

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i4.1798>

Impacto del liderazgo transformacional en enfermería sobre la calidad de la atención hospitalaria

Impact of Transformational Leadership in Nursing on the Quality of Hospital Care

Diana Lizbeth Garcés Proaño

dgarces@est.unibe.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0003-1345-1273>

Universidad Iberoamericana del Ecuador-(UNIBE)

Quito - Ecuador

Mirian Elizabeth Ibarra Paillacho

mibarra@est.unibe.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0002-2489-0215>

Universidad Iberoamericana del Ecuador-(UNIBE)

Quito - Ecuador

Indyra Emma Gallard Muñoz

igallard@unibe.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-1236-7363>

Universidad Iberoamericana del Ecuador-(UNIBE)

Quito - Ecuador

Artículo recibido: 18 noviembre 2025 -Aceptado para publicación: 28 diciembre 2025

Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

RESUMEN

Introducción: El liderazgo transformacional en enfermería, caracterizado por inspirar, motivar y guiar al equipo hacia metas compartidas, se postula como un factor decisivo para mejorar la calidad de la atención hospitalaria. Esta revisión sistemática analiza su impacto en el desempeño del equipo, la percepción del paciente y los resultados asistenciales. **Metodología:** Se realizó una revisión sistemática bajo la metodología PRISMA, consultando las bases de datos PubMed, Google Académico y Scielo. Se incluyeron 13 estudios publicados entre 2020 y 2025 que abordaban la relación entre el liderazgo transformacional en enfermería y la calidad de la atención.

Resultados: La evidencia demuestra que el liderazgo transformacional se asocia positivamente con una mayor motivación, compromiso y satisfacción laboral del personal de enfermería, reduciendo el agotamiento emocional y la rotación. Además, este estilo de liderazgo mejora la coordinación de los cuidados, disminuye eventos adversos y fortalece la comunicación, lo que se traduce en una mayor satisfacción del paciente con la atención recibida. **Conclusión:** El liderazgo transformacional es un recurso estratégico esencial para garantizar una atención hospitalaria de calidad, segura y humanizada. Su implementación efectiva requiere superar barreras como la sobrecarga laboral y la falta de formación gerencial, mediante políticas institucionales que fortalezcan las competencias de liderazgo y reconozcan el rol estratégico de la enfermería.

Palabras Claves: liderazgo transformacional, calidad de la atención, enfermería, atención hospitalaria, satisfacción del paciente, clima organizacional

ABSTRACT

Introduction: Transformational leadership in nursing, characterized by inspiring, motivating, and guiding the team towards shared goals, is considered a decisive factor in improving the quality of hospital care. This systematic review analyzes its impact on team performance, patient perception, and care outcomes. Methodology: A systematic review was conducted following the PRISMA methodology, consulting PubMed, Google Scholar, and Scielo databases. Thirteen studies published between 2020 and 2025 addressing the relationship between transformational leadership in nursing and quality of care, were included. Results: The evidence shows that transformational leadership is positively associated with increased motivation, commitment, and job satisfaction among nursing staff, reducing emotional exhaustion and turnover. Furthermore, this leadership style improves care coordination, decreases adverse events, and strengthens communication, leading to higher patient satisfaction with the care received. Conclusion: Transformational leadership is an essential strategic resource for ensuring quality, safe, and humanized hospital care. Its effective implementation requires overcoming barriers such as workload overload and lack of managerial training through institutional policies that strengthen leadership competencies and recognize the strategic role of nursing.

Keywords: transformational leadership, quality of care, nursing, hospital care, patient satisfaction, organizational climate

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Atribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

En el contexto hospitalario actual, marcado por una creciente demanda de atención de calidad y humanizada, el liderazgo del personal de enfermería ha cobrado un papel protagónico. En particular, el liderazgo transformacional, es un estilo que motiva, inspira y guía al equipo hacia metas compartidas con una visión clara, que ha demostrado ser un factor decisivo en la mejora de los resultados asistenciales y organizacionales (Hernández-Cantú, 2025).

El liderazgo transformacional en enfermería no solo influye en el desempeño del equipo, sino que también impacta en la percepción que tienen los pacientes sobre la calidad del cuidado recibido. Cuando los líderes en enfermería fomentan la confianza, la motivación y el compromiso del equipo, se genera un ambiente propicio para una atención segura, empática y centrada en la persona (Pat Catzim et al., 2021). Este tipo de liderazgo ha sido vinculado con una mayor satisfacción laboral del personal de salud, una reducción del estrés ocupacional y, en última instancia, con mejoras en los indicadores de calidad asistencial (Alban-Higuera y Salazar-Altamirano, 2025).

