

Liderazgo en enfermería una revisión integrativa de la literatura

Rubén Darío Correa Peña

Carlos David Quevedo Martínez



Unidad Central del Valle del Cauca

Facultad Ciencias de la Salud

Enfermería

Tuluá – Colombia

2025

Liderazgo en enfermería una revisión integrativa de la literatura

Rubén Darío Correa Peña

Carlos David Quevedo Martínez

Monografía de grado presentada para optar el título de enfermero profesional

Asesora: Enfermera, Epidemióloga, Magister María Eugenia Vélez Arias



Unidad Central del Valle del Cauca

Facultad Ciencias de la Salud

Enfermería

Tuluá, Colombia

2025

Citar

Quevedo M & Correa P. Liderazgo en enfermería una revisión de integrativa de la Literatura 2025

Referencia/Reference

Estilo/Style:
Vancouver/IMCJE (2018)



Biblioteca Néstor Grajales López

Repositorio Institucional Unidad Central del Valle del Cauca

<https://www.uceva.edu.co/biblioteca-nestor-grajales-lopez/>

<http://repositorio.uceva.edu.co/>

Unidad Central del Valle del Cauca

www.uceva.edu.co

Revistas científicas - <http://revistas.uceva.edu.co/index.php/magnascientia>

Tabla de Contenido

Tabla de contenido	
Agradecimientos	6
Resumen	7
Abstract	8
1. Introducción	9
1.1 Planteamiento del Problema.....	10
2. Justificación.	13
3. Marco Teórico Conceptual	15
3.1 Liderazgo.....	15
3.2 Liderazgo en Enfermería.....	15
3,1,1 liderazgo Autocrático	15
3,1,2 Liderazgo Democrático.....	16
3,1,3. Liderazgo Laissez-Faire	16
3,1,4. Liderazgo Transformacional	17
3,1,5 Liderazgo Transaccional	18
3,1,6. Liderazgo Servicial	18
3,1,7. Liderazgo Emocional/Resonante	19
3,1,8 liderazgo coaching	19
3,1,9 Liderazgo Ético	20
3,1,10 Liderazgo Clínico.....	20
. 3,1,11 Liderazgo Estratégico/De Gestión	21
3,1,12. Liderazgo Educativo/Formativo.....	21
3,1,13 Liderazgo Colaborativo.....	22
3,1,14 Liderazgo Innovador/Digital	22
3,1,15. Liderazgo Político/Gremial.....	22
4. Objetivos.....	24
6.1 Objetivo General.	24
6.2 Objetivos Específicos.....	24
7. Metodología.	25
Diseño	25
7.2 PREGUNTA ORIENTADORA.	25

7.3 Estrategia de Búsqueda	26
7.4 Criterios de Selección y Elegibilidad.....	27
8. Resultados	29
9. Discusión.....	42
10. Conclusiones.	45
11. Recomendaciones.....	46
12. Referencias	47

Dedicatoria

Es una satisfacción muy grande lograr culminar este paso por la Unidad Central del Valle del Cauca, cerrando nuestra formación profesional con el título de enfermero, es por eso que queremos dedicarle este trabajo de grado primeramente a Dios, por darnos las fuerzas para enfrentar cada situación presentada durante la carrera, sosteniéndonos en los momentos difíciles y guiándonos hasta el logro de esta meta tan anhelada. A nuestros padres por su apoyo y animo brindado para continuar y así unos no estén aquí desde el cielo estuvieron presentes en cada momento y se sentirán orgullosos de lo que hemos alcanzado como compañeros, equipo de trabajo y futuros colegas, también queremos dedicar este trabajo de grado al equipo de Docencia de la UCEVA, por su acompañamiento, paciencia y enseñanzas durante este proceso, especialmente a nuestra Asesora y Docente , María Eugenia Vélez Arias, que con sus palabras motivacionales y risas nos impulsó a sacar esto delante de la mejor manera.

