



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), marzo-abril 2024,
Volumen 8, Número 2.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2

LIDERAZGO DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA HOSPITALARIA: UN ENFOQUE DE CAMBIO

NURSING LEADERSHIP IN THE HOSPITAL AREA: A CHANGE APPROACH

Gloria Estefanía Quispe Jiménez
Universidad Técnica de Ambato – Ecuador

Lic. Mg. Tannia Elizabeth Chipantiza Córdova
Universidad Técnica de Ambato - Ecuador

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11630

Liderazgo de enfermería en el área hospitalaria: Un enfoque de cambio

Gloria Estefanía Quispe Jiménez¹

gquispe7463@uta.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-3847-0554>

Universidad Técnica de Ambato

Ecuador

Lic. Mg. Tannia Elizabeth Chipantiza Córdova

<https://orcid.org/0000-0002-3847-0554>

Universidad Técnica de Ambato

Ecuador

RESUMEN

El liderazgo es uno de los elementos claves para alcanzar modelos de atención de enfermería equitativos, humanos y eficientes, bajo este contexto, la presente investigación se desarrolló con el objetivo de determinar el tipo de liderazgo ejercido por el personal de enfermería en el área hospitalaria del Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced esto con el propósito de diagnosticar acciones de liderazgo que podrían contribuir o a su vez perjudicar el desempeño y satisfacción laboral en la institución, para ello se utilizó una metodología cuantitativa, correlacional, de diseño observacional y transversal, que incluyó a un total de 19 profesionales de enfermería con diferentes logros académicos y una experiencia mínima profesional de 3 años. Como herramienta de recolección de información se utilizó el Test de estilos de Liderazgo de Blake and Mouton, mismo que fue aplicado de manera virtual. De acuerdo a los hallazgos de la investigación, la mayor parte del personal percibe que hay un líder de equipo y en menor medida se aprecia autoritarismo, situación que es altamente significativa porque demuestra que la líder de enfermería mantiene un equilibrio entre el desarrollo de tareas específicas a nivel asistencial y las relaciones interpersonales con los demás profesionales de la institución.

Palabras clave: líder, liderazgo, enfermería, gestión

¹ Autor Principal

Correspondencia: gquispe7463@uta.edu.ec

Nursing leadership in the hospital area: A change approach

ABSTRACT

Leadership is one of the key elements to achieve equitable, humane and efficient nursing care models. Under this context, this research was developed with the objective of determining the type of leadership exercised by nursing staff in the hospital area of the Nuestra Señora de la Merced Municipal Hospital, this with the purpose of diagnosing leadership actions that could contribute or in turn harm performance and job satisfaction in the institution, for this purpose a quantitative, correlational, observational and transversal design methodology was used, which included to a total of 19 nursing professionals with different academic achievements and a minimum professional experience of 3 years. The Blake and Mouton Leadership Styles Test was used as a data collection tool, which was applied virtually. According to the research findings, most of the staff perceive that there is a team leader and to a lesser extent authoritarianism is appreciated, a situation that is highly significant because it shows that the nursing leader maintains a balance between the development of specific tasks at the healthcare level and interpersonal relationships with other professionals in the institution.

Keywords: leader, leadership, nursing, management

Artículo recibido 20 febrero 2023

Aceptado para publicación: 25 marzo 2023



INTRODUCCIÓN

El liderazgo que puede ser definido como “el proceso de influir y apoyar a otros para que trabajen con entusiasmo en el logro de ciertos objetivos” (Jiménez et al., 2020, p. 89), aspecto crucial dentro de cualquier organización y más aún en instituciones de salud donde se requieren acciones para inspirar, convencer e impulsar al personal para alcanzar modelos asistenciales equitativos, eficientes y eficaces (Puertas et al., 2020), con evidentes repercusiones en la cultura organizacional, desempeño laboral, resultados individuales y colectivos (Meirinhos et al., 2023), (Mrayyan et al., 2023).

Los sistemas de salud actuales se encuentran inmersos en entornos dinámicos e inciertos donde se enfrentan problemas comunes como desabastecimiento, falta de comunicación, desorganización (Rodríguez et al., 2023). Es en este contexto donde se requieren líderes proactivos que inspiren cambios positivos, mejoren la moral, motivación y el desempeño del personal en el lugar de trabajo, además de contribuir al cumplimiento de expectativas y metas comunes, lo cual está relacionado con elementos esenciales como: liderar con carisma, considerar a sus seguidores, el estímulo del intelecto, la inspiración del líder y la tolerancia psicológica (González et al., 2023).

