

# UNIVERSIDAD PERUANA UNION

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Enfermería



*Una Institución Adventista*

## **Estilos de Liderazgo y Rendimiento Laboral en Enfermeras que Laboran en el Sector Salud, Juliaca 2018**

Por:

Luz Raquel Yanet Yallecco Quispe  
Yaned Umire Huarca

Asesor:

Mg. Luz Hermelinda Copa Rivera

Juliaca, diciembre 2019

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

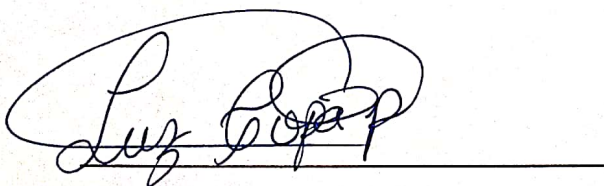
Mg. Luz Hermelinda Copa Rivera, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Enfermería, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y RENDIMIENTO LABORAL EN ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL SECTOR SALUD, JULIACA 2018" constituye la memoria que presentan la estudiante Luz Raquel Yanet Yallercco Quispe y Yaned Umire Huarca para aspirar al grado de bachiller en Enfermería, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este trabajo de investigación son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca, a los 03 días de diciembre de 2019.



Mg. Luz Hermelinda Copa Rivera

Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeras que laboran  
en el sector salud, Juliaca 2018

# TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Presentada para optar el grado de bachiller en Enfermería

## JURADO CALIFICADOR

Mg. Ruth Yeany Ghura Muñico  
Presidente

Mg. Ruth Ester Mamani Limachi  
Secretario

Mg. Rosa Luz Tuesta Guerra  
Vocal

Mg. Luz Hermelinda Copa Rivera  
Asesor

Juliaca, 02 de diciembre de 2019

Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeras que laboran en el sector salud, Juliaca 2018  
Yallercco Quispe Luz Raquel Yanet <sup>a\*</sup>, Umire Huarca Yaned<sup>b</sup>

<sup>a</sup>EP de Enfermería, Facultad Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Union.

---

## Resumen

El objetivo del estudio es determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el rendimiento laboral en las enfermeras(o) que laboran en el Sector Salud de Juliaca. El diseño es no experimental de tipo descriptivo, comparativo correlacional y transversal. La muestra estuvo representada por 120 profesionales de enfermería. Se aplicó tres cuestionarios: de liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y rendimiento laboral de tipo escala de Likert. Los resultados mostraron que no existe relación estadísticamente significativa (*p*valor 0.555), según la prueba Tau-b de Kendall, entre los estilos de liderazgo y el rendimiento laboral en las enfermeras. Sin embargo, existe diferencia de medias entre el tipo de liderazgo en ambas instituciones, predominando el liderazgo transformacional (74.2%). Por otro lado, al comparar el estilo de liderazgo en los profesionales de enfermería de ambas micro redes se encontró diferencia estadística significativa (*p*valor 0.04), según la prueba T de Student para muestras independientes, demostrando diferencia de estilos de liderazgo en las dos instituciones. Con respecto al rendimiento laboral, se encontró que 84.2% de las enfermeras que laboran en ambas micro redes tienen un rendimiento laboral regular. En conclusión, el estilo de liderazgo en las enfermeras de las Micro Red Santa Adriana y Cono Sur no se relaciona con el rendimiento laboral.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, rendimiento laboral.

## Abstract

The objective of the study is to determine the relationship between leadership style and work performance in nurses (or) working in the Juliaca Health Sector. The design is non-experimental descriptive, correlational and transversal. The sample was represented by 120 nursing professionals. Three questionnaires were applied: transformational leadership, transactional leadership and Likert-scale work performance. The results showed that there is no statistically significant relationship (value 0.555), according to Kendall's Tau-b test, between leadership styles and job performance in nurses. However, there is a difference in means between the type of leadership in both institutions, with transformational leadership predominant (74.2%). On the other hand, when comparing the leadership style in the nursing professionals of both micro networks, a statistically significant difference was found (value 0.04), according to the Student's T test for independent samples, demonstrating difference in leadership styles in the two institutions. Regarding work performance,

it was found that 84.2% of nurses working in both micro networks have regular work performance. In conclusion, the leadership style in nurses of the Santa Adriana and Southern Cone Micro Network is not related to work performance.

