

Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2024,
Volumen 8, Número 1.

DOI de la Revista: https://doi.org/10.37811/cl_rem.v8i1

LIDERAZGO DE ENFERMERÍA: RELACIÓN ENTRE LA EFECTIVIDAD DEL EQUIPO Y CALIDAD DE ATENCIÓN AL PACIENTE

**NURSING LEADERSHIP: RELATIONSHIP BETWEEN TEAM
EFFECTIVENESS AND QUALITY OF PATIENT CARE**

Lic. Lidia Roxana Verduga Andrade

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador

Lic. Karina Estefanía Zambrano Villaprado

Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador

Lic. Jessica Mariuxi Figueroa Andrade

Universidad Estatal de Milagro, Ecuador

Lic. Maria Eduvigis Caro Delgado

Universidad Estatal de Milagro, Ecuador

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9951

Liderazgo de Enfermería: Relación entre la Efectividad del Equipo y Calidad de Atención al Paciente

Lic. Lidia Roxana Verduga Andrade¹

lidia.verduga@uleam.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0009-5680-5258>

Universidad Laica Eloy Alfaro
de Manabí Extensión El Carmen
Ecuador

Lic. Karina Estefanía Zambrano Villaprado

karina.zambrano@uleam.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0004-0432-6574>

Universidad Laica Eloy Alfaro
de Manabí Extensión El Carmen
Ecuador

Lic. Jessica Mariuxi Figueroa Andrade

jfigueroa2@unemi.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0007-7680-6042>

Universidad Estatal de Milagro
Ecuador

Lic. Maria Eduvigis Caro Delgado

lic_carol@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0536-7341>

Universidad Estatal de Milagro
Ecuador

RESUMEN

El liderazgo de enfermería tiene un impacto significativo en la efectividad del equipo y la calidad de atención al paciente, al fomentar la comunicación efectiva, coordinar el equipo, empoderar al personal, promover la mejora continua y mantener un enfoque centrado en el paciente, los líderes de enfermería pueden garantizar una atención segura, efectiva y de alta calidad para cada paciente. **Objetivo:** El objetivo se planteó, comprender cómo los estilos de liderazgo que se relacionan con la efectividad del equipo de enfermería y en la calidad de la atención al paciente. **Método:** Este estudio utilizó un enfoque cuali-cuantitativo, exploratorio, de tipo descriptivo, correlacional y explicativo, con un paradigma positivista, los datos fueron recopilados mediante la aplicación de encuestas a 107 profesionales de salud del área pública y privadas participes del estudio, obteniendo como resultados que, los encuestados tienen una visión clara del tema y su importancia para la profesión, entienden el liderazgo como un proceso que influye sobre las personas o comportamientos, buscando metas, además de considerarla una habilidad que puede aprenderse y son conscientes de la estrecha relación entre liderazgo y enfermería, reconociendo la dificultad de ejercerla en el equipo, que se convierte en específica dependiendo del área de actuación. **En conclusión:** el liderazgo efectivo en enfermería no solo fortalece el equipo, sino que también mejora la calidad asistencial, subrayando su papel fundamental en la prestación de servicios de salud de alta calidad y en la satisfacción de las necesidades de los pacientes.

Palabras Claves: liderazgo en enfermería, efectividad del equipo de enfermería, calidad de la atención al paciente

¹ Autor principal

Correspondencia: lidia.verduga@uleam.edu.ec

Nursing Leadership: Relationship Between team Effectiveness and Quality of Patient Care

ABSTRACT

Nursing leadership has a significant impact on team effectiveness and quality of patient care by fostering effective communication, coordinating the team, empowering staff, promoting continuous improvement, and maintaining a patient-centered approach. Nursing professionals can ensure safe, effective, and high-quality care for each patient. Objective: The objective was to understand how leadership styles are related to the effectiveness of the nursing team and the quality of patient care. Method: This study used a qualitative-quantitative, exploratory, descriptive, correlational and explanatory approach, with a positivist paradigm, the data were collected by applying surveys to 107 health professionals from the public and private areas participating in the study, obtaining As results, the respondents have a clear vision of the topic and its importance for the profession, they understand leadership as a process that influences people or behaviors, seeking goals, in addition to considering it a skill that can be learned and they are aware of the close relationship between leadership and nursing, recognizing the difficulty of exercising it in the team, which becomes specific depending on the area of action. In conclusion: effective leadership in nursing not only strengthens the team, but also improves the quality of care, underscoring its fundamental role in providing high-quality health services and meeting patient needs.

