Impacto social del liderazgo en enfermería durante la pandemia de COVID-19

Social impact of nursing leadership during the COVID-19 pandemic

https://doi.org/10.5281/zenodo.14612035

AUTORES: Elida Laura Zambrano Taipe[1]*

Maritza Dorila Placencia Medina[2]

Ricardo Carreño Escobedo[3]

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: elida.zambrano@unmsm.edu.pe

Fecha de recepción: 24 / 10 / 2024

Fecha de aceptación: 18 / 12 / 2024

RESUMEN

La pandemia COVID-19 visibilizó la labor social de la enfermera en el cuidado de la salud pública. Generado mayor reconocimiento social y ha subrayado la necesidad de apoyo y desarrollo en el sector de Enfermería. Identificar la relación entre el liderazgo de las jefas de enfermería y la cultura organizacional. Estudio de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional. Participaron 79 enfermeras asistenciales del área de hospitalización general del hospital San Isidro Labrador, la recopilación de datos se realizó mediante cuestionarios: liderazgo Multifactorial MLQ 5X y Clima organizacional durante los meses enero a marzo 2023. Para el análisis estadístico se usó SPSS versión 26. El liderazgo de las jefas de enfermería mostró una relación positiva y significativa con la cultura organizacional, destacando el indicador de motivación ($p < 0.005$). El liderazgo influye en la cultura organizacional con mayor presencia en el indicador motivación, sin

[1]* https://orcid.org/0009-0006-8753-6108, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, elida.zambrano@unmsm.edu.pe

[2] https://orcid.org/0000-0003-3624-3461, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, mplacenciam@unmsm.edu.pe

[3] https://orcid.org/0000-0003-3707-2764, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, ricardo.carreno1@unmsm.edu.pe

embargo, el liderazgo presente en las jefas de enfermería es el estilo pasivo evitador. El liderazgo efectivo es fundamental para crear y mantener una cultura organizacional positiva, lo cual es esencial para ofrecer atención de calidad y enfrentar los desafíos futuros en el ámbito de la salud.

Palabras clave: *COVID-19, enfermería, liderazgo, cultura organizacional*

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic highlighted the social role of nurses in public health care. It has generated greater social recognition and emphasized the need for support and development in the nursing sector. To identify the relationship between the leadership of nurse managers and organizational culture. This study employs a quantitative approach with a descriptive correlational design. 79 staff nurses from the general hospitalization area of San Isidro Labrador Hospital participated. Data collection was conducted through questionnaires: Multifactor Leadership Questionnaire MLQ 5X and Organizational Climate, during the months of January to March 2023. SPSS version 26 was used for statistical analysis. The leadership of nursing managers showed a positive and significant relationship with organizational culture, highlighting the motivation indicator ($p < 0.005$). Leadership influences organizational culture, with a greater presence in the motivation indicator; however, the prevailing leadership style among the nursing supervisors is passive avoidant. Effective leadership is essential to create and maintain a positive organizational culture, which is crucial for providing quality care and addressing future challenges in the health sector.

Keywords: *COVID-19, nursing, leadership, organizational culture*

INTRODUCCIÓN

La pandemia de COVID-19 ha puesto en primer plano la labor de los profesionales de enfermería, resaltando su papel del cuidado de la salud pública. Esta situación ha generado mayor reconocimiento social y ha subrayado la necesidad de apoyo y desarrollo en el sector de la enfermería. (Adissi, 2023) La adversidad le ha proporcionado a la Enfermería la oportunidad de mostrarse ante la sociedad como una solución firme ante las necesidades de salud que demanda la sociedad, el logro de esta meta requiere un liderazgo genuino, sólido,

bien organizado y persuasivo. (Loaiza, 2023) Este liderazgo debe ser capaz de equilibrar las necesidades de los pacientes con las demandas del contexto actual.