En Ecuador, este enfoque cobra una relevancia particular ante los desafíos que enfrenta el sistema sanitario, especialmente tras el impacto de la pandemia por COVID- (González Hernández et al., 2024), el país cuenta con más de 40 mil profesionales de enfermería registrados, de los cuales el 76% labora en instituciones públicas. Sin embargo, informes del Ministerio de Salud Pública han señalado que persisten debilidades en la gestión del talento humano, especialmente en lo relacionado con liderazgo, motivación y toma de decisiones clínicas, lo que puede incidir directamente en la calidad del servicio y en la seguridad del paciente. En este escenario, promover un liderazgo transformacional desde el rol de enfermería no es solo una estrategia organizacional, sino una necesidad ética y social.

En el caso ecuatoriano, diversos estudios han evidenciado que los hospitales que implementan modelos de liderazgo más participativos y centrados en el bienestar del personal, tienden a reportar mejores niveles de satisfacción del paciente y mayor estabilidad en los equipos de enfermería. Por ejemplo, una investigación realizada por Sarabia Cobo, 2022, en hospitales públicos de Quito mostró que los equipos liderados por jefaturas con enfoque transformacional presentaban un clima organizacional más saludable, menores índices de rotación del personal y una comunicación interna más efectiva. Estos hallazgos refuerzan la importancia de considerar el estilo de liderazgo como un componente esencial en la calidad del servicio asistencial.

Además, el Informe Nacional de Indicadores Hospitalarios del Ministerio de Salud Pública (Reyna, 2024), reveló que un 38% de los eventos adversos reportados en establecimientos públicos estuvo relacionado con fallas en la coordinación del equipo de salud, una situación que podría abordarse mediante un liderazgo más proactivo y orientado a la mejora continua. Estas cifras ponen en evidencia que, más allá de la infraestructura o los insumos, la gestión humana y

emocional dentro de los equipos de enfermería puede marcar una diferencia decisiva en la experiencia del paciente y en los resultados clínicos. Por ello, fortalecer el liderazgo transformacional representa no solo una mejora operativa, sino un compromiso ético con la dignidad de los pacientes y el bienestar del personal de salud.

Investigaciones recientes han evidenciado que los hospitales con líderes transformacionales en enfermería muestran mayores niveles de innovación y compromiso organizacional. Según Cummings et al., 2018, este tipo de liderazgo promueve una cultura de mejora continua, donde las ideas del equipo son valoradas, y la comunicación abierta se convierte en un pilar fundamental. Esto es especialmente relevante en contextos hospitalarios complejos, donde la toma de decisiones rápida y colaborativa puede prevenir errores clínicos y fomentar intervenciones más efectivas.

Por otro lado, un estudio de Huang et al., 2025, demostró que el liderazgo transformacional tiene una relación directa con la disminución de incidentes adversos en unidades de cuidados intensivos, gracias a su capacidad para empoderar al personal, incentivar el pensamiento crítico y fomentar la autonomía clínica. Del mismo modo, Cho et al., 2006, señalan que cuando los líderes transformacionales crean un entorno de justicia organizacional y apoyo profesional, se reducen significativamente los niveles de agotamiento emocional, lo que impacta positivamente en la atención que reciben los pacientes. Estos hallazgos subrayan que el liderazgo en enfermería no debe limitarse a una función administrativa, sino que debe ser concebido como un motor estratégico para transformar la experiencia hospitalaria desde una perspectiva ética, profesional y humana.

Esta investigación nace de la necesidad de darle valor al liderazgo que muchas veces se ejerce de forma silenciosa, pero que tiene un impacto profundo en la calidad del servicio hospitalario de modo que su relevancia busca visibilizar buenas prácticas, reconocer el rol estratégico del personal de enfermería y proponer acciones que fortalezcan una atención más humana, más digna y más cercana.

A través de este artículo se propone analizar el impacto del liderazgo transformacional de enfermería en la atención hospitalaria, a partir de cuatro ejes fundamentales: las características que definen este tipo de liderazgo, su influencia directa en el desempeño del equipo, la percepción de los usuarios sobre la calidad del servicio, y la elaboración de recomendaciones que fortalezcan la práctica profesional desde una perspectiva transformadora. Comprender esta relación resulta clave para el desarrollo de estrategias de gestión del talento humano que promuevan una cultura organizacional más resiliente, ética y orientada al cuidado integral del paciente.