Keywords: nursing leadership, effectiveness of the nursing team, quality of patient care

*Artículo recibido 29 diciembre 2023
Aceptado para publicación: 30 enero 2024*



INTRODUCCIÓN

La prestación de servicios de salud de calidad depende en gran medida de la interacción y el desempeño efectivo de los equipos de enfermería dentro de las instituciones de salud. En este contexto, el liderazgo juega un papel fundamental en la configuración de la dinámica de estos equipos y, en última instancia, en la calidad de la atención proporcionada a los pacientes. Barria (1), menciona que, el liderazgo en enfermería se ha desarrollado a lo largo del tiempo y su práctica ha sido parte del reconocimiento profesional que hoy exhiben enfermeras y enfermeros en el mundo. El ejercicio del liderazgo va desde la influencia en pequeños grupos hasta niveles directivos en que la toma de decisiones es relevante para el accionar institucional para la mejor atención de las personas, de igual importancia resalta que el liderazgo en enfermería va desde la influencia en pequeños grupos hasta niveles directivos, donde la toma de decisiones es relevante para el accionar institucional y la mejor atención de las personas.

La relevancia de comprender y mejorar la dinámica de liderazgo en enfermería se amplifica en un mundo de atención médica en constante evolución. Desde estilos autocráticos que reflejan una toma de decisiones centralizada hasta enfoques democráticos que fomentan la participación colectiva, la diversidad de estilos de liderazgo en la enfermería es un fenómeno fascinante y complejo que requiere una investigación detallada, esta dinámica de liderazgo en enfermería es un fenómeno complejo y fascinante que requiere una investigación detallada, a su vez, comprender y mejorar estos estilos es esencial para promover un ambiente de trabajo colaborativo, empoderar al equipo de enfermería y mejorar la calidad de atención al paciente en un entorno de atención médica en constante evolución.

En el complejo y crucial entorno de la atención médica, la enfermería emerge como una fuerza vital que desencadena un impacto directo en la calidad de la atención al paciente. Huertas (2022) en su investigación, menciona que, ser líder dentro de las profesiones de la salud es un punto clave y crucial en la búsqueda de la continuidad y coordinación para la entrega de cuidados a usuarios y pacientes dado el complejo contexto de atención de salud (2). Frecuentemente los profesionales de la salud enfrentan problemas y situaciones en las que, basados en un pensamiento crítico y un arsenal de herramientas técnico-científicas, logran dar respuesta y buscan tomar las mejores decisiones para las personas. Es decir que los profesionales de enfermería desempeñan un papel fundamental en el sistema de salud, y su impacto en la calidad de la atención al paciente es significativo (3).



El cuidado de los pacientes es la esencia de la profesión de enfermería, el cual se puede definir como: una actividad que requiere de un valor personal y profesional encaminado a la conservación, restablecimiento y autocuidado de la vida que se fundamenta en la relación terapéutica enfermera-paciente. Mejor dicho, el cuidado de los pacientes es una responsabilidad importante que las enfermeras asumen con orgullo. Las enfermeras están comprometidas a proporcionar atención de alta calidad a los pacientes, y están comprometidas a mejorar la salud y el bienestar de los pacientes.

