

J-40402082-9

F
u
n
d
a
c
i
ó
n

A
u
l
a

V
i
r
t
u
a
l

Aula Virtual



Generando Conocimiento

<http://www.aulavirtual.web.ve>



ISSN: 2665-0398

Vol. 7 Nº 14 Año 2026

Deposito Legal: LA2020000026

Periodicidad Continua



REVISTA CIENTÍFICA AULA VIRTUAL

Director Editor:

- Dra. Leidy Hernández PhD.
- Dr. Fernando Bárbara

Consejo Asesor:

- MSc. Manuel Mujica
- MSc. Wilman Briceño
- Dra. Harizmar Izquierdo
- Dr. José Gregorio Sánchez

Revista Científica Arbitrada de Fundación Aula Virtual

Email: revista@aulavirtual.web.ve

URL: <http://aulavirtual.web.ve/revista>



ISSN: 2665-0398

Depósito Legal: LA2020000026

País: Venezuela

Año de Inicio: 2020

Periodicidad: Continua

Sistema de Arbitraje: Revisión por pares. "Doble Ciego"

Licencia: Creative Commons [CC BY NC ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Volumen: 7

Número: 14

Año: 2026

Período: Enero 2026 - Junio 2026 (continua)

Dirección Fiscal: Av. Libertador, Arca del Norte, Nro. 52D, Barquisimeto estado Lara, Venezuela, C.P. 3001

La Revista seriada Científica Arbitrada e Indexada **Aula Virtual**, es de acceso abierto y en formato electrónico; la misma está orientada a la divulgación de las producciones científicas creadas por investigadores en diversas áreas del conocimiento. Su cobertura temática abarca Tecnología, Ciencias de la Salud, Ciencias Administrativas, Ciencias Sociales, Ciencias Jurídicas y Políticas, Ciencias Exactas y otras áreas afines. Su publicación es **CONTINUA**, indexada y arbitrada por especialistas en el área, bajo la modalidad de doble ciego. Se reciben las producciones tipo: *Artículo Científico* en las diferentes modalidades cualitativas y cuantitativas, *Avances Investigativos*, *Ensayos*, *Reseñas Bibliográficas*, *Ponencias o publicaciones derivada de eventos*, y cualquier otro tipo de investigación orientada al tratamiento y profundización de la información de los campos de estudios de las diferentes ciencias. La Revista **Aula Virtual**, busca fomentar la divulgación del conocimiento científico y el pensamiento crítico reflexivo en el ámbito investigativo.



LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA DE MEJORA EN LA GESTIÓN DE ENFERMERÍA EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO: UNA REVISIÓN LITERARIA

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AS A STRATEGY FOR IMPROVING NURSING MANAGEMENT IN THE LATIN AMERICAN CONTEXT: A LITERATURE REVIEW

Tipo de Publicación: Artículo Científico

Recibido: 08/02/2026

Aceptado: 09/03/2026

Publicado: 06/04/2026

Código Único AV: e672

Páginas: 1(732-750)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.19436779>

Autor:

Dilma Guevara Nuñez

Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

 <https://orcid.org/0009-0009-6730-6753>

E-mail: dilmagn@hotmail.com

Afiliación: Universidad César Vallejo

País: República del Perú

Resumen

El siguiente artículo presenta la falta de aplicación de liderazgo transformacional en la gestión de enfermería, la cual limita los procesos organizacionales y la calidad de los cuidados. Tuvo como objetivos, describir la actuación del liderazgo transformacional como estrategia de mejora en la gestión de enfermería en el contexto latinoamericano. Asimismo, conocer la relevancia del liderazgo transformacional en el desempeño profesional enfermero; evaluar la intervención del liderazgo transformacional en el entorno social enfermero y reconocer el rol del liderazgo transformacional en el desarrollo profesional y personal enfermero. Como métodos se desarrolló un análisis de literatura, cualitativa, no experimental y alcance descriptivo. La técnica fue la revisión bibliográfica y el instrumento la ficha de información. La población estuvo conformada por 7 bases de datos, en las que se establecieron criterios de selección para incluir y excluir artículos, logrando obtener 50 documentos que fueron analizados. Los resultados obtenidos indican que el liderazgo transformacional fortalece la identidad del profesional y mejora su rendimiento, conducta y compromiso laboral. Por ello, el líder de enfermería debe motivar, fomentar una comunicación efectiva y un clima laboral positivo. Para concluir, el liderazgo transformacional contribuye en la gestión de enfermería para ofrecer una atención de buena calidad.

Palabras Clave Liderazgo transformacional, gestión de enfermería, calidad del cuidado, servicios de salud.

Abstract

The following article presents the lack of application of transformational leadership in nursing management, which limits organizational processes and quality of care. Its objectives were to describe the performance of transformational leadership as a strategy for improvement in nursing management in the Latin American context. Likewise, to know the relevance of transformational leadership in nursing professional performance; To evaluate the intervention of transformational leadership in the nursing social environment and to recognize the role of transformational leadership in the professional development and nursing staff. As methods, a qualitative, non-experimental literature analysis and descriptive scope were developed. The technique was the bibliographic review and the instrument was the information sheet. The population was made up of 7 databases, in which selection criteria were established to include and exclude articles, obtaining 50 documents that were analyzed. The results obtained indicate that transformational leadership strengthens the professional's identity and improves their performance, behavior and work commitment. Therefore, the nursing leader must motivate, promote effective communication and a positive work environment. To conclude, transformational leadership contributes to nursing management to offer good quality care.

Keywords Transformational leadership, nursing management, quality of care, health services.

