

# Estilos de liderazgo de los profesionales de enfermería en las áreas preventivo promocionales, de los establecimientos de salud

## Leadership styles of nursing professionals in preventive promotional areas of health facilities

Hernán Luis Zambrano Castro <sup>1,a</sup>  
https://orcid.org/0000-0001-9897-8362

Diana Palma-Lozano <sup>1,b</sup>  
https://orcid.org/0000-0003-4520-7374

Recibido: 01-03-2018

Arbitrado por pares

Aceptado: 26-05-2018

**Citar como:** Zambrano, H; Palma-Lozano, D. (2018). Estilos de liderazgo de los profesionales de enfermería en las áreas preventivo promocionales, de los establecimientos de salud. *Desafíos*, 2018; 9(1); 40-49. https://doi.org/10.37711/desafios.2018.9.1.200

### RESUMEN

**Objetivo.** Determinar el estilo de liderazgo que más desarrollan los profesionales de enfermería de las áreas preventivas promocionales, de los establecimientos de la red de salud Huánuco. **Métodos.** Fue un estudio descriptivo observacional, prospectiva, transversal con 56 profesionales de enfermería que laboran en las áreas preventivo promocionales, de los establecimientos de la red de salud Huánuco en el 2016. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de las características generales de los profesionales de enfermería en estudio y el cuestionario multifactorial de liderazgo forma 5X corta adaptado. **Resultados.** Se analizó los resultados mediante la prueba Chi Cuadrada. Obteniendo que el 48,2 % de los profesionales de enfermería desarrollaron el liderazgo transformacional, por otro los estilos el liderazgo transformacional ( $p < 0,041$ ) que significa que se relacionaron con el desarrollo de algún tipo de liderazgo, mientras que el liderazgo transaccional ( $p < 0,212$ ) y liderazgo correctivo/evitador ( $p < 0,813$ ) no se relacionan. **Conclusión.** El estilo de liderazgo más desarrollado por los profesionales de enfermería en las áreas preventivas promocionales, de los establecimientos de la red de salud Huánuco fue el liderazgo transformacional.

**Palabras clave:** Liderazgo transaccional, liderazgo transformacional, liderazgo Laisser Faire, áreas preventivas promocionales

### ABSTRACT

**Objective.** Determine the leadership style most developed by the nursing professionals in the promotional preventive areas of the Huánuco health network establishments. **Methods.** It was a descriptive, observational, prospective, cross-sectional study with 56 nursing professionals who work in the promotional preventive areas of the Huánuco health network establishments in 2016. The instruments used were the questionnaire on the general characteristics of the nursing professionals under study and the adapted short 5X form multifactorial leadership questionnaire. **Results.** The results were analyzed using the Chi Square test. Obtaining that 48,2 % of nursing professionals developed transformational leadership, on the other the transformational leadership styles ( $p < 0.041$ ) which means that they were related to the development of some type of leadership, while transactional leadership ( $p < 0,212$ ) and corrective / avoidant leadership ( $p < 0,813$ ) are not related. **Conclusion.** The leadership style most developed by the nursing professionals in the promotional preventive areas of the Huánuco health network establishments was Transformational leadership.

**Keywords:** Transactional leadership, transformational leadership, Laisser Faire leadership, Laisser Faire leadership, promotional preventive areas.

a Licenciado en enfermería

1 Universidad de Huánuco, Perú

b Magister en docencia superior e investigación





## INTRODUCCIÓN

Los profesionales de enfermería, han tenido un rol muy determinante en el manejo de los sistemas de salud, ya que son un eje fundamental para todas las estrategias sanitarias en sus ámbitos de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación, por ello, es importante identificar las fortalezas y debilidades de nuestro profesional, quien la mayor parte del tiempo se ve relegado por la falta de criterio profesional, desconocimiento de funciones o la intrusión de otros profesionales, es por ello que se debe encaminar esfuerzos para mejorar desde las universidades el empoderamiento profesional. El liderazgo en la actualidad es muy utilizado para la influencia interpersonal que ejerce un líder a sus seguidores en una situación determinada, dirigida a través del proceso de comunicación humana, es por ello que surge el problema a cuál es el tipo correcto y más usado de liderazgo en las organizaciones, que se desempeñan mejor y más en el ámbito de la salud, ya que sabemos que el liderazgo es la capacidad de persuadir a otro para que busquen entusiastamente objetivos en conjunto. Es el factor humano que mantiene unido a un grupo y lo motiva hacia sus objetivos.