Keywords: Transformational leadership, transactional leadership, job performance.

## 1. Introducción

La deficiencia de liderazgo y valores ocasiona desvaloración de los profesionales entre ellos las enfermeras desarrollando relaciones interpersonales poco saludables, impidiendo un buen liderazgo en el lugar donde laboran (Damián, 2016).

Chipa y Choque (2017), ratifican que, durante las practicas pre profesionales realizadas en Hospitales de Juliaca se observó en las enfermeras algunas características como cansancio, mal humor y falta de innovación del cuidado del paciente; esto podría darse por el trabajo rutinario y monótona de los profesionales de enfermería, lo cual conlleva a la deficiencia en el trabajo y el liderazgo.

Quezada et al.(2014), en un estudio realizado en el Perú mostraron que la ausencia de preparación y conocimiento respecto al liderazgo del personal del salud, conlleva a una carencia de liderazgo en enfermeros y enfermera; es decir los profesionales de salud en especial los enfermeros deberían de estar en continuo aprendizaje, de ellos depende el buen trato hacia los pacientes y del mismo modo, un buen rendimiento laboral.

Curtis et al.(2011), argumentan que liderazgo contiene poder, influencia, seguidores, personalidad dinámica, carisma, objetivos, comportamiento autocrático, innovación, astucia, calidez y amabilidad, el cual permite el buen desempeño y cuidado a los pacientes y con ello, se obtiene una buena calidad de atención integral. Por otro lado, Yáñez et al.,(2014), refieren la importancia del liderazgo, el cual permite una eficaz atención y un servicio de salud de buena calidad.

Minas, et al.,(2014), por otra parte el liderazgo se ve influenciado por el estilo de liderar de las jefas de enfermería, debido a que no presentan buen liderazgo por consecuencia hay presencia de quejas seguidas, desorden e incumplimiento de los trabajos y el cual disminuyen el rendimiento laboral y muestra mala calidad en la atención de los pacientes.

Altuve & Serrano (2014), mencionan que el rendimiento es la utilidad o productividad, que una persona puede aportar, en cuanto al cumplimiento de actividades a las cuales está obligado a ejecutar.

El liderazgo en las jefas de Servicio de enfermería ha cobrado importancia en los últimos años, un buen liderazgo conlleva a resultados positivos. Según Arce (1969), define el término liderazgo como un fenómeno que resulta de una situación determinada y Castañeda (2010), lo define como un conjunto de cualidades y hábitos positivos que motivan a un individuo a dirigir un grupo de personas a metas elevadas,

por caminos limitados en principio y valores. También Giraldo & Naranjo (2014), definen el liderazgo como la influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten. A sí mismo, Tracy (2015), menciona que el Liderazgo transaccional en las jefas de enfermería hace que las cosas se hagan con autoridad por otro lado, Fischman (2015), menciona que la jefa de enfermería trata de satisfacer sus propias necesidades, solo realiza transacción únicamente cuando existe necesidad siempre esperando algo a cambio. Según Yeny Diaz (2019), el liderazgo transformacional se refiere a un conjunto de comportamiento del líder que transforma las necesidades de sus seguidores mediante la autorrealización, estimulando sus expectativas a niveles superiores y Felter (2012), afirma que la jefa es capaz de crear un cambio, no tiene miedo a los nuevos desafíos, confía en los miembros de su grupo, se preocupa por los demás. Con respecto a rendimiento laboral Altuve & Serrano (2014), mencionan que es la utilidad o productividad, que las enfermeras aportan, en cuanto al cumplimiento de actividades a las cuales está obligado a ejecutar.