Introducción

El liderazgo transformacional tiene como propósito inspirar a los empleados a ir más allá cambiando sus prioridades y valores (Mdletshe & Nzimakwe, 2023). De esta manera, para lograr una fuerza laboral dedicada y satisfecha, los líderes transformacionales empoderan a los miembros de su personal de forma individual e influyen y motivan a sus equipos para que se comprometan con una visión común y objetivos compartidos. En el entorno de la salud, este liderazgo se asocia con prácticas que fortalecen la motivación y el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia su institución de trabajo (Moreno et al., 2023).

En la actualidad, los profesionales de enfermería representan más del 56% del personal sanitario en Latinoamérica, desempeñando un papel fundamental en cada uno de los ámbitos del sistema de salud (De Bortoli et al., 2024). En este sentido, una buena gestión de enfermería resulta esencial para el desarrollo de estos especialistas, permitiendo un mejor desempeño del talento humano y garantizando servicios de salud con altos estándares de calidad (Armas & Montaluiza, 2025). Por el contrario, un liderazgo ineficaz resulta en la reducción del desempeño de los profesionales de salud hasta en un 50%, generando un aumento del 48% en la rotación de personal. Así, resulta evidente que un liderazgo transformacional adecuado aporta de forma notable al desarrollo organizacional y a su

cultura, promoviendo un ambiente positivo y un mejor desempeño entre los colaboradores de la salud (Grijalva, 2025).

No obstante, la escasez de recursos humanos es un problema vigente al que se enfrentan los líderes de enfermería en el ámbito sanitario, puesto que, la persona que recibe los cuidados es un individuo que necesita una intervención rápida para preservar su bienestar general, esto se considera una cuestión prioritaria en las instituciones sanitarias (Ramos et al., 2024). Asimismo, esta situación afecta directamente la seguridad de los pacientes, la satisfacción del profesional y la calidad del tratamiento, lo que subraya la urgente necesidad de reconsiderar modelos de dirección que reconozcan a la enfermería como un aspecto crucial de la administración hospitalaria (Reyes et al., 2025).

Diversos estudios han puesto en evidencia este problema a nivel de Latinoamérica. En México, por ejemplo, se han identificado diferentes factores que afectan negativamente al liderazgo transformacional, entre ellos, el cansancio profesional, deterioro del bienestar de los enfermeros y el desgaste emocional de forma general (García et al., 2022). Así también, en países como Chile, Brasil y Colombia este tipo de liderazgo se desarrolla en menor medida, lo que incrementa la presencia de dificultades en cuestión del compromiso para desarrollar una adecuada atención (Valbuena et al., 2022).

De manera similar, un estudio realizado en Buenos Aires (Argentina), evidencia que el liderazgo transformacional se encuentra presente y valorado por los profesionales de enfermería, así pues, se asocia con la comunicación fluida y reconocimiento profesional, favoreciendo en su desarrollo profesional y personal (Cabrera, 2022). De forma semejante, un estudio en Ecuador identificó que el liderazgo transformacional promueve un involucramiento activo, el crecimiento de habilidades blandas y una mejor atención; sin embargo, solo el 50% del personal se siente motivado por sus líderes debido a la escasa atención que se le otorga al tema (Vargas et al., 2025).

Aunque el liderazgo transformacional impacta significativamente en cada uno de los ámbitos de la existencia humana, su influencia resulta determinante en las instituciones sanitarias, donde incide directamente en el desempeño del personal, en acciones de formación y en el nivel de excelencia en los servicios de la salud (Bedriñana & Saavedra, 2023). En el contexto nacional, es bien sabido que el sistema sanitario presenta deficiencias no solo estructurales, sino también en relación con el personal sanitario, tales como la sobrecarga laboral, insuficiencia de medios disponibles y problemas de comunicación interna. Esta situación pone énfasis a la importancia de la gestión de enfermería basada en el liderazgo transformacional, debido a su

contribución para fortalecer la motivación del personal (Hauth et al., 2023).

A nivel regional, la crisis sanitaria por COVID-19 evidenció la relevancia de un liderazgo transformador entre los trabajadores sanitarios, especialmente en zonas como Lambayeque, una de las más afectadas. Debido a la falta de planificación, los profesionales de salud se vieron en la necesidad de adaptarse rápidamente, reorganizando los procedimientos de tratamiento y la infraestructura para hacer frente a la situación (González et al., 2023). En la actualidad, existe poca información en la literatura sobre el liderazgo transformacional entre los profesionales de enfermería en Lambayeque; reflejando una escasa atención en temas de investigación sobre esta temática.

En el ámbito institucional del sector salud, la falta de liderazgo transformacional representa un gran desafío para gestionar de forma eficiente al personal de salud, demostrando un sistema sanitario precario. Esta situación afecta directamente el compromiso, productividad y desempeño eficiente de las funciones del personal de enfermería. A su vez, estos desafíos impactan de forma negativa en el nivel de atención brindado a los usuarios, perturbando la seguridad del paciente y su rápida recuperación. En consecuencia, un carente ejercicio de liderazgo transformacional no solo limita el desempeño institucional, sino también profundiza en las deficiencias estructurales del sistema de salud, el

cual enfrenta carencias en recursos, infraestructura y gobernanza.

Ante lo mencionado anteriormente, se puede evidenciar que el liderazgo transformacional en la gestión de enfermería constituye una estrategia clave para fortalecer la administración de los servicios de salud. En tal sentido, esta revisión formula como problema de estudio ¿Cómo contribuye el liderazgo transformacional en la mejora de la gestión de enfermería en el contexto latinoamericano?, con base en la compilación y análisis de la literatura científica que se centra en analizar las experiencias y enfoques en diferentes sistemas de salud.