Según la Organización de las Naciones Unidas sobre las mujeres, respecto al liderazgo y participación política, refieren que en agosto del 2015 sólo un 22 % de las y los parlamentarios nacionales eran mujeres, lo que significa que la proporción de lideresas ha aumentado muy lentamente desde 1995, cuando se situaba en un 11,3 %. Del mismo modo sigue existiendo diferencias importantes en los porcentajes promedio de lideresas según las regiones. En Lima, en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, se demostró que el enfermero tiene 47,5 % de liderazgo medio, 22,5 % liderazgo alto; en la relación entre identidad profesional y liderazgo se encontró que las enfermeras que tienen liderazgo medio y presentaban identidad profesional alta, son en 55,6%; mientras que el 12,5% tienen identidad profesional baja y liderazgo bajo. Del mismo modo otro estudio, en Lima reveló que las habilidades que debe tener para conducir un equipo de trabajo, son las capacidades de convicción (26 %) y objetivos claros (21 %), mientras que las condiciones naturales más relevantes fueron los valores (42 %) y las habilidades (22 %).

Por otro lado, el liderazgo en los profesionales de enfermería es usado como una herramienta para influenciar sobre la población para mejorar los estilos de vida y así conseguir mejorar la calidad de vida de la población y consigo las metas institucionales.

Por lo expuesto anteriormente es necesario sensibilizar a los profesionales de enfermería sobre la importancia de un buen liderazgo en sus áreas de trabajo intra y extramurales que tendrá mucha influencia sobre la salud de la población del ámbito en que se desarrollan. Esta situación ha motivado a desarrollar esta investigación considerando necesario conocer la realidad del estilo de liderazgo que los profesionales de enfermería vienen desarrollando en las áreas preventivas promocionales, de los establecimientos de la red de salud de Huánuco, ya que dichas áreas tienen un gran impacto sobre la salud de la población. Por ende el objetivo de este estudio fue determinar el estilo de liderazgo que más desarrollan los profesionales de enfermería de las áreas preventivas promocionales, para iniciar un proceso de enseñanza y aprendizaje, que nos ayude a mejorar como profesionales y establezca un precedente del liderazgo del profesional de enfermería, para futuras investigaciones.

## MÉTODOS

### Tipo de estudio

La investigación fue observacional, prospectiva, transversal y descriptivo, porque el análisis estadístico será univariado que es el estilo de liderazgo.

### Área del estudio

Se determinó que los profesionales de enfermería que laboren en las áreas preventivas promocionales, de los establecimientos de la red de salud de los distritos de Huánuco, Amarilis y Pillco Marca durante los meses de setiembre del 2016 a febrero del 2017, iban a ser la población del estudio.

### **Diseño del estudio**

La investigación fue con el diseño de estudio descriptivo típico.

### **Población y muestra**

La población estuvo conformada por 56 profesionales en enfermería que laboren en las áreas preventivo promocionales, de los establecimientos de la red de salud de Huánuco, debido a que la población es pequeña se trabajó con la totalidad de profesionales en enfermería, considerándose una población muestral.

### **Definición de variables**

Estilos de liderazgo: Es un patrón de conducta que adopta un directivo o líder que suele ser típica en la mayoría con el fin de comandar a sus seguidores a lograr las metas u objetivos de la institución.

### **Instrumentos de recolección de datos**

En la investigación la técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron: cuestionario de entrevista de las características generales de los profesionales de enfermería en estudio y el cuestionario Multifactorial de Liderazgo en Forma corta 5X.

### **Procedimientos de la recolección de datos**

Para la investigación se realizó la solicitud de permiso a la dirección de los establecimientos de la red de salud de Huánuco, además se tuvo en cuenta un estudio de prueba piloto como estudio preliminar, para evitar algún sesgo en la investigación, además se buscó la validez del estudio mediante la validación cualitativa sobre todo mediante el juicio de expertos o Delfos, validación por aproximación a la población y validación racional, luego se procedió a la selección o muestreo de los profesionales en enfermería, mediante los criterios. Después se aplicó el instrumento para la toma de datos durante la investigación, además se realizó Selección, cómputo, o tabulación y evaluación de datos, para luego interpretar los datos según los resultados, confrontando con otros trabajos similares o con la base teórica disponible.