Por el contrario, el bajo rendimiento puede afectar el desempeño del trabajador e incidir en la baja calidad de prestación y ausentismos laboral. El liderazgo es muy importante para guiar un grupo de personas, pero va de la mano con el rendimiento laboral, por lo tanto, se recomienda la práctica de un liderazgo transformacional ya que puede crear cambios en el profesional enfermero y obtener buenos resultados en cuanto al cuidado humanizado e integral del paciente. El liderazgo transaccional no ayuda mucho porque se trabaja por recibir algo a cambio entonces, no brindan una atención integral al paciente y el rendimiento laboral es poco efectiva. Es necesario realizar otras investigaciones sobre estilos de liderazgo y rendimiento laboral, tanto a nivel local como a nivel nacional porque existe escasa información. Un estudio realizado en Arequipa donde un 74.51% de enfermeras practican el liderazgo transaccional, con 19.61% de enfermeras practican liderazgo transformacional sin embargo, el 52.94% de enfermeras tiene un rendimiento laboral bueno, con 32.03%, presentan rendimiento laboral regular y un rendimiento malo 15.03%. Con la aplicación de la prueba estadística Chi cuadrado, con un nivel de confianza al 99% y un nivel de error del 1%, se encontró un alto nivel de significancia ( $p < 0,01$ ) entre ambas variables por lo que se acepta la hipótesis que señala que existe relación entre los Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral de las enfermedades del Hospital Región Honorio Delgado.

## **Justificación**

Por su conveniencia aportará nuevos conocimientos en estilos de liderazgo y permitirá que los profesionales de salud tengan un rendimiento laboral adecuado, permitiendo contar con nuevas oportunidades de crecer en el personal.

Por su relevancia social, el estudio beneficiará a las enfermeras de las Instituciones privadas y públicas del Sector Salud, que desempeñan en el servicio mejorando sus técnicas de liderazgo y como consecuencia brindar una atención de calidad al paciente.

Por su relevancia práctica ayudará a resolver la deficiencia de liderazgo en las jefas de enfermeras de cada servicio, problema que trae un bajo rendimiento laboral, por lo que, la práctica de un liderazgo adecuado de parte del profesional enfermero mejorará la atención a los pacientes, aplicando los conocimientos adquiridos sobre estilos de liderazgo.

Por su importancia teórica, la investigación producirá cambios y ampliará los conocimientos en las enfermeras sobre como liderar a otros profesionales a su cargo y así, promover un mejor rendimiento laboral brindar atención integral, tanto a profesionales como a usuarios.

Por lo tanto, el objetivo del estudio es determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el rendimiento laboral en profesionales de enfermería que laboran en el Sector Salud de Juliaca.

## **2. Materiales y Métodos**

El diseño del estudio es no experimental de tipo descriptivo, correlacional y transversal. La población estuvo representada por 170 enfermeras(os), seleccionados por muestreo probabilístico estratificado, distribuidos en 60 enfermeros de la Micro Red Santa Adriana y 60 enfermeros de la Micro Red Cono Sur-Juliaca. Los datos se obtuvieron mediante la aplicación de tres cuestionarios: el primero mide el liderazgo transformacional, es un cuestionario utilizado y validado en Perú por Rivera (2017), con el objetivo de valorar el grado de liderazgo de las jefas de enfermeras, consta de 39 ítems dividida en 4 dimensiones: motivación inspiración, carisma, estimulación intelectual y consideración individual, tipo escala Likert con una fiabilidad según Alfa de Cronbach de 0.943 y la aplicación de la prueba piloto con 30 profesionales de enfermería. El segundo cuestionario mide el liderazgo transaccional, validado en Perú por Collantes (2015), el cuestionario consta de 24 ítems, dividida en 3 dimensiones: recompensa contingente, dirección por dirección por excepción activa, dirección por dirección por excepción pasiva, tipo escala Likert, con una fiabilidad según Alfa de Cronbach de 0.937, y la prueba de la piloto donde participaron 30 profesionales de enfermería y finalmente, el cuestionario de rendimiento laboral, validado en Perú por Ortega (2016), con el objetivo de medir el rendimiento laboral, la prueba piloto de 30 profesionales, el cuestionario también consta de 24