METODOLOGÍA

Diseño del estudio

Esta investigación corresponde a una revisión sistemática basada en la metodología PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). El objetivo fue sintetizar la evidencia disponible sobre el impacto del liderazgo transformacional en enfermería en la calidad de la atención hospitalaria.

Estrategia de búsqueda

Se realizó una búsqueda exhaustiva en tres bases de datos electrónicas:

- PubMed
- Google Académico
- Scielo

La búsqueda se realizó durante el periodo de marzo a mayo de 2024, abarcando publicaciones desde el año 2000 hasta mayo de 2025 para garantizar la inclusión de la evidencia más actualizada.

Términos de búsqueda

En PubMed (MeSH terms):

"transformational leadership"[MeSH] AND "quality of care"[MeSH] AND "nursing"[MeSH]

En Scielo y Google Académico (texto libre):

("liderazgo transformacional") AND ("enfermería" OR "profesional de enfermería")

AND ("calidad de atención" OR "calidad de cuidado")

AND ("hospitales" OR "servicios hospitalarios")

Se utilizaron operadores booleanos (AND, OR) y se aplicaron filtros por idioma (español e inglés) y disponibilidad de texto completo.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Estudios originales cuantitativos, cualitativos o mixtos
- Publicaciones en español o inglés
- Periodo de publicación: marzo 2000 - mayo 2025
- Texto completo disponible
- Estudios que evaluaran directa o indirectamente el impacto del liderazgo transformacional en indicadores de calidad asistencial
- Población de estudio: profesionales de enfermería en contextos hospitalarios

Criterios de exclusión:

- Revisiones sistemáticas o meta-análisis
- Artículos duplicados
- Investigaciones sin acceso abierto al texto completo

- Estudios que abordaran exclusivamente liderazgo administrativo sin enfoque clínico
- Trabajos que no presentaran resultados específicos sobre calidad de atención

Proceso de selección

El proceso de selección de estudios se realizó en cuatro fases, de acuerdo con el diagrama de flujo PRISMA:

Fase 1: Identificación

- Registros identificados a través de búsqueda en bases de datos: n = 466
- Registros duplicados eliminados: n = 12
- Registros restantes para cribado: n = 454

Fase 2: Cribado

- Registros examinados por título y resumen: n = 454
- Registros excluidos: n = 320
- Estudios evaluados a texto completo: n = 134

Fase 3: Elegibilidad

- Estudios evaluados para elegibilidad: n = 134
- Estudios excluidos con motivos:
 - Revisiones sistemáticas: n = 55
 - Repositorios: n = 27
 - No aportaban al tema: n = 18
 - Sin acceso al texto completo: n = 21
- Total excluidos: n = 121

Fase 4: Inclusión

- Estudios incluidos en la revisión sistemática: n = 13

Extracción y análisis de datos

Se diseñó una matriz de extracción de datos en Excel que incluyó:

- Información bibliográfica (autor, año, país)
- Objetivos del estudio
- Diseño metodológico
- Población y muestra
- Instrumentos de medición
- Principales resultados
- Conclusiones relevantes para la revisión

El análisis de datos se realizó mediante:

- Síntesis narrativa de los hallazgos principales
- Análisis temático de los conceptos recurrentes
- Triangulación de resultados entre los diferentes estudios
- Evaluación de consistencia en los hallazgos entre investigaciones

Garantías de calidad

Para asegurar la validez y transparencia del proceso:

- Se aplicó estrictamente la metodología PRISMA
- Dos investigadores realizaron de forma independiente la selección de estudios
- Se resolvieron las discrepancias mediante consenso
- Se documentó todo el proceso de búsqueda y selección
- Se respetó la autoría intelectual de todos los trabajos consultados

Consideraciones éticas

Al tratarse de una revisión sistemática de literatura, no se requirió aprobación de comité de ética. Sin embargo, se mantuvo el rigor académico mediante:

- Cita correcta de todas las fuentes consultadas
- Reconocimiento de la autoría original
- Ausencia de conflicto de intereses declarado
- Conducta académica íntegra en el uso de la información