La actuación del liderazgo en algunos casos puede resultar compleja debido a que abarca un amplio conjunto de actividades y responsabilidades. Al respecto, Contreras y Ramírez (2020) refieren que si se considera la premisa de que el liderazgo es uno de los principales factores de éxito en una organización, la crisis actual en las instituciones de salud global podría entenderse como un problema secundario al mal ejercicio de liderazgo o ausencia del mismo que lleva a varias situaciones como: pobre seguimiento del líder, mal ejercicio del poder, falta de planeación estratégica, escasa sensibilidad hacia las necesidades del resto del personal y poca capacidad resolutive.

En Ecuador las instituciones de salud se despliegan dentro de entornos altamente complejos y durante el desarrollo de sus actividades, continuamente se enfrentan a problemas como desabastecimiento de medicamentos e insumos, la falta de mantenimiento de equipos y la desorganización de los servicios, motivos por el que se requiere de personal capaz de dirigir y administrar acertadamente sus recursos y en esta medida, el liderazgo puede constituirse como uno de los elementos determinantes para hacer frente a situaciones complejas y responder oportunamente a las necesidades de la población (Rodríguez et al., 2023).

Los estilos de liderazgo en el campo de enfermería son varios, pero acogiendo los postulados de Robert Blake and Jane Mounton quienes llegaron a la conclusión de que el liderazgo se deriva de dos criterios: una orientación o interés por las personas y una orientación o interés por las tareas o resultados, el liderazgo se clasifica en: ajeno (no existe preocupación por la gente ni las personas, no ofrece guía y toma responsabilidad), autoritario (se enfoca en completar las tareas y hace poco manejo de las personas, dirige, motiva y controla a subalternos), social (bueno con la gente, pero débil con los resultados dado que brinda gran libertad de acción al resto) y líder de equipo (bueno con la gente y las tareas, impulsa un ambiente positivo y productivo) (Ríos, 2020).

De ahí que es importante, abordar el liderazgo como elemento central de cualquier institución de salud, pues en gran parte de estas los profesionales de enfermería desarrollan sus funciones en contextos complejos donde se requiere reducir la incertidumbre, el miedo y promover acciones para el crecimiento y cambio en la gestión y prestación de servicios. Por tanto, es necesario contar con profesionales líderes que se interesen por transformar los servicios de enfermería, iluminar y regular la práctica entre autoridades de salud e instancias normativas porque de esta forma se contribuirá en formación de la conciencia social sobre el derecho de recibir cuidados profesionales en beneficio de la salud y bienestar (Castrillón, 2020).

El liderazgo también es vital y un factor influyente para brindar atención de alta calidad, compasiva y centrada en el paciente mediante la mejora del desempeño organizacional para resolver los desafíos de la buena gobernanza, por cuanto el liderazgo eficaz es fundamental para que las organizaciones sanitarias ilustren reformas continuas para una prestación de servicios eficientes y eficaces a nivel regional y global, puesto que de la capacidad de liderazgo de los gestores de atención sanitaria depende la capacidad de los sistemas de salud (Teame et al., 2022).

Lo expuesto también se ha analizado por varios autores, quienes han enfatizado la necesidad de fomentar liderazgo en Enfermería. Así por ejemplo en la investigación de Montecinos et al. (2023) se menciona que el escaso reconocimiento del liderazgo de enfermería devela cómo el sistema de salud concibe a la enfermería como una profesión de servicio, subordinada y obediente, lo que se relaciona con la infravaloración del trabajo femenino, práctico y del cuidado de la sociedad, razón por la cual sugieren analizar este aspecto para fortalecer las capacidades de liderazgo y gobernanza.

Lorca et al. (2022) destacan que para la disciplina de enfermería, el ejercicio de liderazgo debe ser visibilizado desde un enfoque colectivo, poniendo en evidencia los elementos socioculturales que influyen su desarrollo como el género y relaciones de poder para de esta manera generar estrategias que permitan instalar a enfermería en los espacios de toma de decisiones y así hacer frente a los innumerables desafíos que la actualidad demanda a los sistemas de atención de salud.

