Descargado el: 9-11-2026 ISSN 1727-897X

ARTÍCULO ORIGINAL

Estilos de liderazgo en profesionales sanitarios peruanos
Peruvian health professionals' leadership styles

Franklin Jhony Julián Méndez[1] Cecilia Elizabeth Reyes Alfaro[2] Ericson Felix Castillo Saavedra[1] Verónica Yamilet Coronel Vega[1] Sara Isabel Cabanillas Ñaño[1] Rosa María Salas Sánchez[2] Julissa Estmilsinia Vargas Vigo[1]

[1] Universidad Nacional de Trujillo, Peru
[2] Universidad Cesar Vallejo, Peru

Cómo citar este artículo:
Julián-Méndez F, Reyes-Alfaro C, Castillo-Saavedra E, Coronel-Vega V, Cabanillas-Ñaño S, Salas-Sánchez R, Vigo J. Estilos de liderazgo en profesionales sanitarios peruanos. **Medisur** [revista en Internet]. 2023 [citado 2026 Nov 9]; 21(5):[aprox. 6 p.]. Disponible en: https://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/5771

Resumen

Fundamento: el liderazgo representa un rasgo importante que debe poseer toda persona encargada de dirigir un grupo. Los cambios organizacionales generados en las oficinas farmacéuticas deben ser asumidos mediante un estilo de liderazgo que permita alcanzar los objetivos y metas planteadas, con el fin de asegurar y optimizar la atención sanitaria.
Objetivo: determinar los estilos de liderazgo en profesionales Químico-Farmacéuticos que laboran en establecimientos públicos y privados de la ciudad de Trujillo (Perú).
Métodos: estudio descriptivo de corte transversal que incluyó 94 profesionales colegiados que se desempeñan como directores técnicos. En la recolección de datos se empleó como técnica la encuesta y como instrumento al cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire , que constó de 36 preguntas en escala de Likert, distribuidas en tres dimensiones: liderazgo transformacional, transaccional y correctivo/pasivo/evitador.
Resultados: el 82, 9 % de los profesionales laboran como directores técnicos en el sector privado; el 57, 4 % son del género femenino y más del 60 % presentan un nivel alto de liderazgo. Unidos ambos sectores, los estilos de liderazgo transformacional y transaccional de nivel alto estuvieron presente en un 28,7 % y 61, 7 %, respectivamente; el liderazgo correctivo/pasivo/evitador de nivel medio estuvo presente en 72, 3 % de los profesionales. Asimismo, el liderazgo transformacional de nivel alto estuvo presente en 62, 5 % de los que trabajan en el sector público y en 56, 4 % de los del sector privado; el estilo de liderazgo correctivo/pasivo/evitador en un nivel medio estuvo presente en más del 60 % de los profesionales de ambos sectores.
Conclusiones: el estilo de liderazgo más predominante fue el transaccional.

Palabras clave: liderazgo, gobernanza

Abstract

Foundation: leadership represents an important trait that must be presented by every person in charge of directing a group of people. The organizational changes generated in pharmaceutical offices must be assumed through a leadership style that allows achieving the objectives and goals set, in order to ensure and optimize health care.
Objective: to determine the Chemist-Pharmaceutical professionals' leadership styles who work in public and private establishments in the city of Trujillo (Peru).
Methods: a descriptive cross-sectional study that included 94 collegiate professionals who work as technical directors. In data collection, the survey was used as a technique and the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) as an instrument, which consisted of 36 questions on a Likert scale, distributed in three dimensions: transformational, transactional, and corrective/avoidant leadership.
Results: 82.9 % of the professionals work as technical directors in the private sector; 57.4 % are female and more than 60 % have a high level of leadership. Together both sectors, the high-level transformational and transactional leadership styles were present in 28.7 % and 61.7 %, respectively; mid-level corrective/passive/avoidant leadership was present in 72.3 % of the professionals. Likewise, high-level transformational leadership was present in 62.5 % of those who work in the public sector and in 56.4 % of those in the private sector; the corrective/passive/avoidant leadership style at a medium level was present in more than 60 % of the professionals in both sectors.
Conclusions: the most predominant leadership style was transactional.