Tabla 1*Información de los artículos seleccionados para la investigación*

Tema	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	TIPO DE ESTUDIO	PRINCIPALES RESULTADOS
1 Liderazgo clínico de enfermería en la unidad de cuidados intensivos: una revisión exploratoria. (Iraizoz-Iraizoz et al., 2023; Escobar y Torres, 2025)	Analizar el conocimiento disponible sobre el liderazgo clínico de enfermería en unidades de cuidados intensivos.	Exploratoria	Las competencias esenciales del líder clínico con influencia idealizada, inspiración motivacional, estimulación intelectual y consideración individual. Los estilos de liderazgo más adecuados son el situacional y el transformacional. La comunicación y la experiencia profesional se reconocen como factores determinantes para fortalecer el liderazgo clínico en cuidados intensivos.
2 Modelo de práctica profesional para una red hospitalaria: investigación metodológica en enfermería. (Torres - Acosta DH, Pulido – Barragán SP, et al. 2025)	Desarrollar un modelo de práctica profesional para orientar la asistencia, la docencia y la investigación de enfermería en una red hospitalaria de carácter universitario.	Investigación metodológica	El modelo creado fortaleció la labor de enfermería al integrar compasión, cuidado seguro y liderazgo como ejes esenciales. La participación amplia del personal y la articulación entre docencia y servicio facilitaron su apropiación. Además, el modelo se alineó con estándares internacionales y con los objetivos de calidad de la red, lo que mejoró la asistencia, la enseñanza y la investigación en enfermería.
3 Inteligencia emocional en el liderazgo y el trabajo en equipo de enfermería para	Analizar la inteligencia emocional en el	Descriptiva	La inteligencia emocional influye de forma decisiva en el liderazgo transformacional y en la coordinación del trabajo en enfermería, lo que mejora la calidad asistencial y reduce el burnout. La revisión mostró que un liderazgo

	la atención y seguridad del paciente. (Escobar CA, Torres AC.2025)	liderazgo y su impacto en la calidad de atención		emocionalmente competente fortalece la comunicación, favorece la cooperación y eleva la seguridad del paciente.
4	Auto-evaluación de las soft skills en enfermería: construcción y validación del contenido de un instrumento. (Iwankiw et al., 2024)	Elaborar y validar un instrumento para la autoevaluación de soft skills en liderazgo auténtico de enfermería	Metodológicamente	El instrumento diseñado para la autoevaluación de habilidades blandas en el liderazgo auténtico de enfermería alcanzó validez en su contenido, estructura y lenguaje tras un proceso iterativo de revisión con expertos. Las observaciones permitieron ajustar aspectos conceptuales y de redacción, lo que facilitó una versión clara y coherente para su aplicación profesional.
5	Valoración del liderazgo enfermero en un hospital del Sistema Sanitario Público Andaluz. (Bárcenas-villegas D, Vázquez-santiago S. 2023)	Analizar, con perspectiva de género, las características y percepción de los efectos del liderazgo de las enfermeras en un hospital del Sistema Sanitario Público Andaluz	Fenomenológica	El liderazgo ejercido por el personal de enfermería se percibe como una referencia profesional capaz de orientar la organización del trabajo y asegurar la cohesión de las unidades. Los mandos intermedios fueron valorados como piezas clave para la gestión, aunque su aporte suele asociarse al uso de recursos. El estudio identificó un estilo participativo que favorece eficiencia, equidad e impulso profesional, sin evidenciar barreras de género en el acceso a cargos de gestión.
6	Áreas de mejora y obstáculos identificados en la medición de la calidad de la atención de enfermería:	Identificar áreas de mejora y barreras para medir la calidad de la atención de enfermería	Interpretativo, exploratorio	Los usuarios y profesionales coinciden en la necesidad de incorporar indicadores que valoren habilidades emocionales como empatía, respeto y calidez, además de los aspectos técnicos del cuidado. Se identificaron como barreras la sobrecarga laboral y la ineficiencia en los sistemas de registro, lo