El cuidado de enfermería, nos lleva a la reflexión de que el profesional de enfermería necesita una reforma humanista que le permita formarse un correcto y elaborado juicio de lo que significa cuidar al paciente y centrar su función, en la atención y apoyo, para que de esta manera se puedan brindar servicios de una clase nueva y diferente de profesionales sanitarios, es por eso que en cada equipo o turno de enfermería es importante que se desempeñe un papel crucial en el impulso y la culminación de cada turno, de manera colectiva con un fin común (4). La percepción de los profesionales de enfermería sobre la efectividad del trabajo en equipo en sus unidades y áreas de servicio se erige como un indicador crítico de la sinergia colectiva que impacta directamente en la atención al paciente. El trabajo en equipo puede definirse como: “Consecución de una actividad u objetivo proporcionados por diferentes personas”. Es decir, es un estilo de realizar una actividad laboral, es asumir un conjunto de valores, es conseguir un espíritu que anima un nuevo modelo de relaciones entre las personas (5).

Autores como Rodríguez, Cesín y Ramírez explican que, al trabajar en equipo se suman fuerzas, actitudes, aptitudes y conocimientos de los diferentes integrantes de una fuerza de trabajo, tienen como fin potenciar entre todos los resultados, la eficiencia y la eficacia de una empresa, lo que obliga a cada quien a responsabilizarse de las tareas asignadas, para ello debe haber empatía, armonía, colaboración y acuerdo en toma de decisiones, y todo lo anterior conduce a que exista un líder que coordine las acciones dando confianza, orientación, apoyo, distribuya las cargas de trabajo y que además genere ánimo en el grupo, permitiendo que éste sea autosuficiente, creativo y con capacidad de respuesta a cambios eventuales (6). Para lograr esto, es importante que exista empatía, armonía, colaboración con todo el equipo de salud, además, la autoevaluación de liderazgo individual dentro de esta profesión ofrece una visión única de cómo los profesionales se identifican y comprometen con su rol dentro del equipo de atención médica.

En este contexto, se abordan desafíos significativos que pueden afectar la colaboración y la calidad de la atención. La falta de empatía, el déficit de organización, y las preocupaciones relacionadas con los recursos humanos y materiales se perfilan como obstáculos clave que requieren una atención detallada y estrategias efectivas para su superación. Esta, no solo se centra en identificar estos elementos, sino que también busca explorar la conexión entre los diferentes estilos de liderazgo y la calidad de la atención al paciente. ¿Cómo influyen estas prácticas de liderazgo en la experiencia del paciente? ¿Cuál es el impacto real en la satisfacción del paciente y en los resultados clínicos?, además, se reconocen las oportunidades de desarrollo profesional que surgen de una autoevaluación positiva del liderazgo y de la percepción efectiva del trabajo en equipo. De manera que, la implementación de programas de liderazgo específicos y estrategias de desarrollo puede ser esencial para fortalecer las habilidades y abordar los desafíos identificados, promoviendo así una cultura de excelencia en la atención de enfermería.

DESARROLLO

Método de la investigación

Este estudio utilizará un enfoque cuali-cuantitativa, exploratorio, de tipo descriptivo, correlacional y explicativo, con un paradigma positivista. La investigación cualitativa se utilizará para comprender cómo los estilos de liderazgo que se relacionan con la efectividad del equipo de enfermería y en la calidad de la atención al paciente, los datos cuantitativos, se recopilarán mediante la aplicación de una encuesta a 107 profesionales de salud del área pública y privadas participes del estudio. En primer lugar, se llevó a cabo un proceso de recolección de datos, mediante un instrumento validado, que involucró encuestas estructuradas dirigidas a los miembros del equipo de enfermería. Estas encuestas exploraron aspectos específicos, como la percepción de los estilos de liderazgo predominantes, la efectividad del equipo, y la conexión entre el liderazgo y la calidad de la atención al paciente, mediante un enfoque estratificado para el muestreo, asegurando la representación de diferentes niveles jerárquicos y áreas de especialización dentro del equipo de enfermería en las instituciones de salud seleccionadas. Para el análisis de los datos, se realizó una triangulación de datos para asegurar la validez y fiabilidad de los hallazgos, comparando y contrastando los resultados obtenidos de ambos enfoques.