Zabalegui (2019) hace referencia a la necesidad de investigar e invertir en el poder del liderazgo de enfermería y de este modo aportar valor al colectivo de enfermería, crear un clima social y político que potencie el liderazgo de las enfermeras, aumente la inversión en enfermeras y afronte las barreras al liderazgo relacionado con el género y el rol en sí.

Estas circunstancias obligan a buscar nuevos enfoques de liderazgo en los profesionales de la salud y más aún en los de Enfermería quienes durante la historia han tenido que sortear retos sociales y de salud para situarse en espacios de toma de decisiones de donde puedan aportar a la profesión y a la sociedad. En virtud de lo expuesto, se realizó el presente artículo con el objetivo de determinar el tipo de liderazgo ejercido por el personal de enfermería en el área hospitalaria del Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio

La investigación se realizó en la ciudad de Ambato-Ecuador, en el Hospital Municipal “Nuestra Señora de la Merced”. Se trató de una investigación de enfoque cuantitativo, tipo correlacional, de diseño observacional y temporalidad transversal en la que se abordó el tipo de liderazgo ejercido por el personal de enfermería.

Población de estudio

Estuvo conformada por la totalidad del personal profesional de enfermería del Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced los cuales son 19 profesionales con diferentes logros académicos.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Personal de enfermería que se encuentra laborando activamente en el Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced por más de 3 años.

- Personal que acepte colaborar y firmar el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que se encuentre de vacaciones
- Personal de enfermería que brinde respuestas contradictorias o incompletas

Técnicas de recolección de información

Se utilizó el Test de estilos de Liderazgo de Blake and Mouton constituido por un cuestionario de 18 preguntas, divididas en dos dimensiones, preguntas orientadas a personas y preguntas orientadas a tareas. La escala de respuestas fue de 0 a 5, siendo 0 el más bajo o nunca y 5 el más alto o siempre. Una vez asignadas las puntuaciones en cada pregunta, se procedió a separarlas por dimensiones entre tareas (pregunta 2,3,5,7,8,11,13,15,18) y persona (pregunta 1,4,6,9,10,12,14,16,17), para posteriormente sumar las dimensiones y multiplicar por 0.2. Con base en la nota final en cada una de las áreas y a través del cruce de líneas horizontal (categoría gente) y vertical (categoría tarea) se determinó el tipo de liderazgo: ajeno, autoritario, social y líder de equipo.

A más de este instrumento, se aplicó una encuesta a los informantes (personal de enfermería) a través de la cual se recolectó datos sociodemográficos y laborales como: género, estado civil, edad, nivel académico y los años de experiencia dentro de la institución de salud.

Los instrumentos de recolección de información fueron aplicados de manera virtual y en horarios preestablecidos por la institución de salud para evitar interferencia con actividades laborales. Posteriormente, los datos obtenidos fueron procesados a través del Software SPSS versión 25 y se hizo uso de la estadística descriptiva para su tratamiento. Los datos sobre las variables (tipo de liderazgo y factores sociodemográfico-laborales) fueron analizados de manera independiente y posteriormente se realizó la correlación de las mismas a través del coeficiente de Pearson (0,005 de significancia) para determinar el tipo de liderazgo ejercido y su diferencia entre las distintas características sociodemográficas y laborales.

Consideraciones éticas

La investigación se sustentó en principios bioéticos expuestos en la declaración de Helsinki (Asamblea Médica Mundial, 2015) para investigaciones médicas en seres humanos, como son la no maleficencia y autonomía; por cuanto contempló la firma del consentimiento informado previo a la participación y el

anonimato para la exposición de resultados solo con fines académicos, así como la posibilidad de abandonar el estudio en cualquier momento sin que ello implique algún tipo de sanción. Además, se contó con la autorización del Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced para la ejecución de la investigación.