Agradecimientos

Queremos agradecerle primeramente a Dios porque a pesar de las situaciones siempre nos dio fuerzas para continuar, nos ilumino y encamino para dar lo mejor de nosotros en nuestro paso por la Unidad Central del Valle del Cauca, agradecerle así mismo a la Institución por abrirnos las puertas y su equipo de Docencia por día a día, enriquecernos de conocimiento, a la Asesora y Docente María Eugenia Vélez Arias, por apostarnos a nosotros para dar lo mejor, por impulsarnos a continuar, por motivarnos, aconsejarnos, regalarnos sonrisas y consejos de fuerza y moral para continuar, fue un gran impulso para el desarrollo de este trabajo y culminación de nuestra carrera, agradecer a nuestros padres por su compañía desde el momento cero, por su ayuda en todos los sentidos, brindándonos la motivación diaria para sacar adelante nuestra carrera y cumplir nuestras metas como fue presentar este trabajo, también a quienes no están, hasta el cielo gracias, por la fuerza que nos dieron para continuar y así al día de hoy decir les cumplí y lo logre.

Resumen

El liderazgo en enfermería es una competencia esencial para garantizar una atención segura, eficiente y humanizada. El problema identificado radica en la limitada presencia de liderazgo efectivo en la práctica profesional, y reconocimiento institucional. Esta situación limita el empoderamiento del profesional de enfermería, su participación en la toma de decisiones y su presencia en cargos directivos, lo cual impacta negativamente en la calidad del cuidado y el clima organizacional. El objetivo de este estudio fue describir los estilos, características y oportunidades de liderazgo en el profesional de enfermería, a través de una revisión integrativa de literatura científica, bajo la metodología PRISMA.

Se realizó una búsqueda sistemática en bases de datos como Scopus, PubMed, Science Direct y Scielo, utilizando descriptores DeCS y MeSH como “Nursing Leadership” y “Professional Development”. Se aplicaron criterios de inclusión (estudios originales o revisiones, publicados entre 2018 y 2024, en español o inglés) y exclusión (publicaciones incompletas o no relacionadas). El proceso de selección se documentó mediante el diagrama de flujo PRISMA, resultando 24 artículos analizados.

Los resultados identifican el liderazgo transformacional como el estilo más representativo, seguido por los estilos transaccional, democrático, ético, situacional y educativo. Las características comunes incluyen visión estratégica, motivación, empatía, comunicación efectiva y toma de decisiones colaborativa. Las oportunidades de liderazgo se reflejan en contextos clínicos, educativos, comunitarios y administrativos. Se concluye que integrar el liderazgo en la formación académica y en la cultura organizacional de la enfermería es crucial para fortalecer su rol y mejorar los sistemas de salud.

Palabras Clave: Liderazgo, enfermería, empoderamiento

Abstract

Nursing leadership is an essential competency to ensure safe, efficient, and humanized care. The identified problem lies in the limited presence of effective leadership in professional nursing practice, as well as in the lack of institutional recognition. This situation restricts the empowerment of nursing professionals, their participation in decision-making, and their presence in leadership positions, which negatively affects the quality of care and the organizational climate. The objective of this study was to describe the styles, characteristics, and opportunities of leadership in nursing professionals through an integrative review of scientific literature, following the PRISMA methodology.

A systematic search was conducted in databases such as Scopus, PubMed, Science Direct, and Scielo, using DeCS and MeSH descriptors such as “Nursing Leadership” and “Professional Development.” Inclusion criteria were applied (original studies or reviews published between 2018 and 2024, in Spanish or English), as well as exclusion criteria (incomplete or unrelated publications). The selection process was documented using the PRISMA flow diagram, resulting in the analysis of 24 articles.

The results identified transformational leadership as the most representative style, followed by transactional, democratic, ethical, situational, and educational leadership. Common characteristics include strategic vision, motivation, empathy, effective communication, and collaborative decision-making. Leadership opportunities were found in clinical, educational, community, and administrative settings. It is concluded that integrating leadership into academic training and the organizational culture of nursing is essential to strengthen its role and improve health systems.

Keywords: Leadership, Nursing, Empowerment

1. Introducción

El liderazgo en enfermería es un componente esencial en la práctica profesional, ya que impacta directamente en la calidad del cuidado brindado a los pacientes, así como en el bienestar y desempeño del equipo de salud. Un profesional de enfermería con habilidades de liderazgo no solo dirige, sino que también inspira, motiva y orienta a su equipo hacia el logro de objetivos comunes centrados en una atención segura, eficiente y humanizada (1,2).