Key words: leadership, health governance

Aprobado: 2023-08-14 10:23:02

Correspondencia: Franklin Jhony Julián Méndez. Universidad Nacional de Trujillo. Perú. fjjulian@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el liderazgo es fundamental para alcanzar el éxito en una organización de asistencia sanitaria.[1] Dentro de los sistemas de salud se encuentra el Químico Farmacéutico, cuyos profesionales se ven en la necesidad de asumir un rol protagónico dentro del servicio de farmacia de una institución pública o privada, con la finalidad de generar cambios dentro de una política de mejora continua.[2]

Anteriormente, se consideraba que la persona que lideraba una institución debería ser exigente y generar temor en sus trabajadores, y con ello, incrementar la productividad, pero a medida que ha transcurrido el tiempo, este tipo de pensamiento se ha vuelto obsoleto dentro de las organizaciones.[3, 4]

Al respecto, en un estudio se ha demostrado que el liderazgo dentro de una institución debe considerar la inteligencia emocional como factor de cambio y manera de maximizar las habilidades blandas en los trabajadores.[5] Por otra parte, en otra investigación se encontró que la implementación del liderazgo transformacional mejoró la rentabilidad, así como también, el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.[6]

De esta manera, los aspectos relacionados al liderazgo no son ajenos al profesional Químico Farmacéutico peruano, que tiene que organizar, planificar y ejecutar actividades con trabajadores de distintas características personales y sociales, que influyen directamente en las relaciones interpersonales, y, por tanto, en el logro de los objetivos institucionales, ya sea en la oficina de farmacia pública o privada.[2]

En muchas ocasiones en los servicios de farmacia de centros de salud y hospitales se observan tratos inadecuados hacia el paciente, producido por el estrés, un mal manejo de liderazgo o por otra circunstancia diferente. Respecto al sector privado, las manifestaciones se presentan en menor proporción, lo que puede estar influenciado por su régimen de contrato o por el liderazgo ejercido por el profesional Químico Farmacéutico.

El estilo de liderazgo dentro de un servicio de farmacia debe satisfacer las necesidades y metas trazadas del grupo humano que conduce.[1,7 8] Actualmente, se hace necesario dirigir, guiar y educar a los trabajadores orientados en un objetivo en común, por tal motivo, el profesional Químico Farmacéutico debe presentar un liderazgo que permita promover y conducir el cambio organizacional basado en la mejora continua y en la calidad de atención del paciente atendido.[9]

De esta manera, el liderazgo es la capacidad que tiene una persona para influenciar y motivar a sus seguidores, con la finalidad de conseguir los objetivos establecidos, conllevando al éxito organizacional.[10,11,12]

Los estilos de liderazgo permiten organizar las conductas que asume el líder cuando desempeña sus funciones. Dentro de los estilos de liderazgo se encuentran:

El liderazgo transaccional hace referencia a la transacción que hace el líder ya que presta su servicio de alto valor y es difícil de substituir, por lo tanto, es imprescindible en la organización, pero cuando hay cambios acelerados, este estilo de liderazgo es incompleto ya que no presta la atención adecuada en los aspectos expresivos de la organización. Por otra parte, el liderazgo transformacional, es aquel que ayuda a incrementar el nivel de rendimiento y desarrollo de cada miembro de la organización, así como de la organización en general. Finalmente, el liderazgo correctivo/ evitador se caracteriza por que los líderes evitan influenciar a los miembros de la organización, además los recargan de responsabilidades, sin tener metas claras y por ende no toman las mejores decisiones para alcanzar el éxito de la organización.[7, 13, 14]

En el sector privado y público, un adecuado liderazgo del profesional Químico Farmacéutico hacia su personal técnico de farmacia permite mejorar las relaciones interpersonales, lo cual impacta necesariamente en el desempeño laboral, así como también en la gestión de suministro de productos farmacéuticos y dispositivos médicos, y, por tanto, en la planificación y seguimiento de los procesos en la búsqueda de la mejora continua enmarcada en la atención ofrecida al paciente en el momento de la entrega del medicamento.