RESULTADOS

Características sociodemográficas y laborales del personal de enfermería

Tabla 1. Distribución de la muestra por sociodemografía y características laborales

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Género		
Masculino	1	5,3%
Femenino	18	94,7%
Edad		
Entre 25-35 años	9	47,4%
Entre 36 y 45 años	5	26,3%
Entre 46 y 55 años	5	26,3%
Estado civil		
Casado	10	52,6%
Soltero	8	42,1%
Unión libre	1	5,3%
Nivel académico		
Licenciatura	14	73,7%
Maestría	4	21,1%
Otro (Diplomado)	1	5,3%
Años de experiencia		
3-5 años	7	36,8%
6-10 años	5	26,3%
11 a 15 años	1	5,3%
Más de 15 años	6	31,6%

Nota: Elaboración propia a partir de la aplicación del Test de estilos de Liderazgo de Blake and Mouton

Tabla 1, el personal de enfermería del Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced está caracterizado por ser predominantemente de género femenino con el 94,7% (n=18) y en menor medida por el género masculino 5,3% (n=1) fueron hombres. El 47,4% (n=9) tienen entre 25-35 años, mientras que el 26,3% (n=5) tienen entre 36 y 45 años y en el mismo número entre 46 y 55 años de edad. El

52,5% (n= 10) son de estado civil casado, el 42,1% (n=8) solteros y tan solo el 5,3% (n=1) viven en unión libre.

El nivel académico predominante fue la licenciatura notificada por el 73,3% (n=14), por su parte solo el 21,1% (n=4) tiene maestría y el 5,3% (1) tiene un diplomado. Respecto a la experiencia laboral, el 36,8% (n=7) es relativamente nuevo dado que tiene entre 3 y 5 años laborando, pero el 31,6% (n=6) tiene más de 15 años de experiencia, el 26,3% (n=5) tiene entre 6 y 10 años de experiencia y el 5,3% (n=1) entre 11 y 15 años.

Tabla 2. Dimensión gente

Dimensiones	A veces		Siempre	
	F	%	F	%
Anima a los miembros del equipo a participar en la toma de decisiones y trato de implementar sus ideas y sugerencias.	3	16%	16	84%
Le gusta ayudar a los demás a realizar nuevas tareas o procedimientos.	5	26%	14	74%
Anima a los colaboradores a ser creativos en su trabajo.	5	26%	14	74%
Disfruta leyendo artículos, libros o revistas acerca de capacitación, liderazgo y psicología, y luego pone en práctica.	8	42%	11	58%
Cuando corrige errores no le preocupan las relaciones personales.	9	47%	10	53%
Le gusta explicar los detalles de una tarea compleja al resto del personal	7	37%	12	63%
No hay nada más importante que desarrollar un gran equipo de trabajo.	3	16%	16	84%
Respeto los límites de los demás.	4	21%	15	79%
Aconseja a empleados para que mejore su desempeño es mi naturaleza.	7	37%	12	63%

Nota: Elaboración propia a partir de la aplicación del Test de estilos de Liderazgo de Blake and Mouton

Tabla 2, el 84% del personal de enfermería percibe que su líder siempre anima al equipo a participar en la toma de decisiones, que le gusta ayudar a los demás a realizar tareas o procedimientos nuevos (74%) y anima a sus colaboradores a ser creativos en su trabajo (74%). Así también, el 58% ha notado que siempre disfruta capacitándose para poner estos conocimientos en práctica, pero para el 42% esto es a veces, de igual forma el 53% aprecia que cuando la líder corrige errores no le preocupan las relaciones personales y para el 43% esto ocurre en ocasiones. El 63% estima que la líder siempre muestra agrado

por explicar los detalles en tareas complejas, y de igual forma siempre se observa que no hay nada más importante para ella como desarrollar un gran equipo de trabajo (84%), respetar los límites de los demás (79%) y brindar consejos para mejorar el desempeño (63%).

Tabla 3. Dimensión Tareas

Dimensiones	Nunca		A veces		Siempre	
	F	%	F	%	F	%
Nada es más importante que completar un objetivo tarea.			3	16%	16	84%
Monitorea muy de cerca la duración de las tareas para asegurarse que serán completadas a tiempo.			3	16%	16	84%
Entre más desafiante es la tarea, más la disfruta.			5	26%	14	74%
Cuando mira una situación o tarea compleja que ha sido completada se asegura de todos los detalles.			7	37%	12	63%
Le es fácil llevar a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo.			8	42%	11	58%
Administra el tiempo con efectividad.			6	32%	13	68%
Divide grandes proyectos en pequeñas tareas manejables			7	37%	12	63%
Le gusta analizar problemas.			6	32%	13	68%
Disfruta leyendo artículos, libros y revistas acerca de la profesión y luego implementa lo aprendido	1	5%	3	16%	15	79%