Antecedentes históricos

Hasta el principio de siglo XX, el pensamiento sobre las organizaciones fue dominado por los autores clásicos (Taylor, Fayol, etc.). Éstos se contentaron con una concepción de la motivación en la que está quedaba reducida a la mínima expresión, se concentran en el hombre que trata de obtener el máximo placer a cambio de un mínimo esfuerzo (7). El enfoque de colaboración presupone que compartir la atención y la coordinación del trabajo entre profesionales requiere compartir las responsabilidades. Aunque debido a la complejidad y cuidados peculiares que requiere cada paciente hace difícil dividir explícitamente las tareas con anticipación entre los profesionales.

Desde el principio de nuestra vida, el ser humano, siempre nos hemos agrupados y hemos interactuado con otras personas (familia, compañeros de clase, asociaciones, amigos y naturalmente compañeros de trabajo). Se define grupo a dos o más personas que se relacionan con un propósito, cuando hablamos de grupo de trabajo, estas personas no generan un producto de trabajo conjunto, es decir, no trabajan para conseguir un objetivo común y por tanto no es un verdadero equipo (8). Así pues, nace el equipo de trabajo que está constituido por un número de personas con habilidades complementarias que se han comprometido con un propósito común, con unos objetivos de actuación.

Tabla 1. Diferencias entre grupo y equipo de trabajo

Grupo	Equipo
La comunicación no tiene que tener necesariamente una direccionalidad.	La direccionalidad en la comunicación es una de las características más relevantes en la mayor cantidad de interacciones
La comunicación no necesariamente se orienta a establecer un diálogo en búsqueda del consenso	Salvo en casos muy puntuales la comunicación está orientada a diálogos en búsqueda del consenso
Su construcción no se orienta al logro de resultados medibles.	Se constituye para el logro de resultados medibles.
La sensación de pertenencia (con referencia a sí mismo y a otros grupos) puede ser muy baja o alta.	Según la posibilidad que tiene el tipo de equipo en análisis, de ser posible se estimula la sensación de pertenencia. Favorece la integración y la orientación a resultados

La pertinencia en relación con la tarea puede ser baja. El estilo de intervención del coordinador favorece su desarrollo o no.	La pertinencia en relación con la tarea tiene que ser elevada. El equipo se constituye y tiene su sentido por y en la tarea.
La especialización individual no es un factor determinante para la tarea del grupo. En determinados casos la heterogeneidad de los integrantes se estimula.	La especialización individual y la coespecialización en equipos es un factor clave para realizar la tarea y elevar la productividad del equipo
En algunos casos tienen un coordinador	Salvo en el caso de la gestión de equipos denominados autodirigidos, estos tienen alguien que los conduce o dirige: gerente, director, etc.
Salvo la función del coordinador, en los integrantes, generalmente, no hay funciones definidas diferenciadas.	Aunque sean polifuncionales o interdisciplinarios, una clara definición de funciones, es característico de la operación de los equipos
Desarrolla estrategias, tácticas y técnicas en forma explícita ocasionalmente. Desarrolla estrategias, tácticas y técnicas explícitamente para realizar la tarea y lograr resultados.	Los roles varían en los integrantes en el devenir grupal. En ciertos grupos se favorece la rotación de roles. Estímulo al rol de liderazgo. Fomento del desarrollo de líderes en los equipos.
El protagonismo es un resultado de un complejo proceso “de asunción y adjudicación de roles”.	El protagonismo es el resultado de la producción del equipo. El equipo busca asimismo el protagonismo del equipo.
La competencia se advierte en muchas oportunidades como perjudicial para la operativa del grupo.	La competencia es fomentar en el desarrollo del potencial del equipo. Esta se entiende como “ser competente” y aprendizaje para competir. Entrenarse para ganar y perder
Existe un proceso de reflexión sobre el acontecer y los vínculos en el grupo.	En algunos casos existe un proceso de reflexión sobre el acontecer y los vínculos en el equipo

Fuente: Elaboración propia en base a la literatura revisada

En tareas de mucha habilidad, buen juicio y experiencia, los equipos emplean mucho mejor el talento de los empleados, y mejoran la eficiencia y la eficacia, más que un trabajo individual guiado por un líder del servicio. Además, el equipo también responde mejor a los cambios, pero lo más destacable del equipo es que puede ser fuente de satisfacción laboral. Gran parte de la vida profesional de la enfermera/o la emplea prestando cuidados conjuntamente con el equipo de enfermería (enfermeras/os y

auxiliares de enfermería), para ello tenemos que tener nuestro objetivo claro junto con el equipo y no vernos como rivales en el acto de cuidar al usuario.