El liderazgo es proceso de interacción social en la cual una persona no necesariamente designada como líder formal influye en otras personas, y como esas personas influyen en el líder en un grupo para alcanzar una meta en común. (Malave, 2022) En la post-pandemia, nos encontramos ante grandes transformaciones en los ámbitos políticos, sociales, de valores y avances en ciencias médicas donde el liderazgo es fundamental para cualquier organización. (Rodríguez, 2023) Es conocido que la mayor fuerza de trabajo de los hospitales son las enfermeras debido a la naturaleza de cuidados que ofrecen, por ello se requiere enfermeras con fuertes cualidades de liderazgo. (Moran et al, 2023) La líder o jefa de enfermeras debe asumir la responsabilidad de liderar y guiar a su equipo hacia el cumplimiento de los objetivos en el cuidado de los pacientes, del servicio y de la organización a la que representan.

La cultura organizacional son los valores y creencias que se comparten en una organización los cuales interactúan con el personal, con sus sistemas de control y con las estructuras organizacionales, (Saiz y Jacome, 2022) guía el comportamiento de los empleados hacia el cumplimento de las metas organizacionales. (Pedraja et al, 2020) la habilidad del líder ayuda en la construcción y transmisión de la cultura de la organización. (García y Mena, 2020) El líder afecta la cultura organizacional y es un mediador para el cumplimento de las metas organizacionales.

El estudio se enmarca en liderazgo multifactorial de Bass y Avolio, resaltando que ningún estilo de liderazgo es inherente-mente superior; la eficacia de un líder depende de sus objetivos, la situación del equipo, las necesidades de la organización y sus propias capacidades. (Valbuena et al, 2021) Se ha desarrollado tres estilos de liderazgo: Transformacional, que emerge en momentos de cambio total o parcial en la organización y destaca la personalidad del líder; Transaccional, donde el líder y los seguidores establecen acuerdos o intercambios; y Correctivo Evitador, donde el líder toma protagonismo en momentos de crisis, teniendo poca o ninguna intervención en otros momentos. (Jiménez et al, 2020) Se han identificado nueve factores de liderazgo descritos en la figura 1.

Figura 1. Estilos de liderazgo

Fuente: Elaboración propia, bases conceptuales integradas de los autores. (Valbuena et al 2021, Jiménez et al 2020 y Martínez et al, 2020)

La cultura organizacional abarca tres aspectos fundamentales: identidad, conflicto y cooperación, y motivación

1. Identidad. Se manifiesta cuando un empleado se siente parte de la organización, considerándose un elemento importante y valioso. (Bù, 2021) La identificación de los empleados con la organización depende de cómo son percibidos y valorados dentro de la misma.

2. Cooperación y Conflicto. La cooperación, tanto horizontal como vertical, se refiere al grado de ayuda y colaboración presente en la organización. (Gonzales, 2021) El conflicto

es inevitable en toda organización, sin embargo; la exposición libre de estos conflictos es crucial para encontrar soluciones. (Mirabal, 2021) La cooperación y la gestión eficaz del conflicto son elementos inevitables y beneficiosos para el funcionamiento organizacional.

3. Motivación. Es considerado como la fuerza promotora que impulsa a los empleados a trabajar con mejor y mayor esmero en un ambiente laboral positivo que genere confianza al momento de desempeñar sus labores. (Paaiis y Pattiruhu, 2021) Empleados motivados tienden a aumentar su productividad en comparación con aquellos menos motivados, contribuyen así al éxito general de la organización.

METODOLOGÍA

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional, realizado de enero a marzo de 2023 en el Hospital San Isidro Labrador - Lima, Perú. Participaron 79 enfermeras asistenciales del área de hospitalización general del hospital San Isidro Labrador. La recopilación de datos se realizó mediante la plataforma Google Forms, utilizando dos cuestionarios de: Liderazgo Multifactorial (MLQ 5x) de Bass y Avolio y Clima organizacional del Ministerio de salud validados con un Alpha de Cronbach de 0 .73 y 0.94 respectivamente (Bustamante, 2016) (Vilca, 2023)

Los datos fueron procesados con Microsoft Excel 2016 y analizados mediante el paquete estadístico SPSS versión 26. Se realizó análisis de los datos demográficos, seguido del análisis de variables, medidas de tendencia central y resumen, que incluyó frecuencia, media, desviación estándar y varianza. La correlación entre variables se evaluó utilizando la prueba de coeficiente de correlación de Spearman para análisis inferencial, con un margen de error del 5%. Se obtuvo consentimiento informado libre y voluntario de todos los participantes.