Así pues, la investigación se justifica de forma práctica, ya que esta estrategia fomenta una gestión más eficaz e inspiradora, centrada en la calidad de la atención, lo que afecta de manera directa en el rendimiento del equipo de enfermería y en la mejora de los servicios ofrecidos. Socialmente, se centra en fomentar lugares de trabajo más inclusivos y participativos, dedicados al bienestar de todos, su adopción contribuye a mejorar socialmente los sistemas de salud. Esto es especialmente importante en situaciones caracterizadas por las desigualdades, ante la limitación de recursos y el alto requerimiento asistencial; así pues, este estudio bibliográfico tiene como propósito ofrecer pruebas de la eficacia del liderazgo transformacional como medio para lograr modificaciones en el modelo de gestión de la enfermería en Latinoamérica.

Por tanto, el presente artículo busca describir la actuación del liderazgo transformacional como estrategia de mejora en la gestión de enfermería en el contexto latinoamericano. Asimismo, conocer la relevancia del liderazgo transformacional en el desempeño profesional enfermero; evaluar la intervención del liderazgo transformacional en el entorno social enfermero y reconocer el rol del liderazgo transformacional en el desarrollo profesional y personal enfermero.

A nivel internacional, diferentes autores han desarrollado investigaciones que han profundizado en el estudio de la variable, entre ellos se tiene a Sangronis et al., (2024) quienes evaluaron el liderazgo del especialista de enfermería en la dirección de los servicios de la salud estatal en un hospital de Venezuela. Se evidenció que el 59% del personal evaluado indicó que los líderes de la institución casi nunca promueven actitudes positivas y el 49% manifestó que estos directivos no proporcionan ideas para el mejor desempeño. En consecuencia, se muestra la falta de práctica de liderazgo transformacional en el personal de trabajo.

Del mismo modo, Cabana et al., (2024) examinaron el liderazgo en profesionales del sector salud en tiempo de COVID-19 en dos hospitales estatales pertenecientes a Coquimbo en Chile. Los investigadores encontraron que el liderazgo transformacional contribuye de forma efectiva con la comunicación y el empoderamiento en equipo

creando un ambiente de creatividad, bienestar y eficiencia profesional. Ante esto, destacaron la importancia de impulsar el liderazgo transformacional en el sector de atención médica, a favor de contextos desafiantes con mayor eficiencia, seguridad y flexibilidad.

Así también, Bracamonte & González (2022) estudiaron el tipo de liderazgo en superiores de diferentes unidades de enfermería en un hospital de Argentina. Estos autores, encontraron que un 49.3% de estos líderes practican un liderazgo transformacional eficaz, lo que se tradujo en una tasa de satisfacción laboral en un 83.6%. Por lo tanto, el liderazgo transformacional es común entre este tipo de líderes, resaltando la necesidad de evaluar a detalles factores como la comunicación y el clima laboral, para promover el bienestar del personal.

A nivel nacional, Beraún & Castillo (2024) examinaron los efectos de liderazgo transformacional en profesionales sanitarios de una entidad prestadora de salud en Lima. Los investigadores determinaron que este estilo de liderazgo fomenta el trabajo en equipo y la cohesión, y que los líderes que motivan y apoyan de forma eficaz a sus subordinados para que cumplan con sus responsabilidades gozan de mayor aceptación. Por lo tanto, el liderazgo contribuye positivamente en el compromiso laboral del profesional de la salud.

De igual manera, Julián et al., (2023) analizaron los modelos de liderazgo en los

especialistas de salud que laboran en diferentes entidades sanitarias de Trujillo. Evidenciaron que el liderazgo transformacional se encuentra presente en ambos sectores; en el ámbito público se localizó en un 6.3, 25 y 68.7% para los niveles bajo, medio y alto; mientras que en el ámbito privado se evidenció en un 11.5, 28.2 y 60.3% para los niveles bajo, medio y alto, respectivamente. En general, el liderazgo transformacional motiva y promueve el desarrollo personal del líder y los miembros de una entidad sanitaria.

En cuanto al soporte teórico, destaca Bass con su teoría de Liderazgo Transformacional, citado por Quiñones & Espíritu (2023) afirmando que este tipo de liderazgo inspira a otros a superar sus propias expectativas, cambiando a instituciones, grupos y sociedades. Por lo tanto, un líder eficaz puede influir en las actitudes y acciones de sus seguidores de dos maneras: en primer lugar, creando y transmitiendo claramente normas y conductas aceptables; y, en segundo lugar, a través de un proceso implícito de aprendizaje social en el que los seguidores observan y emulan las acciones de su guía (Vizcaíno & Yanez, 2024).

Por su parte, Herrera & Lagunas (2023), mencionan que el liderazgo transformacional se define como la motivación realizada por el líder hacia los miembros del personal para proponer nuevas ideas y formas de ampliar y mejorar la trayectoria de la institución hacia el éxito futuro.

Desde un enfoque laboral, este tipo de liderazgo presta una atención personalizada a cada profesional de salud, brindando apoyo, orientación y capacitación (Kumar et al., 2022). Por lo tanto, según Da Silva & Cavalcante (2024), los líderes transformacionales comparten la visión de la institución e inspiran a su equipo para que se esfuercen por alcanzar metas importantes que trasciendan sus intereses y capacidades personales.

Dentro del liderazgo transformacional destaca su clasificación en 4 enfoques: influencia idealizada, motivación inspiradora, estímulo intelectual y la consideración individual. En particular, la influencia idealizada, según Chunhui et al., (2024), tiene como fin motivar a sus seguidores y proporcionarles tanto atención individualizada como estímulo intelectual, por lo que los líderes muestran una serie de cualidades carismáticas; por tanto, este tipo de acciones de liderazgo apoyan a los seguidores en sus esfuerzos por alcanzar su máximo potencial y rendir al máximo. Por otro lado, el efecto idealizado del liderazgo transformacional, de acuerdo a (Valdivieso & Cañar, 2025), demuestran cómo el encanto de un líder y su relación sincera con sus seguidores pueden ser un factor importante en el crecimiento de un equipo, tanto a nivel personal como profesional.