Por lo tanto, es un tema crucial en el área de atención en salud, así mismo abarca desafíos y problemas que se deben abordar para ir en pro de la mejoría de la calidad del cuidado. Uno de los principales desafíos que enfrentan los profesionales de enfermería en la actualidad es la falta de liderazgo y empoderamiento dentro de la profesión, esto puede darse por la ausencia de programas de desarrollo de liderazgo inmersos en un pensum académico que contribuya a mejorar ambientes laborales y personales(3).

A pesar de ser un pilar fundamental en la atención de salud, los enfermeros a menudo se restringen en su capacidad de tomar decisiones y asumir roles de liderazgo. Este problema se refleja en mencionar algunos casos concretos, como la coordinación asistencial eficiente de los servicios hospitalarios, así mismo como la baja capacidad para liderar cargos en los hospitales, además de la baja participación de enfermeros en puestos directivos, la falta de oportunidades para desarrollar habilidades de liderazgo. Esta monografía tiene como objetivo realizar una revisión de la literatura científica sobre el liderazgo en enfermería, con énfasis en explorar los estilos de liderazgo, características y oportunidades en la enfermería, para fortalecer la profesión.

El presente documento, sigue un proceso sistemático y riguroso organizado en cuatro secciones. En primer lugar, se aborda el concepto de liderazgo en enfermería y las principales ideas del trabajo. Posteriormente, en la estructura de esta revisión se analizan los hallazgos más relevantes de la literatura científica en torno a las competencias y prácticas de liderazgo en el ejercicio del enfermero.

En tercer lugar, se discuten los desafíos y oportunidades para la implementación de estrategias de liderazgo en los entornos clínicos y finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

1.1 Planteamiento del Problema

El Liderazgo es la capacidad de una persona para influir, motivar, organizar y guiar a un grupo de individuos hacia el logro de objetivos comunes. No se trata solo de dar órdenes, sino de inspirar confianza, fomentar la cooperación y facilitar el desarrollo tanto personal como colectivo dentro de un equipo u organización. Existen varios tipos de liderazgo (como el transformacional, autoritario, democrático, entre otros), y cada uno puede ser más efectivo dependiendo del contexto y las necesidades del grupo. Un buen líder combina habilidades de comunicación, toma de decisiones, empatía y visión estratégica (4).

Ahora bien, El liderazgo en enfermería es clave para la calidad del cuidado y el desempeño del equipo de salud. Un líder en esta área no solo dirige, sino que también inspira, motiva y guía al equipo para lograr una atención segura, eficiente y humanizada (1,2).

Para satisfacer las necesidades de la atención en salud en el siglo XXI, los líderes deben ser más competentes; en consecuencia, la incorporación de la formación y el desarrollo del liderazgo; este tema debe ser parte de los planes de estudio de los profesionales de la salud. Por lo tanto, es imperante el surgimiento de un nuevo tipo de líder: uno que modela el equilibrio entre autonomía y

responsabilidad, enfatizando el trabajo en equipo y se concentre en mejorar los resultados de los pacientes (5).

Es aquí donde la Autonomía se considera como la capacidad de actuar libremente de acuerdo con los propios conocimientos y capacidades profesionales sin inhibiciones ni burocracia innecesaria. De ahí que los líderes deben ser eficaces y capaces de manejar situaciones recibiendo apoyo de su equipo de trabajo creando un ambiente más colaborativo y agradable, explorando el liderazgo bajo distintos modelos y analizando características, habilidades y fortalezas (5).

La falta de liderazgo sigue siendo un problema común que afecta a muchos profesionales de enfermería, la limitada oferta de espacios para desarrollar habilidades de liderazgo y la carencia de empatía en algunos contextos. Por eso, fomentar el liderazgo desde la formación académica es crucial. Cuando se integra en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se forman profesionales con pensamiento crítico, capacidad de reflexión, habilidad para tomar decisiones y resolver conflictos. Así, los futuros enfermeros pueden asumir un rol activo y protagónico, mejorando de forma significativa la calidad de la atención en los servicios de salud (6).