RESULTADOS

Según la Tabla 1. Participaron 79 profesionales de enfermería, de las cuales 73(92.41%) fueron mujeres, de ellas 83.54 % (66) con edades comprendidas entre los 30 y 49 años. Asimismo, la mayoría 62.03% (49) se encontraban bajo RL728 y 51.90% (41) tienen especialidad**.**

Datos epidemiológicos	N°	%
	79	100
Edad:		
0-29 años	4	5.06
30-39 años	28	35.44
40-49 años	38	48.10
50-59 años	9	11.39
Sexo:		
Femenino	73	92.41
Masculino	6	7.59
Régimen Laboral:		
RL 276 CAS COVID[1]	17	21.52
RL 276 CAS regular[2]	13	16.46
RL 728[3]	49	62.03
Estudios Post Bachillerato:		
Especialidad	41	51.90
Especialidad y maestría	6	7.59
Ninguno	32	40.51

Tabla 1. Datos Epidemiológicos de los participantes en el estudio

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos de los instrumentos

En la figura 2 se observa que el estilo de liderazgo que predomina en las jefas de enfermería del Hospital San Isidro Labrador es el Pasivo evitador (46.15%), seguido del estilo de liderazgo transformacional (44.87%).

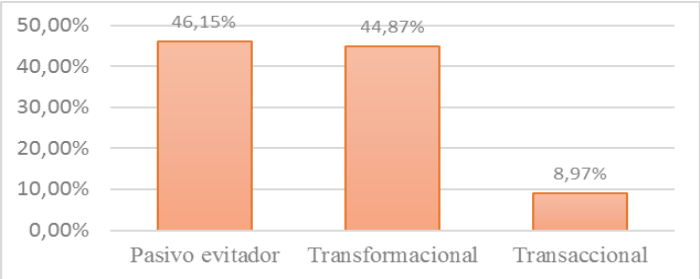

Figura 2. Distribución de los Estilos de Liderazgo de las Jefas de Enfermería del Hospital San Isidro Labrador, 2023

Fuente: Elaboración propia obtenida de los instrumentos

En la tabla 2 se observa que el liderazgo en sus diferentes estilos se relaciona positiva y significativamente con la cultura organizacional en su indicador motivación. El liderazgo transaccional tiene una relación positiva y significativa con la cultura organizacional en su indicador identidad; no se observa relación de liderazgo transformacional y pasivo evitador con la identidad.

El liderazgo pasivo evitador en su factor DPE-P tiene una relación negativa y significativa con la motivación. El liderazgo en sus diferentes estilos no se relaciona con la cultura organizacional. En el análisis inferencial se obtuvo Rho de Spearman de 0.2622, P-valor de 0.0204 entre el liderazgo y la cultura organizacional.

Liderazgo		**Correlación y significancia**	**Cultura Organizacional**		
			Cooperación y conflicto.	**Motivación**	**Identidad**
Liderazgo transformacional	Influencia Idealizada Atribuida IIA	Correlación de Pearson	0	**0.4333**	0
		Sig. (bilateral)		0.0002	
	Influencia Idealizada Conductual IIC	Correlación de Pearson	0	**0.4096**	0
		Sig. (bilateral)		0.00118	
	Motivación Inspiracional MI	Correlación de Pearson	0	0.4309	0
		Sig. (bilateral)		0.0001	
	Estimulación Intelectual EI	Correlación de Pearson	0	0.3922	0
		Sig. (bilateral)		0.0011	
	Consideración individual CI	Correlación de Pearson	0	0.4159	0
		Sig. (bilateral)		0.0003	
Liderazgo	Recompensa	Correlación	0	0.401	0.3119

transaccional	Contingente RC	de Pearson			
		Sig. (bilateral)		0.0008	0.0061
	Dirección por excepción activa DPEA	Correlación de Pearson	0	0.3413	0.3377
		Sig. (bilateral)		0.0023	0.0025
Liderazgo pasivo /evitador	Dirección por excepción pasiva DPEP	Correlación de Pearson	0	-0.3401	0
		Sig. (bilateral)		0.0023	
	Laissez-Faire LF	Correlación de Pearson	0	0	0
		Sig. (bilateral)			

Tabla 1. Relación entre Liderazgo y Cultura Organizacional

Fuente. Elaboración propia obtenida de los instrumentos

DISCUSIÓN

El predominio de mujeres en la profesión de Enfermería concuerda con investigaciones previas: Mancha, 2020; Iglesias et al, 2020; González, 2021. Este fenómeno se atribuye a lo que la sociedad y la cultura ha asociado a las mujeres con roles de cuidado debido a sus instintos maternales y naturaleza compasiva. (De Simone, 2020) Además, la mayoría de las enfermeras se encuentran en las etapas de adultez joven y madura, caracterizadas por la madurez emocional y económica, así como una mayor producción laboral.