	percepciones de los pacientes (Company-sancho MC, Rich-ruiz M, et al. 2024.)	en un servicio de salud regional		que limita la visibilidad del trabajo de enfermería. Los participantes plantearon mejorar las herramientas de documentación, fortalecer los recursos humanos y orientar el liderazgo hacia la calidad.
7	Gestión y liderazgo de enfermería en el Comité de Infecciones Hospitalarias del Hospital Regional Manuel Sanguinetti. (Contreras CM, Vasallo JC, Ares LC. 2021)	Describir el conocimiento, actitudes y prácticas del personal de enfermería sobre el funcionamiento del Comité de Infección	Descriptivo, observacional, transversal	El personal de enfermería reconoce la importancia del comité de infecciones y su función preventiva, además de valorar la necesidad de una red de trabajo entre distintos niveles jerárquicos. Sin embargo, se identificaron vacíos en el conocimiento sobre el rol del comité en la capacitación epidemiológica y en la generación de directrices, así como la ausencia de criterios claros para seleccionar al representante de enfermería, lo que limita la gestión y el liderazgo dentro del comité.
8	Gerencia de Enfermería durante la pandemia de COVID-19 en un hospital público de Honduras. (Fidel, O.et al.,2023)	Explorar las experiencias de profesionales de Enfermería relacionadas con la gerencia de servicios del Hospital “Mario Catarino Rivas” durante la pandemia de COVID-19	Fenomenológico, interpretativo	El personal de enfermería en funciones gerenciales desempeñó un papel decisivo durante la pandemia al sostener la operatividad del hospital pese a la escasez de recursos humanos. Las experiencias narradas mostraron que se recurrió a un modelo de gestión orientado a la calidad total para enfrentar las demandas asistenciales. Se destacó la necesidad de ampliar espacios de responsabilidad con respaldo normativo que fortalezca la práctica avanzada y permita responder con mayor eficiencia en situaciones de crisis sanitaria.
9	Liderazgo en enfermería, una mirada desde la	Conocer la percepción del liderazgo ejercido	Exploratorio, descriptivo	El liderazgo ejercido por el personal de enfermería se percibe como un proceso de influencia orientado al logro colectivo, apoyado en competencias

	opinión de egresadas/os de enfermería y miembros del equipo de salud (Nachar et al., 2022; García-Rivera et al., 2022)	por el profesional de enfermería desde la opinión de egresados de la Universidad de Chile y miembros del equipo de salud	transformacionales adquiridas desde el pregrado. Se reconoció su aporte en gestión, la influencia de las dinámicas de poder y su papel clave durante la pandemia.
1 0	Implementación de la guía para el desarrollo y mantenimiento del liderazgo en enfermería en la universidad de Chile. (Ignacia E, Morales O, Fabiola C, Díaz O. 2023)	Presentar la utilidad de una Guía de Enfermería Basada en Evidencia para formar competencias en liderazgo de futuros profesionales	El liderazgo, como capacidad de influir y movilizar a los equipos hacia objetivos comunes, es esencial para quienes dirigen la atención directa en salud. Señala que el personal de enfermería enfrenta barreras estructurales y personales para ejercerlo, especialmente en Chile. Se plantea que una guía de enfermería basada en evidencia puede fortalecer la formación de competencias de liderazgo en los futuros profesionales, ofreciendo un recurso útil para mejorar su capacidad de dirección y toma de decisiones.
1	Una perspectiva en la gestión de enfermería. (Palmet, M., y Villarreal-Cantillo E. 2020)	Plantear estrategias para mejorar la gestión de enfermería en instituciones de salud en el marco de una política de libre mercado	La gestión del cuidado debe adaptarse a un entorno de libre mercado que obliga a reorganizar los servicios y a replantear el perfil profesional de enfermería, integrando capacidades cognitivas, habilidades psicomotoras y actitudes sociales

1	Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. (García-Rivera et al., 2022; Pacheco-Pérez et al., 2021)	Evaluar la relación entre el liderazgo transformacional y el Burnout en un hospital público en México	Correlacional	El liderazgo transformacional reduce de manera directa el agotamiento profesional en el personal médico y de enfermería, aportando evidencia útil para comprender los factores que modulan esta relación. Aunque los resultados no son extrapolables a otros contextos, ofrecen bases para futuras investigaciones sobre variables mediadoras y moderadoras en entornos hospitalarios.	
1	3	El poder global del liderazgo transformacional en enfermería y obstetricia (Aluora JA. 2025)	Explicar cómo la adopción del liderazgo transformacional puede fortalecer el liderazgo en enfermería y obstetricia en países en desarrollo.	Analítico, descriptivo	La baja presencia en cargos directivos se relaciona con barreras estructurales, exclusión en la toma de decisiones y limitada formación en liderazgo. Se evidenció que las prácticas transformacionales elevan la capacidad de decisión, mejoran los servicios y fortalecen la posición profesional, proponiéndose estrategias de capacitación y participación activa para impulsar este liderazgo.