### **Aspectos éticos**

Se tuvo en cuenta la custodia de los datos (confidencialidad), las cuales solo fueron utilizadas con fines para el estudio de investigación. También se tuvo en cuenta el consentimiento informado a cada profesional de enfermería en estudio, Además, se tuvieron en cuenta los principios bioéticos (beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía)

### **Análisis de datos**

Para el análisis descriptivo de los datos se utilizó estadísticas de tendencia central y de dispersión como la media, desviación estándar y los porcentajes. En la comprobación de la hipótesis se utilizó la Prueba de CHI CUADRADA para una sola muestra. En todo el procesamiento de los datos se utilizará el paquete estadístico SPSS versión 19,0.

## **RESULTADOS**

Se identificó que la mayoría tuvieron la edad de adulto Joven (21-37 años) de igual forma, la gran mayoría de los profesionales de Enfermería que laboran en las áreas preventivo promocionales eran de género femenino [85,7 %(48)].

### **Tabla 01**

*Características demográficas de los profesionales de enfermería de las áreas preventivas promocionales, de los establecimientos de la red de salud de Huánuco-2016.*

---

*Características* *n=56*

---

<i>demográficas</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
<i>Edad</i>		
<i>Adulto Joven (21-37 Años)</i>	35	64,3
<i>Adulto (38 - 54 Años)</i>	15	25,8
<i>Adulto maduro (55-70 Años)</i>	5	8,9
<i>Genero</i>		
<i>Masculino</i>	8	14,3
<i>Femenino</i>	48	85,7
<i>Total</i>	56	100

*Nota: Elaboración Propia*

Las características laborales de los profesionales de enfermería en estudio, en relación a su centro de labor se observó que tanto en el Centro de Salud “Carlos Showing Ferrari” como en el Centro de Salud de Las Moras obtuvieron un 23.2 % de profesionales de enfermería que laboran en dichos establecimiento, de igual forma, la gran mayoría de los profesionales de Enfermería que laboran en las áreas preventivo promocionales pertenecen al área de Crecimiento y Desarrollo del niño sano (28,6 %), Siendo de un mes a 16 años (94,6 %) el tiempo de servicio que más predomina, de los cuales la mayoría eran Contratados(69,6 %) y en su mayoría por contratación Administrativa de Servicios (DL1057)[55,4 %].

Respecto a las características de formación académica de los profesionales de enfermería en estudio, en relación a su formación académica se observó que la mayoría llegaron al grado académico de licenciatura (60,7 %) asimismo, la gran mayoría de los profesionales de Enfermería que laboran en las áreas preventivas promocionales estudiaron en la universidad nacional Hermilio Valdizan (62,5 %).

La mayoría de los profesionales de enfermería no han realizado ningún diplomado sobre liderazgo hasta los dos últimos años (85,7 %) y en el último año la mayoría no ha tenido ninguna capacitación sobre liderazgo (66,1 %).

## **Tabla 02**

*Características de formación académica de los profesionales de enfermería de las áreas preventivas promocionales, de los establecimientos de la red de salud de Huánuco-2016.*

<i>Características de formación académica</i>	<i>de n = 56 fi</i>	<i>%</i>
<i>Formación académica</i>		
<i>Licenciado(a)</i>	34	60,7
<i>Especialista</i>	15	26,8
<i>Magister</i>	7	12,5
<i>Doctor (a)</i>	0	0
<i>Universidad de egreso</i>		
<i>Universidad nacional Hermilio Valdizan</i>	35	62,5
<i>Universidad de Huánuco</i>	20	35,7
<i>Universidad alas peruanas</i>	0	0
<i>Otros</i>	1	1,8
<i>Tenencia de diplomado en liderazgo en los últimos dos años</i>		
<i>Si</i>	8	14,3
<i>no</i>	48	85,7
<i>Tenencia de</i>		

capacitación sobre liderazgo en el último año		
Si	19	33,9
No	37	66,1
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

Nota: Elaboración Propia

La mayoría de los profesionales de enfermería no pertenecieron a ningún sindicato (69,6 %) y sobre el tipo de sindicato la mayoría ha optado por no integrar ningún sindicato (69,6 %). A la vez se identificó que el estilo más utilizado por los profesionales de enfermería es el liderazgo transformacional [48,2 % (27)] y el menos aplicado es el liderazgo correctivo/evitador [ya que 19,6 % (11)] del total de la muestra en estudio.

