r = 0,3 463 p=0	r = 0,69 81	r = 0,672 4	r = 0,7 328 p<0	r = 0,67 93	r = 0,9 463 p<0	r = 0,92 52	r = 0,9 184 p<0	r = 0,9 474 p<0	-

laborales	,00 01	,00 01	,00 33	p<0, 0001	p<0,0 001	,00 01	p<0, 0001	,00 01	p<0, 0001	,00 01	,00 01	
-----------	-----------	-----------	-----------	--------------	--------------	-----------	--------------	-----------	--------------	-----------	-----------	--

DISCUSIÓN

Del total de los encuestados el 74 % son mujeres, es un porcentaje importante, esto se debe a que histórica y culturalmente la profesión enfermería ha sido desempeñada por mujeres, debido a su instinto maternal y a la capacidad innata en el arte de brindar cuidados oportunos de manera natural y espontánea, más allá de este aspecto el rol que desempeñan los enfermeros incorpora funciones y competencias de liderazgo y gestión.

Pereyra y col.⁽⁷⁾ plantean que la creciente atención de la que han sido objeto las trabajadoras y trabajadores del cuidado en los últimos años tiene que ver, fundamentalmente, con que la participación laboral de las mujeres ha generado un aumento sostenido de la demanda de servicios de cuidado.

El 35 % de los encuestados son jóvenes, sus edades oscilan entre 23 y 37 años, lo que representa una fuerza de trabajo importante para enfermería, esto se atribuye a que muchos estudian enfermería por vocación, además la profesión enfermería es una carrera relativamente corta, con rápida salida laboral, con escuelas de enfermería accesibles, que cuentan con disponibilidad horaria, lo que permite que aquellas personas que tienen un empleo y deciden estudiar lo puedan hacer.

Dentro del sistema de salud, Enfermería representa la fuerza laboral más importante, siendo la responsable de brindar atención al paciente las 24 horas del día. El 50 % de los encuestados son Licenciados en Enfermería, esto es beneficioso para la Salud garantizando calidad y seguridad en los cuidados, debido a que han adquirido mayores conocimientos, mayores competencias, destrezas y habilidades en gestión de cuidados, confort, educación, supervisión.

El 58,6 % de los encuestados tiene menos de 8 años de antigüedad en la institución. En esta muestra se puede observar como en los últimos años, la profesión enfermería ha tenido un gran auge en virtud de la difusión que se le ha otorgado en la presentación de carreras a través de distintos medios de comunicación, y además como consecuencia de la gran demanda y necesidad de enfermeros que hay en las distintas instituciones tanto públicas como privadas.⁽⁸⁾

En este sentido se plantea que se plantea que en los últimos años se han impulsado la educación y la capacitación profesional en enfermería para atender la creciente demanda por profesionales en la región; por lo que incentivar a los jóvenes, acreditar las escuelas, fortalecer e impulsar a la profesionalización y, finalmente, crear mercados laborales atractivos son estrategias que pueden impactar de manera positiva en el aumento de la densidad de enfermeros licenciados y fortalecer los servicios de salud.⁽⁹⁾

La formación se relaciona con los estilos de liderazgo, debido a la búsqueda constante de saberes, capacitación y adquirir herramientas para la gestión, de incorporar conocimientos para el desarrollo de la disciplina enfermería. El liderazgo es una competencia elemental para el desarrollo de las actividades, para la toma de decisiones oportunas, para la resolución de conflictos, para una buena comunicación.

Los resultados muestran que los jóvenes tienen un mejor estilo de liderazgo, representan una generación con acceso a otros recursos, a otras herramientas tecnológicas; tienen otra llegada hacia las personas, son innovadores, lo cual mejora las relaciones humanas repercutiendo en un buen clima laboral. Según los resultados de las encuestas, existen varios estilos de liderazgos, observándose que no predomina un estilo de liderazgo sobre otro, sino que estos estilos de liderazgo coexisten dentro de la institución de modo favorable, sin rivalidad, de forma imparcial.