ítems dividida en 3 dimensiones: conocimiento del trabajo, ejecución del trabajo, disciplina y colaboración tipo escala Likert con una fiabilidad según Alfa de Cronbach de 0.92.

Para la aplicación de los instrumentos se tuvo en cuenta dos procesos; en primer lugar se solicitó la autorización de ambas instituciones para la aplicación de los instrumentos. En segundo lugar, se solicitó el consentimiento informado a los profesionales que laboran en ambas instituciones. Para el análisis estadístico: Se describieron las variables mediante cálculos de frecuencia observadas y porcentuales para variables nominales u ordinales, para analizar la relación entre los estilos de liderazgo y rendimiento laboral si la prueba estadística Tau-b Kendall que mide variables ordinales vs ordinales y la prueba T de Student para comparar las medias del puntaje total de la variable. En todos los análisis estadísticos se asume un nivel de significancia de 0,05 y se trabajó con el programa SPSS versión 24.0.

### 3. Resultados y Discusión

#### 3.1 Resultados

Tabla 1

*Descripción del Tipo de Liderazgo que Ejercen las Enfermeras(o) que Laboran en la Micro Red Santa Adriana y la Micro Red Cono Juliaca 2018.*

Tipo de liderazgo	Santa Adriana		Cono Sur		Total	
	N	%	n	%	N	%
Transaccional	20	16.7	11	9.2	31	25.8
Transformacional	40	33.3	49	40.8	89	74.2
Total	60	50	60	50	120	100

*Fuente: Propia*

En la tabla 1, se observa que 74.2% de las enfermeras(o) practican el liderazgo transformacional, de los cuales 33.3% laboran en la Micro Red Santa Adriana y 40.8% laboran en la Micro Red Cono Sur. El cuanto al liderazgo transaccional 25.8% de las enfermeras lo practican, 16.7% en la Micro Red Santa Adriana y 9.2% en la Micro Red Cono Sur.



Tabla 2

*Descripción del rendimiento laboral que ejercen las enfermeras(o) que laboran en la Micro Red Santa Adriana y la Micro Red Cono Sur*

Rendimiento laboral	Santa Adriana		Cono Sur		Total	
	N	%	n	%	N	%
Malo	9	7.5	10	8.3	19	15.8
Regular	51	42.5	50	41.7	101	84.2
Total	60	50	60	50	120	100

*Fuente: Propia*

En la tabla 2, se observa que 84.2% de las enfermeras(o) tienen rendimiento laboral regular, de los cuales 42.5% laboran en la Micro Red Santa Adriana y 41.7% de los que ejercen un rendimiento laboral regular laboran en la Micro Red Cono Sur.

Tabla 3

*Análisis de correlación entre el estilo de liderazgo y rendimiento laboral que ejercen las enfermeras(o)*

**Medidas simétricas**

	Valor	Error estándar asintótica	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.	
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.057	0.096	0.591	0.555
N de casos válidos		120			

a. No se pone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

*Fuente: Propia*

En la tabla 3, se observa que no existe relación estadísticamente significativa (*P*valor 0.555) entre el estilo de liderazgo y rendimiento laboral, según la prueba Tau de Kendall, aceptando la *H*<sub>0</sub> porque el valor de significancia es mayor a 0.05.