En cuanto a motivación inspiradora, se entiende como la habilidad del líder para transmitir

una visión inspiradora y motivadora a sus seguidores. Es por ello que, los líderes inspiradores motivan a las personas a luchar por la excelencia, transmiten esperanza en el futuro y dan sentido al trabajo que se está realizando (Rada et al., 2024). Por tanto, si se quiere motivar a los seguidores a actuar, es necesario que tengan un claro sentido de propósito; siendo fundamental que este componente del liderazgo esté respaldado por habilidades de comunicación que permitan al líder expresar su visión de manera clara y autoritaria (Mendoza et al., 2025).

Referente al estímulo intelectual, muestra que el líder transformacional ayuda a sus seguidores a cuestionar sus propias creencias y a aprender a encontrar soluciones más originales, empoderándolos para que utilicen sus propias capacidades intelectuales a la hora de dar respuesta a los problemas de la organización (Pareja et al., 2022). En la medida en que inspiran a los miembros de su equipo a ser inventivos y creativos, los líderes transformacionales son intelectuales. Esta característica también les permite corregir los errores individuales, alentar la reevaluación de los problemas, abordar las dificultades y evitar las críticas públicas (Zamarripa et al., 2022).

Con respecto a la consideración individual, el líder cuenta con excelentes habilidades de comunicación y escucha activamente, así pues, da oportunidades y plantea retos a las personas, al

tiempo que muestra compasión y comprensión (Morales et al., 2023). Además de delegar, orientar, asesorar y proporcionar retroalimentación para el crecimiento personal de los profesionales, el líder transformacional ofrece un diagnóstico personalizado de las necesidades y talentos de cada uno de ellos. Ante esto, Canal et al., (2023), mencionan que sus esfuerzos no se centran únicamente en aumentar el rendimiento, sino que los seguidores asumen una mayor responsabilidad por su propio crecimiento personal, lo cual forma parte del trabajo en sí.

A partir de este contexto, dada la escasez del personal de enfermería en Latinoamérica y el bajo reconocimiento social de la profesión, resulta esencial que los enfermeros asuman un rol más activo y proactivo en la formulación de políticas de salud estatal (Velásquez, 2022). En el plano normativo, las leyes de enfermería establecen obligaciones, derechos y competencias de estos profesionales (Andrade et al., 2023). A nivel internacional, la falta de armonización entre dichas normativas genera disparidades jurídicas que afectan la libre circulación del personal de enfermería entre los países del MERCOSUR, como Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay (Ruffinelli & Hermosilla, 2023). En lo que respecta a Brasil, la falta de una normativa clara no garantiza la seguridad del paciente, ni mejora su autonomía ni calidad de la atención; además, esto pone en manifiesto la

urgencia de contar con una legislación que responda a los retos del sistema sanitario brasileño (Dos Santos et al., 2023).

En el sistema sanitario peruano, el limitado acceso y la deficiente atención al paciente representa un grave problema. Dicha situación se ve perjudicada por la escasez de recursos, la insuficiente capacitación y malas condiciones laborales. Por consiguiente, las políticas actuales no logran satisfacer las necesidades reales ni de la población ni de los profesionales de la salud, lo que conlleva a una atención deficiente y poco segura.

Si bien existen leyes que enmarcan el acceso a servicios gratuitos y la formación correcta del profesional de enfermería, en la práctica aún persisten limitaciones en la implementación de dichas normativas, generando brechas en la calidad de la atención y el desarrollo de competencias esenciales para responder ante las necesidades de la población (Buendia et al., 2022).

Métodos

El presente artículo se caracterizó como una revisión de literatura, lo que permitió una perspectiva analítica de la información, por lo que, el enfoque fue cualitativo, no experimental y de alcance descriptivo, posibilitando responder a los objetivos establecidos.

Del mismo modo, la población de estudio estuvo integrada por 7 bases de datos: SciELO,

Redalyc, Dialnet, Scopus, Proquest, Science Direct y Pubmed. Para la búsqueda de información se establecieron criterios de inclusión, que consideraron publicaciones entre 2022 – 2025, en idioma inglés o español, de acceso libre, alineadas a los objetivos y asociados con el tema. En cuanto a los criterios de exclusión, se descartaron artículos que no pertenecieron a las bases de datos seleccionadas o que no cumplieran con los criterios establecidos. Finalmente, se obtuvo durante todo el proceso de búsqueda un total de 50 artículos que cumplieron con las condiciones necesarias dentro del contexto de estudio.

La técnica que se empleó fue la revisión bibliográfica y, como instrumento la ficha de

registró, la cual se desarrolló en una hoja Excel con la finalidad de organizar los artículos encontrados. El proceso de análisis se realizó mediante una revisión exhaustiva de cada una de las bases de datos, revisando el resumen y contenido de cada artículo. Asimismo, durante este proceso se respetaron los principios éticos, garantizando la adecuada autoría de los trabajos citados a través del uso correcto de las normas Apa séptima edición, además de usar de forma responsable la información.

Procedimiento

Seguidamente, se presenta la distribución de los artículos según base de datos y año de publicación (Ver Tabla 1).

Base de datos	Año de publicación				Total	%
	2022	2023	2024	2025		
Scielo	4	10	6	4	24	48%
Redalyc	1	2	2	0	5	10%
Dialnet	2	4	3	2	11	22%
Scopus	3	0	1	1	5	10%
Proquest	2	0	0	0	2	4%
Pubmed	0	1	1	0	2	4%
Science Direct	0	0	1	0	1	2%
Total	12	17	14	7	50	100%

Tabla 1. Distribución de artículos destacados

(*) Información encontrada fuera del periodo 2022-2025

Para la elección de los 50 artículos, se desarrolló un proceso que consistió en utilizar un motor de búsqueda y filtros para identificar los

artículos más relevantes. Este proceso se detalla en la Tabla 2.