Llaman la atención que los liderazgos con menor variabilidad fueron el transformacional y el transaccional. El liderazgo transaccional está basado en los modelos tradicionales, se fundamenta en el intercambio o transacción, el líder utiliza el poder, recompensando o sancionando a los trabajadores en función de su rendimiento; no va más allá de las tareas y se limita a mantener el flujo normal de las operaciones en la organización, sin tendencia a desarrollo estratégico. El líder transaccional reconoce las

necesidades y los deseos de los seguidores y explica cómo podrán satisfacer dichas necesidades y deseos por medio de recompensas, siempre que los seguidores cumplan los objetivos o tareas que especifique el líder.^(10,11)

Por otro lado, el liderazgo transformacional se enfoca en incrementar el interés de los trabajadores, la divulgación y aprobación de la misión y anteponer el bienestar del grupo al interés individual. De igual forma, se centran los esfuerzos por reconocer y desarrollar el potencial de los trabajadores, transformar su ideología, actitud y sentimientos, es decir, el liderazgo transformacional tiene una influencia no solo sobre la estructura de la organización, sino también sobre su cultura.⁽¹²⁾

La presencia de ambos tipos de liderazgos contribuye sustancialmente a mejorar el desempeño y autoestima, con lo cual van a mejorar las relaciones interpersonales, la motivación, el sentido de pertenencia, la comunicación, repercutiendo en el logro de los objetivos y de las metas propuestas por la gestión, con lo cual también se va a ver reflejado en la mejora de la prestación del servicio, brindando una mejor calidad de atención.

Los estilos de liderazgos no positivos son aquellos en los que se percibe un clima de trabajo negativo, en donde aminora el rendimiento de los empleados, provocando bajo desempeño, baja autoestima, generando situaciones de estrés en las personas, ocasionando conflictos, malas relaciones interpersonales, falta de compromiso, falta de responsabilidad, mayor ausentismo, dando como resultado mala calidad en las prestaciones de los servicios de salud.

La percepción sobre el liderazgo inspiracional fue la más baja entre los encuestados; se puede afirmar que la estrategia del liderazgo inspiracional primero es mejor que la del liderazgo burocrático ya que no funciona bajo unas reglas rigurosas para que todo funcione bien, segundo, que el liderazgo inspiracional es mejor que el liderazgo autocrático ya que no funciona como un liderazgo extremo de mando sobre el equipo de trabajo y tercero es mejor que el liderazgo carismático ya que le gusta empoderar a todo su equipo de trabajo.⁽¹³⁾

La autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales son indicadores que impulsan el desarrollo de un buen clima laboral, siendo factores determinantes claves que favorecen e influyen en las personas que desarrollan sus labores a diario, interactuando de manera equitativa y positiva en la institución. Estas características son fundamentales y motivadoras para el desarrollo y logro de un buen clima organizacional.

Una percepción positiva sobre el clima organizacional permite que los trabajadores se sientan motivados, eficientes, comprometidos, reconocidos, empoderados con la institución. Lograr un buen clima organizacional es fundamental para obtener resultados que beneficien tanto a la institución, a los empleados como al sujeto de atención; esto se logra brindando calidad en los cuidados, evitando eventos adversos, manteniendo una comunicación asertiva, tomando decisiones correctas, trabajando en equipo de manera eficaz y eficiente.

Los estilos de liderazgos influyen fuertemente sobre el clima organizacional, esto puede estar fundamentado en que el líder es un gran comunicador, es quien impulsa, es quien dirige e influye de manera favorable en el logro de los objetivos y metas de la institución a través del trabajo en equipo con compromiso y responsabilidad. El liderazgo en enfermería es una competencia fundamental para lograr calidad de atención, para trabajar de forma organizada y coordinada, con buen desempeño, utilizando estrategias acordes a los objetivos para lograr resultados que beneficien a todos.