**Prueba de Hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre el estilo de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeras(o) que laboran en la Micro Red Santa Adriana y Cono Sur de Juliaca.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre el estilo de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeras(o) que laboran en la Micro Red Santa Adriana y Cono Sur de Juliaca.

Tabla 4.

*Prueba T de student para la comparación de medias en grupos independientes*

Prueba T	F	Sig.	t	Gl	Sig. (bilateral)
	8.419	.004	-,2,213	118	.029
			-2.269	54,846	,027

*Fuente: Propia*

Al evaluar el estilo de liderazgo de las enfermeras(o) entre ambas instituciones, se encontró diferencia estadísticamente significativa ( $p$ valor < 0.05) entre una institución a otra, según la prueba T de Student para muestras independiente.

**Prueba de Hipótesis:**

**Ho:** El estilo de liderazgo en ambas instituciones son iguales

**Ha:** El estilo de liderazgo en ambas instituciones son diferentes.

Por lo tanto, se rechaza la Ho, demostrando que el tipo de liderazgo entre las enfermeras(o) de la Micro Red Santa Adriana y Cono Sur son diferentes.

**3.2 Discusión**

Al evaluar el estilo de liderazgo que ejercen las enfermeras(o), se observa que 74,2% ejercen el liderazgo transformacional y solo 25.8% el liderazgo transaccional. En un estudio realizado por Lin et al., (2015), demostraron que en el hospital del sector público se practica el liderazgo transformacional (64%) y liderazgo transaccional (36%). Resultados diferentes fueron reportados por Rivera (2012), donde demostró que 68% de las enfermeras (o) del sector salud de primer nivel de atención, ejercían el liderazgo transaccional y solo 32% el liderazgo transformacional. Al comparar los estilos de liderazgo, se encontró diferencias significativas entre ambas instituciones, en la Micro Red Cono Sur (40.8%) y Santa Adriana (33.3%). Cabe mencionar que ambos resultados tienen similitud en la práctica de liderazgo transformacional.

Se refleja un liderazgo transformacional ya que las jefas están en constante capacitación lo que conlleva que las enfermeras de cada Micro Red practiquen el liderazgo transformacional. Donde se practica más el liderazgo transformación es en la Micro Red Conos Sur ya que los ítems 2, 3,9 tienen un porcentaje alto de 43.3%.

El estudio también, evaluó el rendimiento laboral que ejercen las enfermeras, demostrando que 84,2% tienen rendimiento laboral regular, del mismo modo Peláez y Quispe (2017), encontraron que 74% de las enfermeras de la Micro Red Santa Adriana ejercían un tipo de rendimiento laboral intermedio, también Rivera (2002), se observó que 70.1% de las enfermeras del sector salud del Hospital Materno Infantil, presentaron

un rendimiento laboral regular. Por lo tanto, en el sector salud de diferentes instituciones presentan un rendimiento laboral intermedio. Al comparar el rendimiento laboral entre ambas instituciones se encontró diferencias mínimas entre el rendimiento laboral entre las enfermeras de la Micro Red Cono

Sur (41.7%) y Santa Adriana (42.5.0%). Cabe mencionar que los estudios mencionados muestran resultados muy similares, porque tienen una práctica de rendimiento laboral regular, en ambas instituciones.

Se refleja un rendimiento laboral regular en ambas Micro Redes por sobre carga deficiencia de personal, y demanda de pacientes. Cada enfermera atiende a 20 pacientes por día en tan solo 12 horas. Seguidamente se quedan horas extras para realizar sus informes del día, por ende, el rendimiento laboral es poco efectiva. Para un buen rendimiento laboral lo ideal es por día se atienda a 10 pacientes ya que correspondería 1 hora por paciente, para brindar una atención de calidad. De tal forma los ítems 24,25, y 26 tiene un porcentaje de 43.3% los cuales permitieron alcanzar el puntaje regular, en ambas instituciones.