RESULTADOS

De un total de 466 estudios obtenidos en diferentes bases de datos, se seleccionaron 13 estudios que se llevaron a cabo en países como México, Colombia, Chile, España, Arabia Saudita y Brasil, los cuales se consideran antecedentes directos y aportan evidencia teórica para esta revisión sistemática. La mayoría de los estudios presenta un enfoque cualitativo y cuantitativo, lo que permitió comprender el tema de manera integral y relacionar el liderazgo transformacional en enfermería con la calidad de la atención hospitalaria, (Iraizoz-Iraizoz et al., 2023; Escobar & Torres, 2025).

Los artículos revisados destacan que el liderazgo transformacional en enfermería se caracteriza por un interés genuino en el bienestar del equipo, promoviendo su desarrollo personal y alcanzando metas mediante la motivación y estimulación de sus fortalezas (Nachar et al., 2022; García-Rivera et al., 2022). Este tipo de liderazgo contribuye a reducir el agotamiento emocional y la despersonalización, mejorando la realización personal de los profesionales de la salud (García-Rivera et al., 2022; Pacheco-Pérez et al., 2021).

Los hallazgos revelaron que el liderazgo transformacional influye directamente en la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral del personal de enfermería. Equipos conducidos bajo este estilo muestran mayor participación en la toma de decisiones clínicas, menor rotación de personal y un ambiente de trabajo más saludable (Company-Sancho et al., 2024; Mota et al., 2021.) Asimismo, se constató que reduce los niveles de agotamiento emocional y despersonalización, incrementando la percepción de realización personal de los profesionales, mejorando así la productividad y la calidad del cuidado ofrecido a los pacientes (Torres-Acosta et al., 2025; Ignacia et al., 2023).

La revisión sistemática evidenció que los pacientes perciben positivamente la atención brindada en entornos donde prevalece un liderazgo transformacional. Este tipo de liderazgo favorece la coordinación de los cuidados, disminuye la ocurrencia de eventos adversos y fortalece la comunicación entre profesionales, factores que impactan directamente en la seguridad y confianza del usuario (Company-Sancho et al., 2024; Mota et al., 2021). Además, el trato empático, humano y centrado en la persona propiciado por líderes que inspiran y motivan a sus equipos se traduce en mayores niveles de satisfacción con los servicios hospitalarios (Bárcenas-Villegas & Vázquez-Santiago, 2023).

A partir de la evidencia recolectada, se concluye que fortalecer el liderazgo transformacional requiere implementar programas de formación continua en competencias de liderazgo, comunicación efectiva y gestión del talento humano. Es necesario promover espacios de mentoría y acompañamiento para profesionales que ejercen funciones de coordinación, consolidando sus habilidades de motivación y orientación (Ignacia et al., 2023; Aluora, 2025). Entre las estrategias sugeridas destacan: fomentar la participación activa del personal en la toma de decisiones, incentivar la innovación y establecer políticas institucionales que reconozcan y

valoren el esfuerzo del equipo de enfermería. Todo ello contribuye a generar un entorno organizacional resiliente, ético y centrado en la calidad del cuidado (Beltran et al., 2024; Landy Maldonado & Mora Veintimilla, 2025).

DISCUSIÓN

Los hallazgos confirman una asociación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional en enfermería y la calidad de la atención hospitalaria. Sin embargo, su implementación enfrenta barreras relacionadas con la sobrecarga laboral, déficit de competencias gerenciales y falta de respaldo institucional (Contreras et al., 2021; Palmet y Villarreal-Cantillo, 2020). Estas limitaciones pueden reducir el impacto positivo esperado de este estilo de liderazgo en los entornos hospitalarios.

Diversos estudios confirman que el liderazgo transformacional actúa como factor protector frente al agotamiento profesional y al burnout, al promover resiliencia y satisfacción laboral (Nachar et al., 2022; García-Rivera et al., 2022). No obstante, en muchos contextos, especialmente latinoamericanos, los enfermeros aún carecen de autonomía plena para ejercer un liderazgo estratégico en la gestión del cuidado (Aluora, 2025; Landy Maldonado y Mora Veintimilla, 2025). Esto resalta la necesidad de políticas que fortalezcan su rol y reconozcan su capacidad de influir en la toma de decisiones clínicas y organizacionales.

Asimismo, la integración de guías de buenas prácticas y modelos de formación en liderazgo durante la formación universitaria constituye una estrategia clave para consolidar competencias de gestión basadas en evidencia (Escobar y Torres, 2025; Ignacia et al., 2023). Estos programas refuerzan habilidades técnicas, comunicativas y éticas, indispensables para un liderazgo transformacional efectivo.