Gráfico 1. Correlación entre el equipo y grupo de trabajo



Fuente: Elaboración propia en base a la revisión de la literatura

La dificultad para conseguir la eficacia y la eficiencia se ve incrementada por el hecho de que las prácticas en colaboración requieren establecer colectivamente una visión conjunta de los problemas y situaciones y tomar colectivamente las decisiones pertinentes, que es donde juega el papel importante un líder. Algunos creen que el trabajo en equipo supone una disolución de la identidad profesional; nosotros entendemos que el valor de esa identidad reside en el hecho de que es desde ella misma donde se deben hacer las aportaciones.

Influencia del estilo de Liderazgo en el trabajo en equipo

Liderazgo es como “la posición de un jefe o guía”, y el verbo “conducir”, como acompañar o ir a la cabeza para indicarles el camino; guía” (9). La diferencia entre gerente y líder, radica en que los gerentes son nombrados, gozan de un poder legítimo. Su capacidad para influir está basada en la autoridad formal inherente a sus puestos. Los líderes pueden ser nombrados o surgir del interior de un grupo, son capaces de influir en otros para que, con sus acciones, lleguen más allá de lo que dicta la autoridad formal. Pero el hecho de que una persona pueda +influir en otras no quiere decir que también sea capaz de planificar, organizar y controlar.

El tipo y nivel del liderazgo que una enfermera proporciona depende de la situación en la cual se encuentre trabajando en ese momento.

- Liderazgo directivo. Un tipo de liderazgo es el directivo, algunas veces denominado autocrático. El liderazgo debe combinar la justicia con la firmeza, la amabilidad con la seguridad, el respeto por el individuo con el poder sobre él (10). El liderazgo directivo no es la mejor forma de dirigir, pero es necesario en casos de urgencia o crisis cuando un grupo no tiene tiempo de decidir el plan de acción que debe tener.
- Liderazgo creativo (democrático). En este caso el ambiente democrático concede mayor importancia al “compañerismo”. El líder guía a los trabajadores para seleccionar las metas aceptables y decidir un plan eficaz para lograrlas (11). El liderazgo creativo está implícito en la definición de: “acompañar o ir a la cabeza para mostrar el camino”. El líder demócrata trabaja por medio de las personas, no mediante la denominación sino por sugerencias y persuasión. Mientras más éxito tenga con el empleo de las relaciones humanas, mayor será su influencia como líder.

El objeto principal del líder es orientar al grupo en la dirección correcta. El liderazgo eficaz origina diversos resultados; espíritu de cooperación y entusiasmo, que tiene como base buenas relaciones humanas; trabajadores capacitados y bien entrenados, y una organización eficaz que puede cumplir con sus metas. Dicho de otra manera, el liderazgo adecuado produce desempeño más satisfactorio del trabajo.

De manera que, el éxito del líder se verá influenciado por su capacidad para diagnosticar cuáles son las necesidades más fuertes del grupo y las suyas propias, en distintos momentos y situaciones. Un líder que reconoce su función de “ayudar” al grupo en los momentos que los necesite, en lugar de dirigirlo, empujarlo o acomodarlo a su conveniencia, puede muy bien ejercer su función, ejercen tres variables a la hora de trabajar en equipo: el líder propiamente dicho, la situación en la que se está desarrollando la acción y el grupo, los que siguen sus pasos. Todos los grupos son diferentes entre sí, cada grupo de trabajo desarrolla una personalidad de grupo, aun así, todos comparten una serie de necesidades comunes:

- Necesidad de alcanzar una META común.
- Necesidad de mantenerse unido como EQUIPO de trabajo.
- Necesidades de cada INDIVIDUO en virtud de su naturaleza humana (12).