CONCLUSIONES

La población estudiada se caracterizó por una prevalencia femenina, joven con formación de grado en enfermería y menos de 10 años de trabajo. El estudio encontró una relación estrecha entre en liderazgo y el clima organizacional, si bien los encuestados plantean neutralidad en la percepción global de estas dos dimensiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Silvia GV, Oliver MFG, Cruz LMH. La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río [Internet]. 2017 [citado 12/09/2021];4. Disponible en: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepxi/article/view/2380>
2. Pereyra E. Influencia de la motivación en la actividad física, el deporte y la salud. Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara [Internet]. 2020 [citado 12/09/2021];5:1-19. Disponible en: <https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/200>
3. de Andrés V, Andrés F. Confianza total: Para vivir mejor. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Debolsillo; 2016.
4. Navarro CEC, Oviedo-Cordoba HR. Enfermería: una profesión de liderazgo. Duazary [Internet]. 2020 [citado 12/09/2021];17:5-6. Disponible en: <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/3700>
5. Solís Macedo I. Influencia de la motivación y el clima laboral en el liderazgo transformacional de un Hospital Castrense 2018 [Internet] [Tesis Doctoral]. [Trujillo]: Universidad César Vallejo; 2019 [citado 12/09/2021]. Disponible en: <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3240143>
6. Mancha Álvarez V. Liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019 [Internet] [Tesis Doctoral]. [Callao]: Universidad Nacional del Cayao; 2020. Disponible en: <http://209.45.55.171/bitstream/handle/20.500.12952/5075/MANCHA%20%20ALVAREZ%20doctorado%20-%20Salud%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
7. Pereyra F, Esquivel VR. Trabajadoras y trabajadores del cuidado en Argentina. Trabajo y Sociedad [Internet]. 2017 [citado 12/09/2021];28:5-10. Disponible en: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/83382>
8. Aspiazu E. Las condiciones laborales de las y los enfermeros en Argentina: entre la profesionalización y la precariedad del cuidado en la salud. Trabajo y Sociedad [Internet]. 2017 [citado 12/09/2021];11-35. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387349334002>
9. Cassiani SHDB, Hoyos MC, Barreto MFC, Sives K, Silva FAM da. Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas. Rev Panam Salud Publica [Internet]. 2018 [citado 12/09/2021];42:e72. Disponible en: <http://iris.paho.org/xmlui/handle/123456789/34993>
10. Arévalo VA, Toriz ACT, Ramírez JMG. Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional. ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación y docencia creativa [Internet]. 2015 [citado 12/09/2021];24-7. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5357314>
11. Castillo Saavedra EF, Medina Reyes MA, Bernardo Trujillo JV, Reyes Alfaro CE, Ayala Jara CI. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. Rev cub salud pública [Internet]. 2019 [citado 12/09/2021];45:e1351. Disponible en: <https://www.scielo.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>

12. Gracia TJH. Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. Cimexus [Internet]. 2018 [citado 12/09/2021];13:89-109. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6816491>

13. Barriga Gonzalez G. Liderazgo inspiracional en la toma de decisiones [Internet] [Tesis de Especialidad]. [Bogotá]: Universidad Militar Nueva Granada; 2019 [citado 12/09/2021]. Disponible en: <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/35236>

FINANCIACIÓN

La autora no recibió financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

La autora declara que no existe conflicto de intereses

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Nélide Gladys González.

Curación de datos: Nélide Gladys González.

Análisis formal: Nélide Gladys González.

Investigación: Nélide Gladys González.

Metodología: Nélide Gladys González.

Administración del proyecto: Nélide Gladys González.

Recursos: Nélide Gladys González.

Validación: Nélide Gladys González.

Visualización: Nélide Gladys González.

Redacción - borrador original: Nélide Gladys González.

Redacción - revisión y edición: Nélide Gladys González.