### Tabla 03

Estilos de liderazgo de los profesionales de enfermería de las áreas preventivo promocionales, de los establecimientos de la red de salud de Huánuco-2016.

Estilos de liderazgo	n = 56	
	fi	%
Liderazgo Transformacional	27	48,2
Liderazgo Transaccional	18	32,1
Liderazgo Correctivo/Evitador	11	19,6
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100 %</b>

Nota: Elaboración Propia

En lo que respecta a la comparación entre los estilos de liderazgo de los profesionales de enfermería en estudio según el desarrollo del liderazgo, se evidenció que 27 profesionales de enfermería desarrollaron el Liderazgo Transformacional, de igual manera 18 profesionales de enfermería desarrollaron el estilo transaccional y asimismo 11 profesionales de enfermería desarrollaron el liderazgo Correctivo/evitador.

Respecto a la comprobación estadística de la relación entre el liderazgo transformacional de los profesionales de enfermería según el desarrollo de su liderazgo, se encontró que si existe comparación, ello se realizó mediante la prueba de chi cuadrada con un valor de 0,071 y un valor de  $p \leq 0,041$ ; lo cual indica significancia estadística, es decir las variables se relacionan significativamente, donde la significancia estadística es baja, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Según la tabla la comprobación estadística de la relación entre el liderazgo transaccional de los profesionales de enfermería según el desarrollo de su liderazgo, se encontró que no existe comparación, ello se realizó mediante la prueba de Chi Cuadrada con un valor de 7,143 y un valor de  $p \leq 0,212$ ; lo cual indica que no existe significancia estadística, es decir las variables no se relacionan significativamente, donde la significancia estadística es alta, por lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

En relación a la comprobación estadística de la relación entre el liderazgo Correctivo/Evitador de los profesionales de enfermería según el desarrollo de su liderazgo, se encontró que no existe comparación, ello se realizó mediante la prueba de Chi Cuadrada con un valor de 20,643 y un valor de  $p \leq 0,813$ ; lo cual indica que no existe significancia estadística, es decir las variables no se relacionan significativamente, donde la significancia estadística es

alta, por lo cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación.

**Tabla 04**

*Relación entre los estilos de liderazgo y el desarrollo de estilos de liderazgo de los profesionales de enfermería de las áreas preventivo promocionales, de los establecimientos de la red de salud de Huánuco-2016.*

Desarrollo de liderazgo	<i>n = 56</i>				Prueba de Chi Cuadrado	Significancia Valor=p
	Sí N°	%	No N°	%		
Liderazgo Transformacional	27	48,31	29	51,79	0,071	0,041
Liderazgo Transaccional	18	32,14	38	67,86	7,143	0,212
Liderazgo Correctivo/ Evitador	11	19,64	45	80,36	20,643	0,813
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100 %</b>	<b>56</b>	<b>100 %</b>		

*Nota: Elaboración Propia*

## DISCUSIÓN

El presente trabajo gira entorno a la problemática de los estilos de liderazgo que desarrollan los profesionales de enfermería en estudio que laboran en las áreas preventivo promocionales, de los establecimientos de la red de salud de Huánuco, siendo un factor muy importante e influyente actualmente para la salud pública, evidenciado por índices bajos a las metas anuales sobre las actividades que brinda dichas áreas preventivo promocionales.

El estilo de liderazgo que desarrollan los profesionales de enfermería vienesiendo un factor muy importante para el desarrollo de las actividades en las áreas preventivas promocionales de los establecimientos de salud de Huánuco. La misma idea enmarca Márquez cuando en su estudio realizado en España, halló que el liderazgo de los profesionales de enfermería era mayor y más resaltante que el resto del personal de salud. La investigación tuvo como propósito determinar el estilo de liderazgo más aplicado por los profesionales de enfermería en las áreas preventivo promocionales de los establecimientos de salud de Huánuco, utilizándose instrumentos válidos y se tuvo una muestra representativa para el procesamiento de los datos, logrando así los resultados inferenciales, teniendo cuenta un p valor =  $\leq 0,05$ .