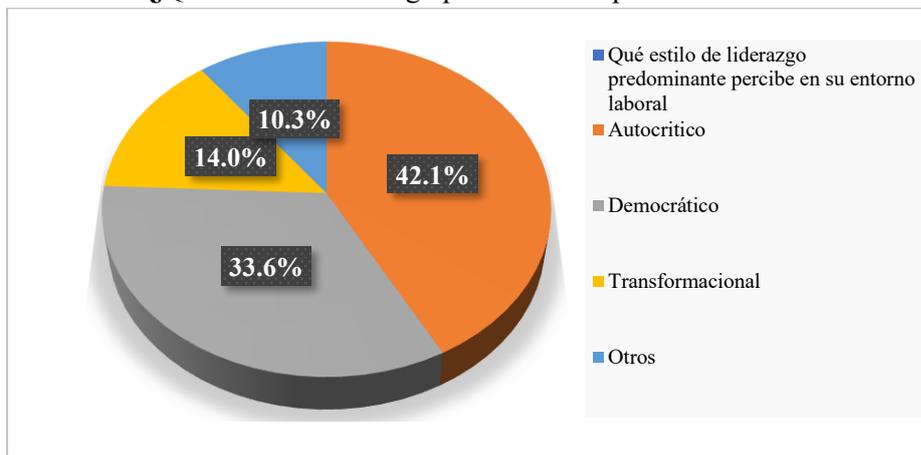
Un buen líder debe contar con un producto final: un equipo de alto rendimiento, para que el liderazgo sea efectivo debemos observar si su equipo presenta las características siguientes:

- Objetivos claros y realistas.
- Sentido compartido de la meta común.
- Uso optimizado de recursos.
- Mente abierta.
- Supervisión del progreso.
- Experiencia.
- Solución de problemas.

El cincuenta por ciento de los resultados depende del líder; el otro cincuenta por ciento depende de la calidad, formación y moral de los miembros del equipo.

La investigación sobre " Liderazgo de enfermería relación entre Efectividad en el Equipo y en la Calidad de la Atención al Paciente." revela un panorama complejo y dinámico en el entorno laboral de los profesionales de enfermería, permite describir de manera continua, implica sumergirse en los detalles y proporcionar una narrativa fluida que refleje la riqueza de los hallazgos:

Gráfico 2. ¿Qué estilo de liderazgo predominante percibe en su entorno laboral?

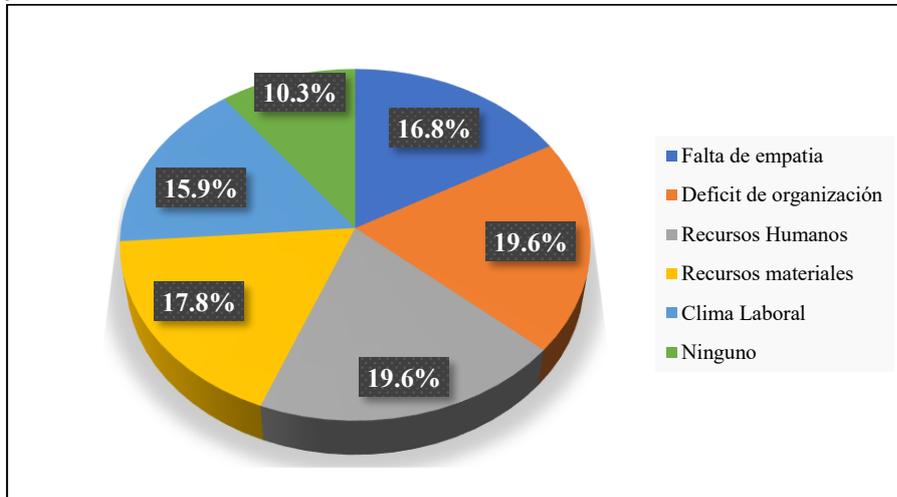


Fuente: Resultados obtenidos del instrumento aplicado

En este estudio, la diversidad de estilos de liderazgo se presenta como uno de los aspectos más destacados. Un 42.1% de los encuestados percibe un liderazgo autocrático, sugiriendo la presencia de una estructura jerárquica más centralizada. A su vez, un 33.6% identifica un liderazgo democrático, indicando un ambiente propicio para la participación y la toma de decisiones compartida. La presencia

de un liderazgo transformacional, según el 14%, resalta la importancia de inspirar y motivar al equipo para un crecimiento colectivo.