Nota: Elaboración propia a partir de la aplicación del Test de estilos de Liderazgo de Blake and Mouton

Tabla 3, el 84% del personal de enfermería siempre aprecia que para su líder no hay nada más importante que completar un objetivo y de la misma forma el 84% afirma que esta siempre monitorea muy de cerca la duración de las tareas para asegurarse que se completen en el tiempo pertinente, el 74% concibe que entre más desafiante es una tarea más se disfruta y para el 63% la líder siempre se asegura de todos los detalles en una situación o tarea compleja.

Por su parte, solo el 58% concibe que para la líder siempre le es fácil llevar a cabo varias tareas complicadas al mismo tiempo y para el 42% esto es a veces. El 68% expresa que la líder siempre administra efectivamente el tiempo, divide grandes proyectos en tareas manejables (63%), siempre siente agrado por analizar problemas (68%) y de acuerdo al 79% siempre disfruta de prepararse académicamente para implementar lo aprendido en el área laboral.

Tabla 4. Tipo de liderazgo

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
Líder	18	94,7%
Autoritario	1	5,3%

Nota: Elaboración propia a partir de la aplicación de la aplicación del Test de estilos de Liderazgo de Blake and Mouton

Tabla 4, el 94,7% (n=18) del personal de enfermería percibe que hay un líder de equipo y tan solo el 5,3% (n=1) aprecia autoritarismo.

Tabla 5. Correlación tipo de liderazgo y factores demográficos y laborales

		Tipo de liderazgo
Género	Correlación de Pearson	-.056
	Sig. (bilateral)	.821
	N	19
Estado civil	Correlación de Pearson	.149
	Sig. (bilateral)	.542
	N	19
Nivel Académico	Correlación de Pearson	-.131
	Sig. (bilateral)	.592
	N	19
Años de experiencia	Correlación de Pearson	.315
	Sig. (bilateral)	.188
	N	19

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Elaboración propia

Tabla 5, la percepción del liderazgo ejercido por la líder de enfermería no varía por aspectos como: género, estado civil, nivel académico y años de experiencia, debido a que todos los coeficientes obtenidos a través de la correlación de Pearson superan los valores de significancia del 0,05. Por lo tanto, la apreciación que el personal tiene sobre el liderazgo es independiente de dichas características.

DISCUSIÓN

De acuerdo a los hallazgos reportados en la presente investigación, para la mayoría del personal de enfermería del Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced existe un líder de equipo y en menor medida se percibió autoritarismo, lo cual es positivo porque como lo expresa Flórez Bedoya (2022) tener un líder de equipo permitirá hacer frente al ritmo acelerado de trabajo, mejorar el desempeño del grupo de colaboradores, contribuir a la prestación de servicios de calidad y obtener un ambiente laboral saludable y productivo.

Estos resultados son semejantes a los reportados en una investigación mexicana desarrollada por Ríos et al (2020) en una muestra de 19 enfermeras de los servicios de primer nivel de atención en una institución pública donde el principal tipo de liderazgo percibido fue líder (42%) y solo el 11% consideró la existencia de autoritarismo.

Herrera y Chasillacta (2022) sienten los resultados expuestos, pues a través de su estudio desarrollado en una muestra de 11 profesionales de enfermería en una institución pública de la ciudad de Ambato-Ecuador encontraron que el principal estilo de liderazgo percibido fue de líder de equipo (90,9%) y en menor medida el autoritario (9,1%).

En el presente estudio también se observó que para la mayoría de profesionales, la líder de enfermería mantiene un equilibrio entre el cumplimiento de tareas dentro de la institución hospitalaria y las relaciones con su equipo de trabajo donde prevalece el respeto, apoyo y comunicación. Lo expuesto es positivo pues, de acuerdo a Carreray Egas (2023) mantener un balance entre el cumplimiento del rol profesional y las relaciones con los miembros del equipo facilitará el cumplimiento de tareas y objetivos. Este argumento también es apoyado por Alsadaan et al. (2023) quienes aluden que un liderazgo enfocado en tareas y gente permitirá un servicio empático, humano y con mejor desarrollo de habilidades profesionales y comunicativas.