El estilo de liderazgo que predomina en las jefas de enfermeras del hospital San Isidro Labrador es el liderazgo pasivo evitador. Resultados que difieren de estudios presentados por Mendoza &Tejada (2020) donde demostraron que los jefes de enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima tuvieron un estilo de liderazgo transaccional en gran mayoría; Valbuena et al, (2021) demostraron que los estilos de liderazgo predominantes en los líderes de enfermería fueron transformacional y transaccional, siendo el liderazgo correctivo/evitador el menos percibido por el personal; Arnao (2023) demostró que predomina el liderazgo transaccional, el Laissez Faire y el transformacional son los menos

percibidos en la gestión de enfermería en el servicio de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Grau. Los resultados podrían afectar la cultura organizacional y las metas de las propuestas pues según García & Mena (2020) y Rodríguez (2023) el liderazgo de las jefas de enfermería influye en el trabajo de las enfermeras y es un mediador del cumplimento de las metas organizacionales.

El estilo de liderazgo pasivo evitador no busca influenciar en los demás, delega las responsabilidades y solo se hace presente cuando surgen problemas graves. (Coluccio, 2020) El contexto de la pandemia de la COVID-19 y la post pandemia ha generado grandes resistencias al cambio por parte del personal, donde los líderes tuvieron que adaptarse a los cambios desarrollando diversos estilos de liderazgo transformacional, transaccional y pasivo evitador para sostener la gestión en un contexto de cambios permanentes. (Alegre et al, 2021) El presente estudio se desarrolló a finales de la pandemia e inicios de la post pandemia, épocas de incertidumbre y cambios permanentes para el personal de enfermería y la gestión a lo que se podría atribuir la percepción del personal sobre el estilo de liderazgo que predomina en las jefas de enfermería. Sin embargo; el estilo de liderazgo transformacional está presente dando a conocer, que a pesar de la ausencia de un liderazgo activo se han generado cambios significativos en la gestión de las jefas de enfermería.

En relación con la interacción entre el liderazgo de las jefas de enfermería y la cultura organizacional, los resultados revelan una conexión positiva, con $p < 0.005$. Estos hallazgos concuerdan con investigaciones previas, como Ligas (2021) que destacó una relación positiva y significativa entre el liderazgo profesional y la cultura organizacional en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco. Llancay (2021) demostró que el liderazgo influye de manera significativa y positiva en la cultura organizacional del personal de otorrinolaringología de un Hospital PNP; Sánchez (2022) demostró que el liderazgo y la cultura organizacional tienen una relación positiva y significativa según la percepción de los trabajadores del centro de salud Contumazá; Rojas (2022) identificó una relación significativa entre el liderazgo transformacional de las enfermeras y la cultura organizacional en un hospital del Cusco. Los resultados del estudio y los estudios previos, coinciden que el liderazgo de las jefas de enfermería ejerce una influencia significativa en la cultura organizacional.

Los resultados del estudio destacan la relación entre el liderazgo transformacional y transaccional con el indicador de la cultura organizacional "motivación", con $p < 0.005$. Estos resultados coinciden con estudios previos como el de Bahamonte (2021) y Bayser (2022), quienes señalan que el estilo de liderazgo influye en la cultura organizacional, siendo más altos en el indicador de la cultura organizacional motivación e identidad. La motivación, como indicador cultural, impulsa a los empleados a trabajar con mayor esfuerzo. (Paaiis y Pattiruhu, 2020) Según estos autores, el liderazgo ejerce una fuerte influencia en la motivación del personal y un personal motivado tiene un mayor rendimiento.