Al mismo tiempo, el liderazgo conducido de forma adecuada fomenta actitudes, competencias y habilidades para poder afrontar los constantes cambios presentados en el entorno laboral, para optimizar la calidad de atención del servicio de farmacia de una entidad pública o privada.[2] Por tal motivo, el estudio

pretende determinar los estilos de liderazgo de profesionales Químico Farmacéuticos peruanos.

MÉTODOS

Estudio descriptivo de corte transversal, que midió la variable estilos de liderazgo en sus diversas clasificaciones: transformacional, transaccional, correctivo y pasivo/evitador. El marco muestral estuvo constituido por 94 profesionales Químico Farmacéuticos habilitados provenientes de un listado proporcionado por la entidad correspondiente, que se desempeñan como directores técnicos en el sector público o privado.

Los criterios de inclusión consideraron a aquellos que se encontraron habilitados al momento de la encuesta, que laboraban en oficina farmacéutica del sector público y privado. Los criterios de exclusión consideraron a aquellos que no desearon participar del estudio.

La técnica de investigación que permitió la recolección de datos fue la encuesta, que utilizó como instrumento el cuestionario MLQ versión corta adaptado al profesional Químico Farmacéutico, de Alegre et al[2] que constó de 36 preguntas en escala de Likert que va desde nunca (0 puntos) hasta siempre (4 puntos), distribuidas en tres dimensiones: liderazgo transformacional, transaccional y correctivo/pasivo/evitador.

Las preguntas incluidas en el liderazgo transformacional estuvieron relacionadas con la influencia idealizada, motivación inspiradora y estimulación intelectual. Del mismo modo, las preguntas incluidas en el liderazgo transaccional se relacionaron con la consideración individualizada y recompensa contingente. Finalmente, en el correctivo/evitador se incluyó a la dirección por excepción activa, dirección por excepción pasiva y dejar hacer o *laissez faire*.

El instrumento fue sometido a un análisis de confiabilidad, y en función del tipo de preguntas que presenta (escala de Likert), se consideró utilizar Alfa de Crombach y se obtuvo un valor de 0,718, siendo confiable de acuerdo con la literatura respecto a análisis psicométrico.[15, 16]

El procedimiento de recolección de datos constó en realizar un cuestionario en un aplicativo de Google Form, para posteriormente enviar un enlace a cada teléfono móvil del colegiado Químico Farmacéutico que cumplía con los criterios de inclusión, extraídos del listado entregado por el colegio profesional.

Los resultados obtenidos se analizaron estadísticamente a través de programas como Excel 2016 y *Statistical Packageforthe Social Sciences* (SPSS) 27, y se muestran en tablas mediante números absolutos y porcentaje.

RESULTADOS

Se comprobó que el 82,9 % de los Químico Farmacéuticos laboran como directores técnicos en el sector privado. El 57,4 % son del género femenino. (Tabla 1).

Tabla 1. Distribución de los Químico Farmacéuticos que laboran como directores técnicos según sexo y sector

Características		No.	%
Sector	Público	16	17,1
	Privado	78	82,9
Género	Masculino	40	42,6
	Femenino	54	57,4

En sentido general el nivel de liderazgo es alto con un 66 %. Unidos ambos sectores, los estilos de liderazgo transformacional y transaccional de nivel alto estuvieron presente en un 28,7 % y 61, 7 %, respectivamente; el liderazgo correctivo/pasivo/evitador de nivel medio estuvo presente en 72, 3 % de los profesionales. (Tabla 2).

Tabla 2. Estilos de liderazgo de los Químico Farmacéuticos que laboran como directores técnicos en sector público y privado

Variable	Bajo		Medio		Alto	
	No.	%	No.	%	No.	%
Transformacional	4	2,1	36	19,2	54	28,7
Transaccional	10	10,6	26	27,7	58	61,7
Correctivo/pasivo/evitador	0	0,0	68	72,3	26	27,7
Liderazgo	2	2,1	30	31,9	62	66,0

Analizando los sectores por separado, se pudo comprobar que el liderazgo transformacional estuvo presente en un nivel alto (62,5 %) en el sector público y 56,4 % en el sector privado. Asimismo, en el liderazgo transaccional, los profesionales del sector público estuvieron presente en un 6, 3 %, 25 % y 68,7 % para los niveles bajo, medio y alto, respectivamente. Mientras que, en el sector privado estuvo presente en un 11,5 %, 28,2 %, 60, 3 % para el nivel bajo, medio y alto. Al respecto, se evidenció que este tipo de liderazgo está presente en más del 60 % de los profesionales encuestados, tanto del sector público como privado. Finalmente, se evidencia que el liderazgo correctivo/pasivo/evitador estuvo presente en un nivel medio con un 68,7 % para el sector público y en un 73,1 % para el sector privado, demostrándose que este estilo de liderazgo está presente en más del 60 % de los profesionales que laboran como directores técnicos. (Tabla 3).