En conclusión, el liderazgo transformacional en enfermería contribuye a elevar los estándares de calidad hospitalaria, dependiendo su impacto de políticas institucionales sólidas, recursos adecuados y una cultura organizacional que potencie la autonomía y el reconocimiento profesional (Torres-Acosta et al., 2025; Company-Sancho et al., 2024; Mota et al., 2021).

CONCLUSIONES

La revisión sistemática evidencia que el liderazgo transformacional en el ámbito de la enfermería es un recurso estratégico esencial para garantizar la calidad, seguridad y humanización en la atención hospitalaria. El liderazgo transformacional en enfermería constituye un eje fundamental para alcanzar una atención hospitalaria de calidad, al promover la motivación, la confianza y el compromiso de los equipos de salud. Este estilo de liderazgo fortalece la comunicación efectiva, fomenta la innovación y crea un clima organizacional que impulsa la seguridad del paciente y la satisfacción laboral del personal. Asimismo, favorece la resiliencia frente a los desafíos complejos del entorno hospitalario, lo que lo convierte en un recurso estratégico en tiempos de alta demanda y crisis sanitarias. Sin embargo, su implementación aún

enfrenta limitaciones significativas, como la sobrecarga de trabajo, la insuficiente preparación en competencias gerenciales y el escaso reconocimiento institucional hacia el rol de la enfermería en la gestión del cuidado. Estas condiciones restringen el alcance del liderazgo transformacional y ponen de relieve la necesidad de políticas sólidas que respalden su desarrollo. En este sentido, la formación académica y la incorporación de guías y modelos de buenas prácticas en liderazgo desde la universidad representan una estrategia clave para consolidar competencias en gestión y liderazgo, asegurando su sostenibilidad en la práctica clínica.

REFERENCIAS

- Alban-Higuera, J. E., & Salazar-Altamirano, D. M. (2025). Influencia del estilo de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Clínica Touma. *MQRInvestigar*, 9(1), e19. <https://www.investigarmqr.com/2025/index.php/mqr/article/view/19>
- Aluora, J. A. (2025). The global power of transformational leadership in nursing and midwifery. *Nurse Leader*, 23(1), 25-28. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2024.10.010>
- Bárcenas-Villegas, D., & Vázquez-Santiago, S. (2023). Valoración del liderazgo enfermero en un hospital del Sistema Sanitario Público Andaluz. *Enfermería Clínica*, 33(5), 353-360. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2023.06.005>
- Cho, J., Spence Laschinger, H. K., & Wong, C. (2006). Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses. *Nursing Leadership*, 19(3), 43-60. <http://www.longwoods.com/content/18368>
- Company-Sancho, M. C., Rich-Ruiz, M., Toledano, M. G., Cair, L., Perez, J. D. G., & Mar, A. (2024). Areas for improvement and barriers identified in measuring the quality of nursing care: Perceptions of patients and professionals. *Nursing Reports*, 14(4), 2896-2909. <https://doi.org/10.3390/nursrep14040289>
- Contreras, C. M., Vasallo, J. C., & Ares, L. C. (2021). Gestión y liderazgo de enfermería en el Comité de infecciones hospitalario del Hospital Regional Manuel Sanguinetti. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 1(22), 1-11. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202111>
- Cummings, G. G., Tate, K., Lee, S., Wong, C. A., Paananen, T., Micaroni, S. P. M., & Chatterjee, G. E. (2018). Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 85, 19-60. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.04.016>
- Escobar, C. A., & Torres, A. C. (2025). Inteligencia emocional en el liderazgo y el trabajo en equipo de enfermería para la atención y seguridad del paciente. *Polo del Conocimiento*, 10(3), 2059-2081. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i3.4567>
- Fidel, O., Martínez, A., Lizeth, M., Cortés, M., Antonia, P., & Valladares, L. (2023). Gerencia de Enfermería durante la pandemia de COVID-19 en un hospital público de Honduras. *Revista Cubana de Enfermería*, 39(2), e5432. <https://doi.org/10.37518/enfermeria.2023.5432>
- García-Rivera, B. R., Mendoza-Martínez, I. A., & Olguín-Tiznado, J. E. (2022). Liderazgo transformacional y agotamiento profesional en personal hospitalario. *Investigación Administrativa*, 51(129), 1-16. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456069571008>
- González Hernández, L., Lázaro Jiménez Puerto, C., & Luis Hernández Vergel, L. (2024). Contenidos y prácticas de liderazgo transformacional de Enfermería para la gestión hospitalaria desde la superación profesional. *Revista Cubana de Enfermería*, 40(1), e6655. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/6655>