Como parte del presente estudio también se hizo una correlación de variables demográficas- laborales con el liderazgo ejercido por la líder de enfermería del Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced sin embargo, no se encontró variaciones en la concepción del mismo al comparar: género, estado civil, nivel de instrucción y años de experiencia. Sin embargo, este resultado se contrapone a lo reportado en una investigación colombiana desarrollada por Valbuena et al. (2021) en la que tras analizar la

percepción de liderazgo en enfermería junto con factores sociodemográficos y profesionales demostraron que la concepción del mismo si varía principalmente de acuerdo a los años de experiencia y consecuentemente al nivel de conocimientos adquiridos, debido a que con el pasar de los años, los aprendizajes sobre liderazgo se van fortaleciendo así como también los comportamientos de jerarquía, dirección, trabajo en equipo de trabajo y consecución de objetivos comunes.

De ahí que es necesario que se desarrollen intervenciones orientadas a mejorar los conocimientos de liderazgo en el personal de enfermería y de esta forma el grupo de trabajo pueda reconocer las habilidades y deficiencias existentes en su líder, para aprender de ellas o a su vez brindar retroalimentación para generar cambios en pro de un adecuado clima laboral y el alcance de mejores resultados asistenciales, pues como lo exponen López et al. (2024) para el desarrollo de la función de liderazgo es necesario reconocer con claridad los estilos de liderazgo que orientan al desarrollo de las actividades profesionales y objetivos organizacionales porque así se construye una visión institucional compartida que responda a las demandas actuales del contexto asistencial.

En este estudio, dentro de las limitaciones se puede mencionar la dificultad para la recolección de datos en la totalidad de la muestra debido a la rotación de turnos y carga laboral en los servicios. En cuanto a las fortalezas, se contó con el apoyo de la jefa de enfermería para realizar el proyecto y con ello dar cumplimiento a los objetivos propuestos.

CONCLUSIONES

El personal de enfermería del Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced está caracterizado sociodemográficamente por ser predominantemente femenino, joven (25-35 años) y de estado civil casado. A nivel laboral prevaleció el tercer nivel y poca experiencia laboral (3-5 años).

El tipo de liderazgo percibido por el personal de enfermería dentro del Hospital Municipal Nuestra Señora de la Merced es de líder de equipo, lo cual se traduce en ambiente adecuado de trabajo debido a que en este perfil se mantiene un equilibrio entre el cumplimiento de las tareas asistenciales y la interacción efectiva con el equipo de profesionales, lo cual resulta significativo para el crecimiento personal y organizacional, además de generar un buen ambiente laboral.

La percepción que tiene el personal sobre el tipo de liderazgo ejercido por su líder no guarda relación con características sociodemográficas, ni laborales. Por lo tanto, se sugiere a futuro tomar en cuenta otro

tipo de factores tales como el área hospitalaria donde se desarrollan funciones, turnos laborales e incluso el tipo de institución sanitaria para determinar diferencias en la percepción del tipo de liderazgo.

Los hallazgos reportados en el estudio son altamente significativos porque permitieron reconocer el estilo de liderazgo de enfermería ejercido en una institución de salud pública, lo cual permitirá predecir dimensiones organizacionales como: el compromiso laboral, desempeño individual y grupal e incluso resultados laborales, elementos que también podrían indagarse en futuros estudios.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alsadaan, N., Salameh, B., Reshia, F., Alruwaili, R., Alruwaili, M., Awad, S., & Alruwaili, A. (2023).

Impact of Nurse Leaders Behaviors on Nursing Staff Performance: A Systematic Review of Literature. *Inquiry*, 60, 469580231178528.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10265372/>

Asamblea Médica Mundial. (2015). *Declaración del Helsinki de la AMM-Principios éticos para las*

investigaciones médicas en seres humanos. Obtenido de <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

Carrera, M., & Egas, F. (2023). Liderazgo y rol de enfermería en el equipo de salud. *Revista Saberes del Conocimiento*, 7(3), 33-43.