Tabla 3. Liderazgo transformacional de los Químico Farmacéuticos que laboran como directores técnicos según sector.

Tipo de liderazgo	Sector	Bajo		Medio		Alto	
		No	%	No.	%	No.	%
Transformacional	Público	0	0,0	6	37,5	10	62,5
	Privado	4	5,2	30	38,4	44	56,4
Transaccional	Público	1	6,3	4	25,0	11	68,7
	Privado	9	11,5	22	28,2	47	60,3
Correctivo/pasivo/evitador	Público	0	0,0	11	68,7	5	31,3
	Privado	0	0,0	57	73,1	21	26,9

DISCUSIÓN

Los diferentes cambios que se producen en las organizaciones, como las oficinas farmacéuticas, generan la rápida adaptación de los diversos estilos de liderazgo, involucrando la interacción entre el director técnico y los empleados, debido a que cumplen un rol importante en la atención

primaria de la salud y, por ende, deben trabajar en equipo con el fin de optimizar la calidad de atención y satisfacer las necesidades de los pacientes.[2, 17, 18] Por otra parte, la necesidad de la recuperación de la salud se refleja en el incremento desmesurado en aperturas de farmacias y boticas, conllevando a una mayor participación de profesionales en el sector privado.

Según algunos autores manifiestan, el liderazgo transformacional se desarrolla a partir del transaccional, debido a que el líder (director técnico) aumenta sus niveles de desempeño y esfuerzo, a través de la metodología transaccional; además, estos tipos de estilo de liderazgo influyen directamente en la calidad de atención y clima organizacional.[19,20]

En este sentido, el liderazgo transformacional es capaz de motivar y busca promover el crecimiento individual tanto del líder, como también de los miembros de la organización. Asimismo, genera un ambiente favorable y apto ante el cambio organizacional dentro de la oficina farmacéutica.[7, 19, 21]

Por su parte, el liderazgo transaccional, de forma general, se basa en influenciar a los miembros de la organización mediante un sistema de recompensa según el rendimiento de cada uno de ellos, a su vez está integrado por 3 dimensiones: recompensa contingente, gestión por excepción activa y pasiva. La recompensa contingente se realiza según el logro del desempeño laboral, a través del incremento salarial, bonos, entre otros; mientras, la gestión por excepción activa evita fallas, debido a que el líder realiza controles y supervisiones de manera constante, con el fin de alcanzar el logro organizacional; por el contrario, en la gestión por excepción pasiva, el líder solo interviene cuando es necesario.[8,10,13]

En el contexto de aplicación, se observó que en algunos establecimientos farmacéuticos del sector privado, existe un sistema de bonificaciones, basados en la mayor rotación de un producto, y esto hace que en el momento de la compra se trate de inducir por un determinado laboratorio, que no necesariamente tiene precios accesibles al paciente.

Por otra parte, el liderazgo correctivo/pasivo/evitador estuvo presente en un nivel medio con un 72,3 %, debido a que este estilo evita la responsabilidad del líder, quien solo interviene cuando hay algún problema, siendo conocido también como liderazgo *laissez-faire;* este es el menos efectivo y su presencia incluso llega a ser perjudicial para una organización. Respecto a esto, en los resultados encontrados por Cárcamo et al, donde encuestaron a 165 participantes de enfermería, obtuvieron promedios más bajos en el liderazgo transformacional y transaccional en la parte asistencial, y estos valores se basarían en la política de salud, que está orientada al cumplimiento de objetivos concretos en un tiempo determinado, lo que obliga muchas veces a que el personal tenga una conducta transaccional entre la enfermera(o) y el paciente.[21]