Gráfico 3. ¿Qué obstáculos o desafíos enfrenta el equipo de enfermería donde labora, al intentar trabajar juntos de manera efectiva?



Fuente: Resultados obtenidos del instrumento aplicado

La percepción positiva sobre la efectividad del trabajo en equipo, respaldada por un 73,8 %, ofrece un contraste optimista en medio de los desafíos identificados como, la falta de empatía, el déficit de organización, recursos humanos y recursos materiales, emergen como obstáculos que requieren atención. Esta panorámica revela la complejidad de los factores que influyen en el trabajo en equipo y destaca áreas específicas que demandan intervenciones focalizadas. La autoevaluación positiva de liderazgo, indica un sentido de responsabilidad y compromiso entre los profesionales de enfermería. Este hallazgo puede interpretarse como un indicador de un ambiente laboral donde se valora y fomenta el liderazgo individual, contribuyendo potencialmente a la calidad de la atención al paciente.

En el análisis continuo es crucial, explorar cómo estos elementos están interconectados. ¿Cómo afecta el estilo de liderazgo la percepción del trabajo en equipo? ¿En qué medida estas percepciones influyen en la calidad de la atención al paciente? La comprensión de estas relaciones puede proporcionar información valiosa para guiar iniciativas de mejora y desarrollo profesional. Las respuestas "otros" en la percepción de estilos de liderazgo, que constituyen el 10.3%, añaden una capa adicional de complejidad y sugieren la existencia de enfoques no convencionales que podrían requerir un análisis más detenido.

Los resultados obtenidos muestran una asociación significativa entre los estilos de liderazgo en enfermería y la dinámica del equipo dentro de las instituciones de salud. Se observó que los estilos de liderazgo autocrático prevalecen con un 42.1% este resultado sugiere que, en una proporción considerable de entornos de enfermería, existe un enfoque de liderazgo más centralizado y con una toma de decisiones más jerárquica. Este estilo puede tener implicaciones en la gestión de recursos y la estructura organizativa. El estilo democrático participativos y colaborativos están vinculados como segundo lugar con una comunicación abierta con un 33.6%, este resultado indica que un considerable número de profesionales de enfermería experimenta un ambiente en el que se fomenta la participación y la toma de decisiones compartida.

Así mismo tenemos el estilo de liderazgo transformacional es percibido por el 14% de los encuestados, se destaca la presencia de líderes que buscan inspirar y motivar al equipo, fomentando el crecimiento individual y colectivo, a menudo se con un mayor compromiso y una cultura organizacional positiva. Y con un 10.3% de los encuestados menciona "otros" estilos de liderazgo no especificados, este incluye una variedad de enfoques de liderazgo que no se categorizan fácilmente en las opciones proporcionadas, que podrían estar relacionados a enfoques o percepciones mixtas en referencia a los estilos que mencionamos anteriormente.

En términos de la calidad de la atención al paciente, se encontró una correlación positiva entre los estilos de liderazgo colaborativos y una percepción de mayor seguridad por parte del paciente, así como una mayor satisfacción general con los servicios de atención médica recibidos, viéndose más inclusivo y participativo con un impacto positivo en la experiencia del paciente dentro de entornos de atención médica. Al adoptar estos estilos, los líderes de enfermería pueden contribuir significativamente a mejorar la dinámica del equipo y la experiencia general del paciente en entornos de atención médica. Sin embargo, es importante reconocer que este estudio tiene limitaciones, como la dependencia de la percepción subjetiva de los participantes y la posibilidad de sesgos inherentes a la muestra seleccionada.