Bases de datos	Motor de Búsqueda	Filtros utilizados	Total de artículos		
			Sin filtros	Con filtros	Elegidos
SciELO	Liderazgo transformacional en salud (enfermería) Gestión de enfermería	Texto completo, artículos en español e inglés, entre 2022 – 2025	2.134	315	24
Redalyc	Liderazgo transformacional sector salud		980	124	5
Dialnet	Liderazgo transformacional en enfermería Liderazgo transformación y gestión de enfermería		1.542	268	11
Scopus	Lessons learned in hospital management Transformational leadership nursing	Texto completo, artículos en inglés, entre 2022 – 2025	857	218	5
Proquest	Gestión del personal de enfermería Transformational leadership in healthcare		1.211	400	2
PubMed	Transformational leadership nursing		342	76	2
Science Direct	Health services management model Transformational leadership		594	229	1
Total					50

Tabla 2. Proceso de búsqueda y selección de artículos

Se desarrolló una matriz de los artículos más relevantes mostrados en la Tabla 3, detallando el aporte y la contextualización de cada autor citado.

N.º	Título	Concepto/Aporte destacado	Contextualización	Autor
1	Transforming the identities of perioperative nurses during COVID-19: A grounded theory approach	El liderazgo transformacional fortalece la identidad profesional del enfermero(a).	En Brasil, se implementaron procesos de reorganización que permitieron fortalecer la seguridad y condiciones de trabajo.	De Souza et al., (2025)
2	Contenidos y prácticas de liderazgo transformacional de Enfermería para la gestión hospitalaria desde la superación profesional.	Existe asociación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento de las responsabilidades de enfermería.	En Cuba, se logró el éxito ante casos complejos, dada la orientación de los trabajadores a perseguir objetivos sin intereses personales.	González et al., (2024)

3	Qualitative analysis of nurses' performance and experiences in hospital management in the face of COVID-19	El liderazgo transformacional en la enfermería incentiva el cambio de conducta, el crecimiento profesional y la resiliencia.	En Brasil, los enfermeros influyeron positivamente en el involucramiento laboral para mejorar resultados.	Dias et al., (2024)
4	Head nurse leadership styles and nursing staff motivation	Los enfermeros se muestran satisfechos laboralmente en cuanto a los tipos de liderazgo formado por los superiores de servicios.	En Argentina, el 49.6% de los jefes de servicios ejerce liderazgo transformacional influyendo en la satisfacción laboral.	Cabrera (2022)
5	Liderazgo en enfermería, una mirada desde la opinión de egresadas/os de enfermería y miembros del equipo de salud	Los líderes transformacionales fomentan la motivación y el desarrollo positivo de sus subordinados.	En Chile, los líderes transformacionales buscan la integridad de los otros para lograr sus avances personales y alcance de metas.	García et al., (2022)
6	Analysis of leadership styles in Latin American managers: An approach based on the Blake & Mouton test	Los directivos enfermeros con liderazgo transformacional influyen en el apoyo y desarrollo individual.	En Colombia, Venezuela, Brasil, Argentina, Chile, Uruguay y Costa Rica, el 86.30% de los directivos siempre apoyan a los demás a hacer nuevas labores.	Chacón et al., (2023)
7	Occupational health in nurses' staff of local hospitals: relationship between leadership role and post-pandemic psychosocial risks	El liderazgo transformacional se asocia de forma positiva con el clima laboral.	En Ecuador, se encontró que los tipos de liderazgo conducen el comportamiento de liderazgo hacia el bienestar laboral.	González-Cañizalez & Flor-Mosquera (2022)
8	Updating Factors Influencing Nurse Work Engagement in the Hospital Settings: A Systematic Review	El liderazgo transformacional se correlaciona positivamente con el compromiso laboral.	En Colombia y Perú, se evidenció un vínculo moderado entre el liderazgo transformacional y el compromiso de los trabajadores.	Aunguroch et al., (2024)
9	Análise qualitativa sobre a atuação e as experiências dos enfermeiros na gestão hospitalar frente à COVID-19	El liderazgo transformacional influye en el compromiso laboral de los profesionales enfermeros.	En Brasil, se encontró que los gerentes enfermeros otorgaron ayuda y comunicación mediante el liderazgo transformacional.	Dias et al., (2024)
10	Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral	El liderazgo transformacional tiene asociación con una mayor calidad de la gestión enfermera.	En Argentina, se encontró que el 49.6% de los superiores de servicios de enfermería ejercían un liderazgo transformacional influyendo en la satisfacción laboral.	Bracamonte & González (2022)
11	Implementación de la guía desarrollo y mantenimiento del liderazgo en enfermería en la Universidad de Chile	El liderazgo transformacional influye en la toma de decisiones directivas y de políticas sanitarias.	En Chile, la falta de un liderazgo transformacional en la enfermería dificulta la formación de un liderazgo a nivel estratégico.	Opazo & Oteiza (2023)
12	Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal	El liderazgo transformacional impacta en el desempeño laboral, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.	En Brasil, México y Perú se encontró que el desempeño laboral es dependiente del liderazgo transformacional de los directivos organizacionales.	Mamani-Guzmán et al., (2023)

Tabla 3. Clasificación de los artículos según su aporte principal

Discusión

Con base a esta revisión se puede describir que, en los hospitales Latinoamericanos el liderazgo transformacional ha resultado ser una eficaz estrategia para mejorar la gestión de enfermería, ya que impulsa un mejor desempeño institucional, procesos de reorganización, toma de decisiones estratégicas, mejor seguridad laboral, eficiencia hospitalaria e identidad profesional del personal de enfermería.