Al mismo tiempo, el liderazgo correctivo/pasivo/evitador evita influenciar a los otros miembros de la organización, eludiendo sus responsabilidades, e imponiendo mucha carga sobre ellos, sin tener metas ni objetivos claros, y por ende, no contribuyen en la toma de decisiones ante determinados cambios organizacionales. Este estilo está integrado por dos dimensiones: dirección pasiva/evitadora, la cual se caracteriza por que el líder deja las cosas tal y como están, interviniendo sólo cuando el problema se complica, y, la otra dimensión es llamada *laissez-faire*, la cual se caracteriza porque el líder evita tomar decisiones y no influye en el logro de los objetivos, ni en la mejora del clima laboral, por tanto, no hace uso de su autoridad.[10, 12, 18]

Por consiguiente, dentro de una oficina farmacéutica pública o privada se debe liderar de una manera equilibrada, de tal forma, que los técnicos de farmacia puedan brindar sus opiniones, pero sin llegar al extremo de no cumplir con las funciones propias de su trabajo. En el sector privado, la exigencia es mayor, porque en el momento que firman su contrato, se les indica muchas veces, que la oportunidad laboral es bajo presión y con la intención de llegar a un monto diario definido por la empresa; mientras en el sector público, por las propias características del contexto sociocultural, el trabajo no es bajo presión, pero la remuneración laboral suele ser menor.

Ante esto, el nuevo perfil del Químico Farmacéutico no solo debe limitarse a la calidad de atención enfocada al paciente, sino también, en aspectos técnicos – administrativos dentro de una organización, razón por la cual se hace necesario que en las mallas curriculares se deban implementar temáticas de liderazgo y

relaciones interpersonales, que no solo aplica en la dispensación de medicamentos, sino además, puede extenderse a la industria farmacéutica, cosmética, asuntos regulatorios, entre otros.

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses.

Contribuciones de los autores

Conceptualización: Franklin Jhony Julián Méndez, Cecilia Elizabeth Reyes Alfaro, Ericson Felix Castillo Saavedra, Veronica Yamilet Coronel Veja.

Visualización: Cecilia Elizabeth Reyes Alfaro, Ericson Felix Castillo Saavedra, Rosa María Salas Sánchez.

Redacción: Franklin Jhony Julián Méndez, Veronica Yamilet Coronel Vega.

Redacción, revisión y edición: Franklin Jhony Julián, Ericson Felix Castillo Saavedra, Veronica Yamilet Coronel Vega.

Financiación

Autofinanciado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Castro G, Noguera A. Estilos de dirección en el sector salud en Colombia. Estud Gerenc [revista en Internet]. 2022 [cited 10 May 2023] ; 38 (163): [aprox. 14p]. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232022000200136&lng=en&nrm=es.

2. Alegre T, Castillo E, Reyes C, Salas R. Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19. Rev Cubana Invest Bioméd [revista en Internet]. 2021 [cited 19 Feb 2023] ; 40 (Suppl 1): [aprox. 10p]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002021000200007&lng=es.

3. Valbuena-Durán L, Rodríguez M, Esteban A. Nursing leadership, associated sociodemographic and professional factors: The perception of leaders and evaluators. Aquichan [revista en Internet]. 2021 [cited 19 Feb 2023] ; 21 (2): [aprox. 8p]. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972021000202125&lng=en.

4. Hernández J, Duana D, Polo S. Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. Rev Cubana Salud Pública [revista en Internet]. 2021 [cited Feb 19] ; 47 (2): [aprox. 10p]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662021000200010&lng=es.

5. Villa A. Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo. Revista Investig Desarro Innov [revista en Internet]. 2019 [cited 17 Feb 2023] ; 37 (2): [aprox. 25p]. Available from: https://revistas.um.es/rie/article/view/365461.

6. Enderica O, Almeida K, Chamba S, Tinoco E. Implementación de un liderazgo empresarial que mejore la comunicación efectiva en las empresas de una ciudad ecuatoriana. Revista Ciencia Unemi [revista en Internet]. 2018 [cited 15 Feb 2023] ; 11 (26): [aprox. 9p]. Available from: https://www.redalyc.org/journal/5826/582661257008/html/.