CONCLUSIONES

Esta exhaustiva investigación sobre el liderazgo de enfermería y su relación con la calidad de atención al paciente ha revelado importantes reflexiones que delinear el panorama actual y marcan el camino hacia el progreso en la profesión. La diversidad de estilos de liderazgo identificados refleja la

complejidad de la gestión en el ámbito de la salud y destaca la necesidad de adaptabilidad y flexibilidad para abordar las dinámicas presentes, aunque existen obstáculos como la falta de empatía y problemas de organización y recursos, la percepción positiva del trabajo en equipo, brinda esperanza y sugiere una base sólida para la colaboración y coordinación. Además, la autoevaluación positiva de liderazgo y la identificación personal con el rol de líder indican un compromiso y una responsabilidad palpables entre los profesionales de enfermería, impulsando el cambio positivo y la mejora continua en la atención al paciente.

La conexión entre los estilos de liderazgo y la calidad de atención al paciente presenta oportunidades para futuras investigaciones y aplicaciones prácticas, lo que permite implementar estrategias específicas para mejorar los resultados clínicos y la satisfacción general, de manera que, las oportunidades de desarrollo profesional identificadas ofrecen un camino tangible hacia una práctica de enfermería más efectiva y centrada en el paciente, a través de programas de liderazgo adaptados a los diversos estilos identificados y estrategias de desarrollo para abordar desafíos específicos, esta investigación no solo arroja a la luz, la complejidad del liderazgo en enfermería, sino que también señala direcciones hacia la innovación y la excelencia en la atención médica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Barría Pailaquilén RM. Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería. 2020 noviembre 23..
2. Velásquez Jiménez CM. Liderazgo del profesional de enfermería en el área asistencial. Bogotá: Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales, Facultad de Ciencias de la Salud; 2022.
3. Garcia Campos MdL, Juárez Rodríguez PA. La importancia del cuidado de enfermería. 2009..
4. Juárez-Rodríguez A, García-Campos dL. La importancia del cuidado de enfermería. 2009..
5. Bautista Martín , Devesa Pradells A. Repositorio Universidad de Barcelona. [Online]. Barcelona; 2008. Available from:
https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/21603/1/2008_2.pdf

- Rodríguez Weber FL, Secín Diep R, Ramírez Arias JL. El trabajo en equipo como parte del sistema de Salud. 2021..
7. Sanabria M. El pensamiento organizacional estratégico: una perspectiva diacrónica. Scielo. 2004 May; 14(24): p. 13.
 8. Figueredo Borda , Ferrada Videla , Ramírez Pereira. Liderazgo clínico y estratégico: una competencia impostergable. Scielo. 2021 Dec; 10(2): p. 9.
 9. Torres Peñafiel N, Falconí Torres MA, Ramírez Casco A. Desarrollo organizacional de análisis de variables. In Desarrollo organizacional de análisis de variables. Quito: Copyright; 2019. p. 132.
 10. Barría Pailaquilén RM. Liderazgo de enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería. CuidArte. 2020; 9(18): p. 9.
 11. García Díaz. La necesidad del liderazgo en enfermería. El papel clave de las supervisoras y la necesidad de formación. España: Universidad Cantabria, Facultad de Enfermería; 2022.
 12. Cavalcante de Oliveira AP, Arena Ventura CA, Valdada Silva , Angotti Neto. Liderazgo de Enfermería para el siglo XXI. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2021; 24(4): p. 3.
 13. Bautista Martín E, Devesa Pradells A, Guitart Aparicio M, Palma Bocanegra MÁ, Pérez Hinarejos M. Enfermería: ¿Trabaja en equipo? Barcelona: Escuela Universitaria Santa Madrona, Ciencias de la Salud; 2008.
 14. Rodríguez Weber F, Secín Diep , Ramírez Arias JL. El trabajo en equipo como parte del sistema de Salud. Scielo. 2022 Aug; 19(4): p. 11.