El estudio destaca la necesidad de un liderazgo auténtico y sólido en enfermería para garantizar la calidad de los servicios de salud. Un liderazgo efectivo no solo mejora la moral y la motivación del personal, sino que también asegura que se cumplan los objetivos organizacionales, especialmente en tiempos de crisis sanitaria, en igual medida el liderazgo de las jefas de enfermería tiene una relación positiva y significativa con la cultura organizacional. Esto implica que las características del liderazgo transformacional y transaccional influyen directamente en la motivación y la identidad del personal de enfermería, lo cual es crucial para mantener un ambiente de trabajo productivo y cohesivo.

CONCLUSIONES

La pandemia de COVID-19 ha servido como un catalizador para reconocer y fortalecer el rol del liderazgo en enfermería. La investigación realizada en el Hospital San Isidro Labrador demuestra que un liderazgo efectivo es fundamental para crear y mantener una cultura organizacional positiva, la motivación es un indicador de cultura organizacional favorable para ofrecer atención de calidad y enfrentar los desafíos futuros en el ámbito de la salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adissi, G. (2023). La enfermería retratada por la prensa digital durante la pandemia por covid-19. Una aproximación cualitativa a una región sanitaria del conurbano bonaerense (Argentina, 2020-2021). De prácticas y discursos, 12(20). Recuperado de: https://doi.org/10.30972/dpd.12196976

Alegre Alegre, T. M., Castillo Saavedra, E. F., Reyes Alfaro, C. E., & Salas Sánchez, R. M. (2021). Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19. Revista cubana de investigaciones biomédicas, 40 (1). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03002021000200007&script=sci_arttext&tlng=pt

Arnao Ramos, F. D (2023). Liderazgo en la gestión y satisfacción laboral del licenciado de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital Emergencias Grau, 2023. [Tesis para optar el grado académico de maestro en gerencia en Salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2023. Recuperado en: https://hdl.handle.net/20.500.12952/8231

Bahamonde Melendrez, S. L. (2021). Influencia de los estilos de liderazgo de las enfermeras en el clima organizacional de un Hospital en Lima Norte, año 2021. [Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Recuperado en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/76223

Bayser, S. E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud Ciencia y Tecnología, 2, 12. Recuperado de: https://doi.org/10.56294/saludcyt202212

Bú Alba, B. (2021). Diseño organizacional: La búsqueda del éxito. Sociedad & Tecnología, 5(1), 57–72. Recuperado de: https://doi.org/10.51247/st.v5i1.189

Bustamante Tarrillo, R. D. (2017). Percepción del enfermero sobre el estilo de liderazgo de los jefes de los servicios en el Hospital General de Jaén 2016. [Tesis para obtener el título profesional de licenciado en enfermería]. Cajamarca, Universidad Nacional de Cajamarca. Recuperado en: https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/1338

Coluccio Piñones, G., Pedraja-Rejas, L., Medel Romero, C., & Meza Castro, N. (2020). Estilo de liderazgo pasivo-evitador e intercambio de comportamientos líder-seguidor en estudiantes universitarios: una aproximación desde Chile. Hallazgos, 18(35), 129–147. Recuperado de: https://doi.org/10.15332/2422409x.5848

De Simone G. (2023). El Trabajo Social: profesión ligada a lo femenino y a otras ciencias. Margen: revista de trabajo social y ciencias sociales. 99 (10). Recuperado el 17 de junio de 2024, de http://chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.margen.org/suscri/margen99/DeSimone-99.pdf

García-Vargas, O., & Mena-De La Cruz, A. (2020). La Organización Informal ¿Expresión de cultura? Desarrollo gerencial, 12(2), 1–23. Recuperado de: https://doi.org/10.17081/dege.12.2.4488

González, N. G. (2021). Estilos de liderazgo y clima organizacional percibido por el personal de enfermería de un hospital público de la ciudad de Bahía Blanca. Salud Ciencia y Tecnología, 1, 5. Recuperado en: https://doi.org/10.56294/saludcyt20215

Gonzales W, Vílchez R. Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. (2021) Pensamiento & gestión, 50: 54-74. Recuperado en: https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/html/

Iglesias Armanteros, A. L.,Torres Esperón, J. M., Mora Pérez, Y., Sánchez Rodríguez, J. R. (2020). Liderazgo y clima organizacional de un hospital pediátrico cubano. Visión de enfermeras jefas y asistenciales. Rev. enferm; 10 (79): 1.23. Recuperado de: https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/download/47240/html?inline=1