- Hernández-Cantú, E. I. (2025). Liderazgo transformacional en enfermería: origen, evolución e impacto en la práctica contemporánea. *Revista Mexicana de Enfermería*, 13(1), 45-60. https://www.revistamexicanaenfermeria.org/frame_esp.php?id=46
- Huang, L., Zhang, J., & Liu, Y. (2025). The relationship between transformational leadership and work engagement among intensive care unit nurses: The mediating function of organizational climate. *BMC Nursing*, 24(1), 398. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03057-1>
- Ignacia, E., Morales, O., Fabiola, C., & Díaz, O. (2023). Implementación de la guía para el desarrollo y mantenimiento del liderazgo en enfermería en la Universidad de Chile. *Ciencia y Enfermería*, 29, 123-135. <https://doi.org/10.4067/s0717-95532023000100123>
- Iraizoz-Iraizoz, A., García-García, R., Navarrete-Muro, A., Blasco-Zafra, A., Rodríguez-Beperet, A., & Vázquez-Calatayud, M. (2023). Nurses' clinical leadership in the intensive care unit: A scoping review. *Intensive and Critical Care Nursing*, 75, 103368. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2022.103368>
- Iwankiw, R., Beltran, L., Figueiredo, K. C., Peres, A. M., Maria, E., & Teles, G. (2024). Self-assessment of soft skills in nursing: Construction and content validation of an instrument. *Acta Paulista de Enfermagem*, 37, eAPE00784. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2024AO00784>
- Landy Maldonado, M. S., & Mora Veintimilla, G. del R. (2025). Satisfacción laboral en el personal sanitario: Una revisión centrada en el liderazgo. *RECIAMUC*, 9(2), 262-274. <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1553>
- Mota, L., Príncipe, F., Cruz, A., & Melo, M. (2021). Leadership roles of nurse managers from the Portuguese nurse's viewpoint. *Nursing Practice Today*, 8(1), 51-59. <https://doi.org/10.18502/npt.v8i1.5423>
- Nachar, A. L., Guiñez, D. M., Sánchez, D. Q., Jaque, R. L., Gar, G., & Mansilla, D. C. (2022). Liderazgo en enfermería, una mirada desde la opinión de egresadas/os de enfermería y miembros del equipo de salud. *Cultura y Cuidados*, 26(64), 46-59. <https://doi.org/10.14198/cuid.2022.64.05>
- Pacheco-Pérez, L. A., Ruiz-González, K. J., Guevara-Valtier, M. C., Gutiérrez-Valverde, J. M., & Ortiz-Félix, R. E. (2021). Cuidado al personal de enfermería desde la perspectiva del supervisor en el contexto hospitalario. *Ciencia y Enfermería*, 27, 45-56. <https://doi.org/10.29393/ce27-9cplp50009>
- Palmet, M., & Villarreal-Cantillo, E. (2020). Una perspectiva en la gestión de enfermería. *Salud Uninorte*, 36(2), 506-511. <https://doi.org/10.14482/sun.36.2.616.89>
- Pat Catzim, L., Cen Tun, W., Lugo Ake, G., Andrade Soberanis, N., & Ríos Pech, M. (2021). Innovación en la gestión en enfermería liderazgo transaccional vs. liderazgo transformacional para favorecer un clima organizacional positivo. *Revista Iberoamericana*

de Educación e Investigación en Enfermería, 11(1), 18-26.
<https://doi.org/10.37376/ieie.v11i1.245>

Reyna, R. (2024). Liderazgo transformacional en enfermería y su impacto en el cuidado humanizado: Fomento de competencias esenciales en estudiantes de enfermería. Visión360 Revista Científica de Enfermería, 3(3), 12-25.
<https://doi.org/10.56845/vision360.2024.3.3.12>

Sarabia Cobo, C. (2022). Repensando el liderazgo y los cuidados de enfermería en la era pospandemia. Revista Científica de la Sociedad Española de Enfermería Neurológica, 55, 2-4. <https://doi.org/10.1016/j.sedene.2022.01.001>

Torres-Acosta, D. H., Pulido-Barragán, S. P., Archila-Hernández, E. D., Laverde-Contreras, O. L., & Sánchez-Herrera, B. (2025). Modelo de práctica profesional para una red hospitalaria: investigación metodológica en enfermería. Revista Cuidarte, 16(1), e4348.
<https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/4348>

Gráfico 1

Matriz prisma