Estos hallazgos se encuentran en sintonía con lo estudiado por Gonzáles et al., (2023) quienes determinaron que la reorganización de los profesionales de enfermería es la mejor opción para dar una atención de calidad a los pacientes. Así también, Awinja (2025) manifiesta que este tipo de liderazgo es fundamental para superar desafíos en la gestión de enfermería. Del mismo modo, Cabana et al., (2024) indican que el liderazgo transformacional aplicado al sector sanitario conlleva a una mayor eficiencia hospitalaria y del profesional, así también, a una buena seguridad laboral.

Así pues, el liderazgo transformacional tiene relevancia con el mejoramiento del desempeño del personal de enfermería. Por ello, los líderes que aplican este tipo de liderazgo logran incrementar el

compromiso laboral de su equipo, así también, los incitan a superarse profesionalmente y logran incrementar el rendimiento de sus actividades organizacionales y asistenciales.

Estos resultados concuerdan con Bedriñana & Saavedra (2023), quienes aseguran que el liderazgo transformacional contribuye directamente con el desempeño del personal de enfermería. Así pues, Armas & Montaluiza (2025) sostienen que un buen desempeño profesional garantiza servicios de salud con altos estándares de calidad. También, Grijalva (2025) afirma que un buen rendimiento de este personal de salud evita que sean rotados y cumplan eficazmente con el trabajo que les sea asignado. Ante ello, Beraún & Castillo (2024) manifiestan que los líderes que motivan y apoyan de forma eficaz a sus subordinados para que cumplan con sus responsabilidades suelen gozar de mayor aceptación; por lo tanto, este tipo de liderazgo tiene un efecto positivo en el desempeño profesional del enfermero.

Del mismo modo, el liderazgo transformacional mejora notablemente el entorno social de los profesionales de enfermería, puesto que, este tipo de liderazgo se encuentra asociado a una mejor percepción del clima laboral, menor riesgo psicosocial y relaciones laborales más saludables. Esto genera un incremento de satisfacción del equipo y bienestar emocional del

personal que son puntos muy importantes para la unidad e integración del grupo de trabajo.

Estos resultados se encuentran en similitud con Bracamonte & González (2022), quienes sostienen que poner en práctica el liderazgo transformacional conlleva a tener un buen clima laboral en el lugar de trabajo. En tal sentido, Reyes et al., (2025) y Kazin et al., (2023) afirman que un líder transformacional puede influir en el entorno social del personal de enfermería, fomentando la motivación, recompensando el buen desempeño y promoviendo el trabajo en equipo, por lo tanto, una mayor satisfacción laboral implica una adecuada atención del personal hacia los pacientes. Por ello, Cabana et al., (2024) indica que este tipo de liderazgo contribuye de forma efectiva con la comunicación y el empoderamiento en equipo creando un ambiente de creatividad, bienestar y eficiencia profesional.

De forma similar, el liderazgo transformacional impulsa en gran medida al crecimiento personal como profesional del equipo de enfermería. Este tipo de liderazgo fomenta resiliencia, dedicación, motivación y aprendizaje de nuevas habilidades; además de proporcionar orientación, los líderes transformacionales motivan a sus colegas para que alcancen su máximo potencial.

Estos hallazgos se asocian con lo obtenido por Moreno et al., (2023) quienes determinaron que en

el ámbito sanitario el liderazgo transformacional se relaciona con prácticas que fortalecen la motivación y el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia su institución de trabajo. Así también, Hauth et al., (2023) afirma que este tipo de liderazgo es buena base para una adecuada gestión en enfermería debido a su contribución para fortalecer la motivación del personal.

Ante ello, Rada et al., (2024) manifiesta que un líder transformacional tiene la capacidad de comunicar su visión de forma atractiva y motivadora. En ese sentido, un líder debe motivar, delegar, orientar, asesorar y proporcionar retroalimentación para el crecimiento personal de los profesionales, por eso, Canal et al., (2023) mencionan que los esfuerzos de un guía no solo se centran únicamente en aumentar el rendimiento, sino que los seguidores asuman una mayor responsabilidad por su propio crecimiento personal, lo cual forma parte del trabajo en sí.

Conclusiones

En América Latina, el liderazgo transformacional es una estrategia crucial para mejorar la gestión de la enfermería. Su aplicación permite mejorar los procedimientos organizativos, consolidar equipos productivos y generar soluciones más eficaces ante circunstancias difíciles, como por ejemplo la pandemia del COVID-19. Además, fomentar el cumplimiento de las tareas con mayor eficiencia, dedicación e independencia, contribuye

de manera sustancial al desempeño profesional del personal de enfermería.

Así también, el liderazgo transformacional favorece el entorno social, ya que fomenta el desarrollo de relaciones profesionales sólidas, mejora la comunicación en equipo y crea una sensación de bienestar y pertenencia. Del mismo modo, este tipo de liderazgo es esencial para el desarrollo general de los profesionales de enfermería, ya que favorece tanto su desarrollo profesional como personal.

Los líderes transformacionales inspiran al personal a alcanzar los objetivos individuales y grupales, proporcionándoles ánimo, apoyo y oportunidades para un crecimiento continuo. Por lo tanto, se deben desarrollar políticas que motiven a los líderes transformacionales a participar en el desarrollo de su equipo y ofrecer a los pacientes de todas las instituciones sanitarias una atención de primera calidad.