Del mismo la presente investigación tiene validez externa, como el tamaño de muestra fue lo suficiente para los 98 inferencial, por lo tanto los resultados obtenidos podrán ser generalizados para diversas situaciones de los profesionales de enfermería. El procesamiento de los resultados inferenciales se realizó usando una prueba no paramétrica (CHI CUADRADO), Se analizaron seis hipótesis, de los cuales dos de los resultados no llegaron a ser significativos; demostrando que el estilo de liderazgo más aplicado por los profesionales de enfermería es el liderazgo transformacional.

Nuestra investigación a su vez también es apoyada por Panadero (2011) porque durante su investigación nos explica que identificó que los profesionales de enfermería que desarrollaron el liderazgo transformacional se encuentra con tendencia a la categoría alta, esto quiere decir que existe una mayor probabilidad que los profesionales realicen un buen trabajo en las áreas preventivo promocionales. Según Hernández (2010) identificó que el profesional de enfermería en el servicio cántabro de salud fue menor en las escalas de liderazgo transformacional-carismático, y de igual manera fue menor en las escalas de liderazgo transaccional, dando así una controversia con los resultados obtenidos debido a que nuestra investigación demuestra lo contrario, pero Hernández también señala que esta es una escala (Sub Dimensión) mas no un estilo.



La principal limitación del presente estudio fue en cuanto a la disponibilidad de tiempo de los profesionales de enfermería, que vienen realizando en las áreas preventivas promocionales, otra limitación fue la dificultad al momento de entrevistar a cada profesional de enfermería debido a que es un "TABU" para algunos enfermeros sobre saber el estilo de liderazgo que desarrollan, y por último tenemos la limitación que en algunos establecimientos de salud no cuenta con un área dedicado a la investigación y docencia por lo que el trámite de permisos se debió hacer directamente con los directores de los establecimientos de salud.

Se concluye sobre la comparación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de liderazgo por parte de los profesionales de enfermería en estudio, se llegó a la conclusión de que el liderazgo transformacional es el más aplicado por los profesionales de enfermería en las áreas preventivo promocionales, de los establecimientos de la red de salud de Huánuco. Respecto a la comparación entre el liderazgo transaccional y el desarrollo de liderazgo por parte de los profesionales de enfermería en estudio, llegamos a la conclusión de que el liderazgo transaccional no es el más aplicado por los profesionales de enfermería en las áreas preventivas promocionales, de los establecimientos de la red de salud de Huánuco.

Y en cuando a la comparación entre el liderazgo Correctivo/ Evitador y el desarrollo de liderazgo por parte de los profesionales de enfermería en estudio, llegamos a la conclusión de que el liderazgo Correctivo/Evitador no es el más aplicado por los profesionales de enfermería en las áreas preventivo promocionales, de los establecimientos de la red de salud de Huánuco.