Se evaluó la relación entre el estilo de liderazgo y rendimiento laboral en la Micro Red Santa Adriana y Cono Sur demostrando que no existe relación estadísticamente significativa (P valor 0.057). Según Chipa (2017), el análisis de correlación según la prueba estadística de Tau de Kendal demuestra que no existe asociación entre las dos variables, estilos de liderazgo y rendimiento laboral.

El análisis de correlación nos muestra que no hay relación estadísticamente significativa entre estilos de liderazgo y rendimiento laboral, existe la presencia de liderazgo transformacional sin embargo el rendimiento laboral es regular, con un buen liderazgo debería de existir un buen rendimiento laboral, los resultados muestran rendimiento laboral regular, por la existencia de brechas en relación a los recursos humanos y demanda laboral por los pacientes. El sistema de salud está constituida por Puestos de Salud . En la Micro Red Cono Sur hay 55.123, en el Puesto de 9 de Octubre 15.005, Collana Juliaca 1002, Taparachi 11039, Caracoto 2498, Suchis 4416. La población general es 86243. En la Micro Red santa Adriana hay 23785, Santa María 20140, Puesto los Choferes 13840, Santa Catalina 8671 George Chávez 13283, puesto de salud Isla 3337, Rancho Pucachupa 1177, Unolla 1733, la población general es 88261. Es decir, hay mucha población, y pocos profesionales de salud.

El liderazgo transformacional es más sobresaliente sin embargo hay bajo rendimiento laboral por la demanda de pacientes y brechas laborales.

#### 4. Conclusiones

Con respecto al objetivo principal, no se encontró relación estadísticamente significativa (*p*valor 0.555) entre el estilo de liderazgo y el rendimiento laboral en las enfermeras(o).

Con respecto al tipo de liderazgo, en enfermeras(o) de ambas instituciones predomina el liderazgo transformacional, con la diferencia mínima de que las enfermeras (o) de la Micro Red Cono Sur tienen un porcentaje mayor a las enfermeras(o) de la Micro Red Santa Adriana.

Con respecto al rendimiento laboral, en enfermeras(o) de ambas instituciones predomina el rendimiento laboral regular.

#### Referencias

- Altuve, E., & Serrano, C. (2014). Relación entre estilos de liderazgo según el modelo de Bolman y Deal y el desempeño laboral. Universidad Andrés Bello.
- Arana, Y. M., & Valencia, F. M. (2016). Alfaro Y, Valencia F. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza [tesis titulación]. Arequipa:Universidad Nacional de San Agustín; 2015., 87.
- Arce, A. (1969). Liderazgo, definición y conceptos (biblioteca conmemorativa ed.). Costa Rica. Recuperado el 26 de mayo de 2018.
- Blanco, M. (2013). Influencia del estrés ocupacional en el rendimiento laboral del personal médico y enfermería de las unidades de emergencia de adultos y quirófano del hospital Dr. Felipe Guevara Rojas de el tigre, estado Anzoátegui, enero/junio 2008,.
- Cárcamo-Fuentes, C., Rivas-Riveros, E., 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. <https://doi.org/10.5294/aqui.2017.17.1.7>
- Castañeda, L. (2010). Un plan de formación en liderazgo para jóvenes. Recuperado el 26 de mayo de 2018, de <https://books.google.com.pe/books?id=4REB59PQaFAC&printsec=frontcover&dq=un+plan+de+formacion+en+liderazgo+para+jovenes.&hl=es->
- Cisneros, F., Organización, S., & Yáñez, Z. (2005). Organización Panamericana de la Salud. La enfermería de salud pública y las funciones esenciales de salud pública: bases para el ejercicio profesional en el siglo XXI. *Biblioteca Lascasas*, 1, 35. <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v33n3a11>