Referencias

- Andrade, L., Bustamante, J., Viris, S., & Noboa, C. (2023). Retos y desafíos de enfermería en la actualidad. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 7(14), 41-53. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.35381/s.v.v7i14.2525>
- Armas, I., & Montaluiza, D. (2025). Estilos de liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral del personal de Enfermería de Unidades de Emergencia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(4), 2324-2346. Documento en

línea. Disponible https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i4.18850

- Aunguroch, Y., Gunawan, J., Juanamasta, I., & Montayre, J. (2024). Updating Factors Influencing Nurse Work Engagement in the Hospital Settings: A Systematic Review. *Journal of Healthcare Leadership*, 16, 157-176. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.2147/JHL.S451056>
- Awinja, J. (2025). The Global Power of Transformational Leadership in Nursing and Midwifery. *Nurse Leader*, 23(1), 25-28. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2024.09.011>
- Bedriñana, J., & Saavedra, M. (2023). Estilos de liderazgo y desempeño laboral en médicos del Hospital Vitarte—Lima 2018. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 23(3), 92-99. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.25176/rfmh.v23i3.5631>
- Beraún, H., & Castillo, R. (2024). Compromiso laboral y estilos de liderazgo de los trabajadores de una empresa de prestación de salud. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 12(1), 1-14. Documento en línea. Disponible <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9744140>
- Bracamonte, L., & González, J. (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 7(265), 1-19. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.32351/rca.v7.265>
- Buendía, A., Cárdenas, W., Villanueva, R., & Lescano, G. (2022). Políticas públicas en Sistema Nacional de Salud en el Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1280-1291. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.27>
- Cabana, S., Cabana, L., Cuello, J., & Bascuñán, O. (2024). Análisis de atributos de liderazgo post COVID-19 en el sector de salud pública, región de Coquimbo (Chile). *Información tecnológica*,

- 35(3), 39-50. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.4067/s0718-07642024000300039>
- Cabrera, O. (2022). Head nurse leadership styles and nursing staff motivation. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2, 1-10. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.56294/saludcyt202254>
- Canal, A., Ovalles, L., Sandoval, L., & Valdez, O. (2023). Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector. *Revista de ciencias sociales*, 29(1), 79-94. Documento en línea. Disponible <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822428>
- Chacón, E., Eslava, R., & Sánchez, V. (2023). Analysis of leadership styles in Latin American managers: An approach based on the Blake & Mouton test. *Health Leadership and Quality of Life*, 2, 1-7. Documento en línea. Disponible <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9956063>
- Chunhui, L., Sorayaei, A., & Ahmad, A. (2024). The Impact of Transformational Leadership on the Work Performance of University Teachers through the Mediation of Organization Culture: Literature Review. *UCJC Business & Society Review*, 21(80), 260-299. Documento en línea. Disponible <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9280590>
- Da Silva, A., & Cavalcante, R. (2024). Leadership 4.0 Competencies to Enhance Digital Transformation in Organizations. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 18(4), 1-12. Documento en línea. Disponible <https://www.redalyc.org/journal/4417/441780117002/html/>
- De Bortoli, S., Moreno, B., Arena, C., Gazotti, X., Partezani, R., do Carmo, M., Gir, E., & Palha, P. (2024). Fortalecimiento de programas de doctorado en enfermería con base en las necesidades de salud. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 48(1), 1-19. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.26633/RPSP.2024.119>
- De Souza, L., Polatri, L., Balandis, A., Sanches, M., Spiri, W., Mangini, S., & Garcia, M. (2025). Transforming the identities of perioperative nurses during COVID-19: A grounded theory approach. *Journal of Perioperative Nursing*, 38(2), 5-16. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.26550/2209-1092.1376>
- Dias, P., Da Costa, S., de Araújo, J., Lavareda, C., Costa, A., & Da Silva, M. (2024). Análise qualitativa sobre a atuação e as experiências dos enfermeiros na gestão hospitalar frente à COVID-19. *Ciência & Saúde Coletiva*, 29, 1-10. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1590/1413-81232024298.05052024>
- Dos Santos, A., Da Silva, L., Da Silva, D., Henrique, S., & Dos Santos, R. (2023). Supervision of professional nursing practice in Brazil: A scoping review. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 76(3), 1-7. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2023-0077>
- García, B., Mendoza, I., & Olgún, J. (2022). Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario. *Investigación administrativa*, 51(129), 1-15. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.35426/iav51n129.08>
- García, G., Castillo, D., Lorca, A., Montecinos, D., Quijada, D., & Lara, R. (2022). Liderazgo en enfermería, una mirada desde la opinión de egresadas/os de enfermería y miembros del equipo de salud. *Cultura de los cuidados: Revista de Enfermería y Humanidades*, 64, 46-59. Documento en línea. Disponible <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8710332>
- González, L., Jiménez, C., & Hernández, L. (2024). Contenidos y prácticas de liderazgo transformacional de Enfermería para la gestión hospitalaria desde la superación profesional. *Revista Cubana de Enfermería*, 40, 1-18.