7. Martinez G, Santos J, Beltrán E, Hernández A. Liderazgo transformacional en estudiantes de ciencias de la salud. Educ Med Super [revista en Internet]. 2020 [cited 19 Feb 2023] ; 34 (2): [aprox. 8p]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412020000200007&lng=es.

8. Carlton E, Holsinger J, Riddell M, Bush H. Full-range public health leadership, part 1: quantitative analysis. Front Public Health [revista en Internet]. 2015 [cited 19 Feb 2023] ; 30 (3): [aprox. 6p]. Available from: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25984511/.

9. Günzel F, Jain A, Kjeldsen A. Distributed leadership in health care: The role of formal leadership styles and organizational efficacy. Liderazgo [revista en Internet]. 2016 [cited 19 Feb 2023] ; 14 (1): [aprox. 23p]. Available from: https://psycnet.apa.org/record/2018-05920-006.

10. Sfantou D, Laliotis A, Patelarou A, Sifaki D, Matalliotakis M, Patelarou E. Importance of Leadership Style towards Quality-of-Care Measures in Healthcare Settings: A Systematic Review. Healthcare (Basel) [revista en Internet]. 2017 [cited 19 Feb 2023] ; 5 (4): [aprox. 10p]. Available from: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC57

46707/.

11. Tziner A, Shkoler O. Leadership styles and work attitudes: does age moderate their relationship?. Eur J Work Organ Psychol [revista en Internet]. 2018 [cited 21 Feb 2023] ; 34 (3): [aprox. 6p]. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622018000300007&script=sci_abstract&tlng=en.

12. Musinguzi C, Namale L, Rutebemberwa E, Dahal A, Nahirya P, Kekitiinwa A. The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda. J Healthc Leadersh [revista en Internet]. 2018 [cited 22 Feb 2023] ; 10: [aprox. 11p]. Available from: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29719425/.

13. Agus P, Innocentius B, Masduki A, Laksmi W, Choi H. Effect of transformational and transactional leadership style on public health centre performance. J Bus Res [revista en Internet]. 2020 [cited 20 May 2023] ; 2 (1): [aprox. 10p]. Available from: https://media.neliti.com/media/publications/322934-effect-of-transformational-and-transacti-530ee540.pdf.

14. Castillo E, Medina M, Bernardo J, Reyes C, Ayala C. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. Rev Cubana Salud Pública [revista en Internet]. 2019 [cited Feb 23] ; 45 (2): [aprox. 10p]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004.

15. Lamprea J, Gómez-Restrepo C. Validez en la evaluación de escalas. Rev Colomb Psiquiatr [revista en Internet]. 2007 [cited 16 Feb 2023] ; 36 (2): [aprox. 8p]. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502007000200013&lng=en.

16. Veranes I, Peñalver A. Instrumento para medir el desarrollo del liderazgo en instituciones de salud. Infodir [revista en Internet]. 2021 [cited 19 Feb 2023] (36): [aprox. 18p]. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000300008&lng=es.

17. Deschamps A. Liderazgo e innovación en medicina del trabajo. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [revista en Internet]. 2022 [cited 25 Feb 2023] ; 31 (1): [aprox. 2p]. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552022000100001.

18. Vázquez J. Necesidad de nuevos liderazgos en atención primaria y medicina de familia en España. Aten Primaria [revista en Internet]. 2022 [cited 24 Feb 2023] ; 54 (2): [aprox. 2p]. Available from: https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-S0212656722000026.

19. Jiménez A, Gómez D, Rendón J, Peláez S. Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. RHS [revista en Internet]. 2020 [cited 20 Feb 2023] ; 8 (1): [aprox. 18p]. Available from: http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/RHS/article/view/399.

20. Gómez A, Ramírez L, Lahera M. La atención farmacéutica: componente de calidad necesario para los servicios de salud. Multimed [revista en Internet]. 2012 [cited 21 Mar 2023] ; 16 (2): [aprox. 12p]. Available from: https://www.medigraphic.com/pdfs/multimed/mul-2012/mul122j.pdf.

21. Cárcamo C, Rivas E. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. Aquichan [revista en Internet]. 2017 [cited 21 Mar 2023] ; 17 (1): [aprox. 13p]. Available from: http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v17n1/1657-5997-aqui-17-01-00073.pdf.