Finalmente, se recomienda a las universidades deben desarrollar y enseñar estrategias desde las aulas como cualidades y atributos para ser un líder y empoderamiento mediante diversas teorías. El colegio de enfermeros del Perú (CEP) deberá Introducir políticas que fomente la preparación de líderes en las diversas áreas preventivas promocionales y para ocupar cargos directivos u otros cargos administrativos, además de realizar cursos sobre liderazgo para el cambio con los tres enfoques humanos (personalidad, comportamiento y liderazgo) a nivel de consejos regionales. Los estudiantes de enfermería demostrar interés y empeño al momento de recibir capacitaciones o clases sobre liderazgo en enfermería, responder con calidad y coherencia ante cualquier situación que denote el liderazgo del estudiante de enfermería y no tener miedo ante un cargo administrativo o directivo y a las enfermeras y enfermeros desarrollar desde el ámbito de su trabajo el liderazgo en sus funciones a cargo de áreas preventivo promocionales y actualizarse sobre el liderazgo y la gerencia mediante capacitaciones, diplomados, clases magistrales, etc.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Camarena Melo, M. (2013). Liderazgo del profesional de enfermería y su influencia en el desempeño laboral en los servicios de emergencia de hospitales públicos de lima [Tesis para optar a la licenciatura en enfermería, universidad Cayetano Heredia]. Repositorio de la universidad Cayetano Heredia.
- Cerro M., Gary L. (2013). Características de liderazgo en los estudiantes de enfermería de la CURN de VII y VIII semestre, segundo periodo. Cartagena 2013 [Tesis de grado para optar el título de enfermera, universitaria Rafael Núñez Cartagena]. Repositorio de la Universidad de Rafael Núñez Cartagena.
- Durán de Villalobos, M. (1988). El desarrollo del liderazgo y la educación en enfermería. *Educmed salud*, 22(2),1-10.
- Gómez Rada C.(2011) Liderazgo: Conceptos, Teorías Y Hallazgos Relevantes. Cuadernos Hispanoamericanos de psicología, 2 (2), 61.
- Hernández Jiménez, C. (2010). Estilo de liderazgo de enfermeras y enfermeros del servicio cántabro de salud. *REDUCA*, 2 (1), 593-606.
- Pardo Mejía, C. (2011). Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de 3er. Nivel de atención de Cartagena. tesis para optar al grado de magíster en enfermería con énfasis en gerencia en servicios de salud, universidad nacional de Cartagena]. Repositorio de la universidad nacional de Cartagena.
- Panadero, L. (2011). Características de liderazgo de los estilos transformacional /transaccional en los profesionales de enfermería de una IPS de Bogotá 2011 [tesis para optar el grado de maestría, Universidad nacional de Colombia]. Repositorio de la Universidad nacional de Colombia.
- Pérez J., Gardey A. (2016). Definición de Líder. Sitio. Consultado el 13 de setiembre de 2016. <http://definicion.de/lider/>.
- Quispe Nuñuvero J. (2014). Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el servicio de medicina, 2014 [tesis Para optar Título Profesional de Licenciado en Enfermería, Universidad Mayor de San Marcos]. Repositorio de la Universidad Mayor de San Marcos.
- Quezada Torres, C. IllescaPretty, m. Cabezas González. (2014). Percepción del liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un hospital del sur de Chile. *Cienc. Enferm.* Consultado el 10 de enero de 2016.
- Ramos Ramírez C. (2014). Liderazgo personal e interpersonal de los profesionales de enfermería que laboran en las estrategias sanitarias de los establecimientos de salud de Huánuco. [Tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería, Universidad de Huánuco]. Repositorio de la Universidad de Huánuco.
- Sepúlveda M, Vásquez J. (2008). "Inteligencia Emocional y Liderazgo" Un estudio, sobre la relación que pudiese darse entre la inteligencia emocional y los. estilos de liderazgo en los jóvenes dirigentes estudiantiles, secundarios y universitarios de la región Metropolitana [tesis para optar al grado de licenciado en psicología, Universidad Academia de humanismo cristiano]. Repositorio de la Universidad Academia de humanismo cristiano.
- Vásquez Alva D. (2012). Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundario de una institución educativa del distrito de La Perla-Callao [tesis para optar el grado académico de maestro en educación mención en evaluación y acreditación de la calidad de la

educación, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola.

Villalón Camus X. (2014). El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal [tesis para optar al grado de magister en educación]. Repositorio de la universidad de Chile.

Yarasca Garay K.(2011) Perfil de liderazgo transformacional en estudiantes y docentes de práctica de enfermería de la UNMSM según opinión de los estudiantes de la EAP de Enfermería de la UNMSM, Lima - Perú, en el año 2011. [Tesis para optar por el título profesional de enfermería, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

**Contribución de los autores**

HLZC concepción diseño, interpretación de los datos, redacción del manuscrito, revisión crítica del manuscrito y aprobaron la versión final

DPL: concepción diseño, interpretación de los datos, redacción del manuscrito, revisión crítica del manuscrito y aprobaron la versión final

**Fuentes de financiamiento.**

Este proyecto fue financiado en parte por la Universidad de Huánuco.

**Conflictos de interés**

Ninguno

**Correspondencia:** Hernán Luis Zambrano Castro

**Correo electrónico:** hernan\_28\_12@outlook.com