<https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1197/1913>

Castrillón, M. (2020). Liderazgo en enfermería y desarrollo disciplinar. *Cuidarte*, 9(18), 6-12.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2020/cuie2018b.pdf>

Contreras, N., & Ramírez, M. (2020). Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. *Cirugía y cirujanos*, 88(4), 526-532.

Florez Bedoya, A. (2022). Enfermería líder en el mundo. Ahora más que nunca. *Ces Enfermería*, 3(1),

1-5. <https://revistas.ces.edu.co/index.php/enfermeria/article/view/6734/3658>.

González, A., Oblitas, S., Mosqueira, R., & Heredia, F. (2023). Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria. Una revisión bibliográfica. *Acta Médica del Centro*, 17(4), 809-824.

<https://revactamedicacentro.sld.cu/index.php/amc/article/view/1860>.



- Herrera, K., & Chasillacta, F. (2022). Percepción del estilo de liderazgo en el personal de enfermería. *Brazilian Journal of Health Review*, 19209-19217.
<https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/52321/39105>.
- Jimenez, A., Gómez, D., Rendón, J., & Peláez, S. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *Revista Humanismo y Sociedad*, 81-98.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7597829>.
- López, M., Rengifo, D., & Bernal, K. (2024). Percepción del liderazgo enfermero ejercido en instituciones de tercer nivel de atención en Armenia (Colombia). *Index Enferm v*, e14424.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962023000300004.
- Lorca, A., Montecinos, D., Quijada, D., Lara, R., García, G., & Castillo, D. (2022). Liderazgo en enfermería, una mirada desde la opinión de egresadas/os de enfermería y miembros del equipo de salud. *Cultura de los Cuidados*, 26(64), 46-59.
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/130228/1/CultCuid64_05.pdf.
- Meirinhos, G., Cardoso, A., Neves, M., Silva, R., & Rêgo, R. (2023). Leadership Styles, Motivation, Communication and Reward Systems in Business Performance. *J. Risk Financial Manag*, 16(2), 70. <https://www.mdpi.com/1911-8074/16/2/70>.
- Montecinos, D., Lorca, A., Lara, R., García, G., & Quijada, D. (2023). Enfermería, liderazgo y relaciones de poder, una mirada desde lo cualitativo. *Index de Enfermería*, 32(2), e14293.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962023000200006&lng=es&nrm=iso.
- Mrayyan, M., Algunmeeyn, A., Abunab, H., Kutah, O., Alfayoumi, I., & Abu, A. (2023). Attributes, skills and actions of clinical leadership in nursing as reported by hospital nurses: a cross-sectional study. *BMJ Leader*, 7(3), 203-211.
<https://bmjleader.bmj.com/content/leader/7/3/203.full.pdf>.
- Puertas, E., Sotelo, J., & Ramos, G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud [Leadership and strategic management in health systems based on primary health care]. *Rev Panam Salud Publica*, 44, e124.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7603369/>.

- Ríos, J. (2020). Estilo de liderazgo en el profesional de enfermería en una unidad de medicina familiar. *Ocronos*, 3(8), 162. <https://revistamedica.com/estilos-liderazgo-enfermeria-medicina-familiar/>.
- Rodríguez, C., Loján, J., Muñoz, G., Madrid, B., Calderón, R., & Flors, A. (2023). Liderazgo y su importancia en la gestión de instituciones de salud en tiempos de covid-19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 8014-8029. .
- Rodríguez, C., Madrid, B., Loján, J., Calderón, R., Muñoz, G., & Flores, A. (2023). Liderazgo y su importancia en la gestión de instituciones de salud en tiempos de covid-19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 8014-8029. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6782.
- Teame, K., Debie, A., & Tullu, M. (2022). Healthcare leadership effectiveness among managers in Public Health institutions of Addis Ababa, Central Ethiopia: a mixed methods study. *BMC Health Serv Res*, 22(540), 1-11. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-022-07879-6#citeas>.
- Valbuena, L., Ruíz, M., & Páez, S. (2021). Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores. *Aquichan*, 21(2), e2125. <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/14627>
- Zabalegui, A. (2019). Fortalecimiento del liderazgo de la enfermera. *Nursong*, 36(5), 6. <https://www.elsevier.es/es-revista-nursing-20-articulo-fortalecimiento-del-liderazgo-enfermera-S0212538219301153>