Jiménez López, A.,F., & Gómez Aguirre, D., & Rendón Otálvaro, J., & Peláez Arcila, S. P. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. RHS-Revista Humanismo y Sociedad, 8(1), 81-98. Recuperado de: http://portal.amelica.org/ameli/journal/617/6172600007/

Llancay Albites, M. I. (2021). Influencia del liderazgo en la cultura organizacional en personal del servicio de Otorrinolaringología de un Hospital en Lima, 2021. [Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Recuperado en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92054

Loaiza-Torres, J. (2023). Liderazgo organizacional en tiempo de pandemia y post pandemia: Un análisis exploratorio. Perspectivas, 52, 9–26. Recuperado en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332023000200009&script=sci_arttext

Malave, J. (2022). Liderazgo responsable: Un enfoque integrador. Researchgate.net. 27(1): 40–44. Recuperado en:

https://www.researchgate.net/publication/362079904_Liderazgo_responsable_Un_enfoque_integrador

Mancha Alvarez, V. (2020). Liderazgo y clima organizacional percibido por el profesional de enfermería. Dirección Regional de Salud, Callao-2019. [Tesis para obtener el grado académico de Doctor en administración en Salud]. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en: https://hdl.handle.net/20.500.12952/5075

Martínez Ozuna, G., Santos Guzmán, J., Beltran, E. L., & Hernandez Angeles, A. L. (2020). Liderazgo transformacional en estudiantes de ciencias de la salud. Educación médica superior (Impresa), 34(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412020000200007&lng=es.

Mendoza Quijano, E., & Tejada Muñoz, S. (2020). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. Revista Científica UNTRM Ciencias Sociales y Humanidades, 3(1), 9. Recuperado en: https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.566

Mirabal Sarria, Y. (2021). Los conflictos empresariales y el clima organizacional: ¿Cómo tratarlos y evitarlos a futuro? E-IDEA Journal of Business Sciences, 3(11), 62–76. Recuperado en: https://doi.org/10.53734/eidea.vol3.id92

Moran Vera, G. L., Taipe Zurita, M. A., Chóez Mateus, A. G., & Collantes Piguave, A. Y. (2023). Vocación y liderazgo en la gestión de cuidados de enfermería. RECIAMUC, 7(1), 788–796. Recuperado en: https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(1).enero.2023.788-796

Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. Journal of Asian Finance Economics and Business, 7(8), 577–588. Recuperado en: https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577

Pedraja-Rejas, L. M., Marchioni-Choque, Í. A., Espinoza-Marchant, C. J., & Muñoz-Fritis, C. P. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. Formación Universitaria, 13(5), 3–14. Recuperado en: https://doi.org/10.4067/s0718-50062020000500003

Ligas Quispe, L. M. (2021). Clima organizacional y liderazgo del profesional de enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional del Cusco, 2020. [Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56363

Rojas Machaca, M. (2022). Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal de enfermería de un hospital de Cusco, 2022. [Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98011

Rodríguez Cuacuro, Walter (2023) Liderazgo ambidiestro: nutriendo el ecosistema organizacional como el micelio. CICAG: Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 20(2): 04-26. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9255270

Saiz Sáenz, M., & Jácome, R. (2022). Revisión bibliográfica: La Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior. Revista gestión de las personas y tecnología, 15(43), 20. Recuperado en: https://doi.org/10.35588/gpt.v15i43.5463

Sánchez Velásquez, J. K. (2022). Liderazgo y cultura organizacional según percepción de los trabajadores de salud del Centro de Salud Contumaza, 2021. 2021 [Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2022. Recuperado en: https://hdl.handle.net/20.500.12692/88456

Valbuena-Durán, L. D., Ruiz Rodríguez, M., & Páez Esteban, A. N. (2021). Nursing leadership, associated sociodemographic and professional factors: The perception of leaders and evaluators. Aquichan, 21(2), 1–15. Recuperado en: https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5

Vilca Casas, R. T. (2023). Clima organizacional y la autoevaluación del desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima 2023. [Tesis para obtener el grado de maestro de gestión en Salud], Lima: Universidad Norbert Wiener, 2023. Recuperado en: https://hdl.handle.net/20.500.13053/9937