- Curtis, de Vries, & Sheerin, (2011). Developing leadership in nursing: exploring core factors. *British Journal of Nursing*, 20(5), 306–309. <https://doi.org/10.12968/bjon.2011.20.5.306>
- Damián, (2016). tello de chosica , lima , 2016 . Tesis Presentada para optar el grado académico de Magíster en Salud Pública con mención Gestión de los Servicios de la Salud . Por i Ficha catalográfica elaborada por el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investig.
- Espinosa,I.(2017). Tipos de muestreo aleatorio. Enero 1. Retrieved from <http://www.vadenumeros.es/sociales/tipos-de-muestreo.htm>
- Fischman, d. (2015). El lider transformador. san isidro: planeta. Recuperado el 26 de mayo de 2018.
- Francisco,., Metodología de la investigación.
- Giraldo, D., & Naranjo, J. (2014). Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias. UniversidadDelRosario,1–42.Retrievedfrom [http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656\\_2014.pdf?sequence=1](http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656_2014.pdf?sequence=1)
- Lian.(n.d.).TiposdeInvestigación.Retrievedfrom [http://www.intep.edu.co/Es/Usuarios/Institucional/file/cips/2017-1/investigacion\\_no\\_experimental.pdf](http://www.intep.edu.co/Es/Usuarios/Institucional/file/cips/2017-1/investigacion_no_experimental.pdf)
- Lin. MacLennan, S., Hunt, N., & Cox, T. (2015). The influences of nursing transformational leadership style on the quality of nurses' working lives in Taiwan: A cross-sectional quantitative study. *BMC Nursing*. <https://doi.org/10.1186/s12912-015-0082-x>
- Margot (2017). Universidad peruana union Escuela Profesional de Enfermería, 95.
- Mar, S. (2017). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la institución educativa emblemática Luis Fabio Xammar Jurado UGEL 09- Huaura , 2014 .
- Peláez, inés; Quispe,(2009). síndrome de burnout y rendimiento laboral en enfermeras de la caja petrolera de salud en la ciudad de la paz.
- Peláez, inés; Quispe, (2017). síndrome de burnout y rendimiento laboral en enfermeras de la caja petrolera de salud en la ciudad de la paz.
- Profesional, Minas, Arcata, Mogrovejo,& Jesus, (2014). Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa.
- Quezada Torres, Illesca Pretty, & Cabezas González, M. (2014a). Percepción del liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un hospital del sur de chile. *Ciencia Y Enfermería*, 20(2), 41–51. <https://doi.org/10.4067/S0717-95532014000200005>

- Quezada Torres, Illesca Pretty, & Cabezas González,(2014b). Percepción del liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un hospital del sur de Chile. *Ciencia Y Enfermería*, 20(2), 41–51. <https://doi.org/10.4067/S0717-95532014000200005>
- Quispe, (2015). “Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina, 2014,” 92.
- Ramirez,(2009). Que-Es-Un-Lider, 2, 66. Retrieved from <http://www.liderazgoymercadeo.com/>
- Silva, Camelo, Soares, Resck, Chaves, Santos,Leal. (2017). Leadership Practices in Hospital Nursing: A Self of Manager Nurses. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, 51(0). <https://doi.org/10.1590/s1980-220x2016099503206>
- Tracy, B. (2015). Liderazgo. Estados Unidos. Recuperado el 26 de mayo de 2018, de <https://books.google.com.pe/books?id=ZUzgCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=liderazgo.+esta+dos+unidos.&hl=es>.
- White, Elena Garmon (2013). Liderazgo Cristiano. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 105. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Wojnar, (2011). Kristen M. Swanson: Teoría de los cuidados. *Modelos Y Teorias En Enfermería*. 7ª Ed. Elsevier, 741–752. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Yáñez G, R., Loyola H, G., & Huenumilla M, F. (2009). la confiabilidad en el líder: un estudio sobre las enfermeras jefes de un hospital. *Ciencia Y Enfermería*, 15(3), 77–89. <https://doi.org/10.4067/S0717-95532009000300009>