- Documento en línea. Disponible <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/10344007.pdf>
- González-Cañizalez, Y., & Flor-Mosquera, J. (2022). Occupational health in nurses' staff of local hospitals: Relationship between leadership role and post-pandemic psychosocial risks. *DYNA*, 89(224), 123-131. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.15446/dyna.v89n224.103346>
- Grijalva, T. (2025). Liderazgo en hospitales: Características, importancia e impacto en calidad de atención: Análisis sistemático. *Aula Virtual*, 6(13), 806-826. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.5281/zenodo.16421911>
- Hauth, T., Peiró, J., Mesa, J., & Soriano, A. (2023). Self-perceived Transformational Leadership Decreases Employee Sick Leave, but Context Matters. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 39(1), 37-45. Documento en línea. Disponible https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622023000100005&lng=pt&nrm=iso&tlng=en
- Herrera, E., & Lagunas, E. (2023). Análisis sistemático de la relación de la satisfacción laboral y liderazgo transformacional: Systematic analysis of the relationship between job satisfaction and transformational leadership. *Innovaciones de Negocios*, 20(39), 122-139. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.29105/revin20.39-414>
- Julián, F., Reyes, C., Castillo, E., Coronel, V., Cabanillas, S., & Salas, R. (2023). Estilos de liderazgo en profesionales sanitarios peruanos. *MediSur*, 21(5), 994-1000. Documento en línea. Disponible http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2023000500994
- Kazin, L., Nikitara, M., Ghobrial, S., Latzourakis, E., Polychronis, G., & Constantinou, C. (2023). The Impact of Transformational Leadership in the Nursing Work Environment and Patients' Outcomes: A Systematic Review. *Nursing Reports*, 13(3), 1271-1290. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.3390/nursrep13030108>
- Kumar, A., Gupta, K., Renuka, S., & Sharma, A. (2022). The Role of Transformational Leadership in Enhancing Patient Quality of Life Outcomes. *Health Leadership and Quality of Life*, 1(1-9), 13. Documento en línea. Disponible <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9955949>
- Mamani-Guzmán, C., Palacios-Sarmiento, T., Priori-Flores, M., & Tellez-Pérez, A. (2023). Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal. *Innova research journal*, 8(1), 153-172. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>
- Mdletshe, N., & Nzimakwe, T. (2023). An analysis of the influence of transformational leadership in a taxation organisation in the KwaZulu-Natal region. *Journal of Contemporary Management*, 20(1), 350-375. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.35683/jcm21070.200>
- Mendoza, P., Rivas, J., Freire, J., Ugsha, M., & López, J. (2025). La motivación y su importancia en el aprendizaje significativo. *Revista InveCom*, 5(3), 1-9. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.5281/zenodo.14217937>
- Morales, R., Lozano, J., Ledesma, A., & Cuevas, H. (2023). Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño empresarial de las micro y pequeñas empresas de Guadalajara de Buga, Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 31(2), 73-89. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.18359/rfce.6701>
- Moreno, M., Escobar, T., & Pelayo, Y. (2023). Influencia del liderazgo en gestión del conocimiento y eficiencia hospitalaria. *Gaceta Sanitaria*, 37(1), 1-7. Documento en línea.



- Disponible
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2023.102342>
- Opazo, E., & Oteiza, C. (2023). Implementación de la guía desarrollo y mantenimiento del liderazgo en enfermería en la Universidad de Chile. *Ciencia y Enfermería*, 29(9), 1-7. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.29393/CE29-9IGEC20009>
- Pareja, L., Dávila, R., Portillo, H., & Velarde, L. (2022). Liderazgo transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 211-219. Documento en línea. Disponible http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200211
- Quiñones, L., & Espiritu, F. (2023). Una revisión de la investigación empírica sobre liderazgo transformacional en universitarios (2014-2023). *Propósitos y Representaciones*, 11(3), 1-23. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.20511/pyr2023.v11n3.1871>
- Rada, C., Guerrero, M., Manosalvas, C., & Vaca, G. (2024). Liderazgo transformacional y cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista de ciencias sociales*, 30(4), 431-446. Documento en línea. Disponible <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9857500>
- Ramos, N., Loli, R., Rivas, L., & Rocha, N. (2024). Estado del liderazgo de Enfermería para la gestión de cuidado en establecimientos de salud. *Revista Cubana de Enfermería*, 40(1), 1-17. Documento en línea. Disponible http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192024000100020
- Reyes, F., Montúfar, C., Villamarín, V., & Martínez, M. (2025). Gestión estratégica en enfermería: Clave para la mejora de la calidad asistencial en institución hospitalaria. *Star of Sciences Multidisciplinary Journal*, 2(2), 1-13. Documento en línea. Disponible https://www.researchgate.net/publication/395127488_Gestion_estrategica_en_enfermeria_clave_para_la_mejora_de_la_calidad_asistencial_en_institucion_hospitalariaStrategic_management_in_nursing_key_to_improving_the_quality_of_care_in_hospital_institution
- Ruffinelli, R., & Hermosilla, M. (2023). Asimetrías en normativas de enfermería en el Mercosur. *Revista Científica en Ciencias Sociales*, 5(2), 21-28. Documento en línea. Disponible <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10024227>
- Sangronis, Y., Quero, E., Maldonado, D., & Isea, J. (2024). Liderazgo como herramienta para el mejoramiento de la gestión de la salud pública de un hospital. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(10), 24-40. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.93>
- Valbuena, L., Ruiz, M., & Páez, A. (2022). Nursing Leadership, Associated Sociodemographic and Professional Factors: The Perception of Leaders and Evaluators. *Aquichan*, 21(2), 1-16. Documento en línea. Disponible http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-59972021000202125
- Valdivieso, D., & Cañar, J. (2025). El Liderazgo Transformacional en la Toma de Decisiones de la cooperativa de ahorro y crédito Virgen del Cisne, cantón Latacunga: Transformational Leadership in Decision Making at the Virgen del Cisne Savings and Loan Cooperative, Latacunga Canton. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(1), 888-906. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.56712/latam.v6i1.3388>
- Vargas, A., Chamba, M., & Solano, L. (2025). Liderazgo Transformacional: Un Análisis desde la Perspectiva de Enfermería en un Ambiente Hospitalario. *Arandu UTIC*, 12(2), 1791-1804. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.69639/arandu.v12i2.1027>
- Velásquez, C. (2022). Latin American Nursing and Its Social and Cultural Resignification. *Aquichan*, 22(3), 1-6. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.5294/aqui.2022.22.3.1>



Vizcaíno, G., & Yanez, W. (2024). Liderazgo transformacional y legitimidad: Caso de estudio en la carrera de Administración de Empresas de una universidad ecuatoriana. *Revista CEA*, 10(24), 1-35. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.22430/24223182.2834>

Zamarripa, J., Vega, M., & Ortega, A. (2022). El rol de líder transformacional en equipos diversos y sus efectos en variables emergentes, para entender el desempeño grupal. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 224-245. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.168>