Otro de los problemas que aqueja al enfermero es el liderazgo autoritario, la falta de apoyo entre pares y el trabajo en equipo; De allí que el liderazgo consiste en un conjunto de prácticas y habilidades que desarrollamos innatamente y que se ponen en práctica mediante una red de apoyo y el ejercicio profesional que se escoge.

El liderazgo en enfermería como se dijo anteriormente es una competencia esencial que ha sido reconocida por organismos internacionales como el Comité Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), Sin embargo, esta capacidad de liderazgo no se manifiesta de forma homogénea en todos los contextos. En la atención primaria de salud en Cantabria, España, se ha identificado una marcada ausencia de liderazgo institucional, agravada por políticas

de personal inadecuadas y herramientas de evaluación que invisibilizan el aporte enfermero, lo que limita el trabajo cooperativo y la autonomía profesional (7). De forma similar, en el Hospital Zonal Bariloche en Argentina, los servicios de enfermería presentan una valoración negativa en la dimensión de liderazgo, percibida como una de las más débiles dentro del clima organizacional, lo que pone en evidencia una problemática que debe ser atendida para mejorar la calidad del entorno laboral y del cuidado brindado (8).

La Asociación Colombiana de Facultades y Escuelas de Enfermería (ACOFAEN) en conjunto con el Ministerio de Salud y Protección Social, reconoce la importancia de fortalecer el liderazgo en enfermería como una estrategia clave para mejorar la calidad de la atención en salud en Colombia. Sin embargo, persisten desafíos significativos, como la baja densidad de profesionales, la limitada participación en la formulación de políticas y la influencia de las condiciones laborales en el ejercicio del liderazgo. Abordar estas deficiencias es esencial para avanzar hacia un sistema de salud más equitativo y eficiente. A pesar de que la Ley 266 de 1996 establece que los profesionales de enfermería deben participar en la formulación y ejecución de políticas de salud, en la práctica, su involucramiento en estos procesos es reducido, evidenciando una brecha entre la normativa y la realidad (9) (10) (11).

Así mismo, Colombia cuenta con aproximadamente 0,8 enfermeros por cada 1.000 habitantes, cifra inferior a la recomendada por la Organización Mundial de la Salud, lo que limita la capacidad de liderazgo y gestión en los servicios de salud. lo que representa una barrera para garantizar el acceso equitativo a servicios de salud de calidad en el país (12). Por otro lado un estudio realizado en instituciones de salud de tercer nivel en Cartagena reveló que el 84% de los enfermeros presentan un estilo de liderazgo transformacional alto, mientras que el 26,6% exhiben un liderazgo pasivo/evitador, lo que indica la necesidad de fortalecer habilidades de liderazgo proactivo y efectivo (13).

Partiendo de lo expuesto, el liderazgo debe ser un proceso inherente a la práctica clínica y comunitaria. Esto se destaca en el documento de la Universidad EAN, donde se menciona que “ser líder es un proceso casi inherente a enfermería ya sea desde el ámbito clínico, comunitario o a través del ejercicio de cargos administrativos” (14).

Para que la implementación del liderazgo sea eficaz, se requiere el esfuerzo conjunto de todos los miembros del equipo de salud. Según la RNAO, (Asociación de enfermeras registradas de Ontario) una implementación eficaz de estas directrices requiere el esfuerzo concertado de los administradores, el personal y las enfermeras de práctica avanzada (15).

Según los estudios realizados sobre la necesidad de fortalecer el liderazgo en enfermería, y las asociaciones en pro del mismos, se concluye que toda la comunidad del área de la salud debe trabajar de manera conjunta para salvaguardar la vida del paciente de forma integral. Esto permite ejercer la labor con dinamismo y seguridad, favoreciendo el desarrollo de la profesión y asegurando que la implementación del liderazgo sea efectiva en los distintos ámbitos de atención.

Es indispensable entonces por lo anterior formular la pregunta orientadora
¿Cuáles son los estilos, características y oportunidades de liderazgo en el profesional de enfermería?

2. Justificación.

El liderazgo en enfermería desempeña un papel fundamental en la calidad del cuidado, la gestión del personal y el funcionamiento eficiente de los sistemas de salud. Esta revisión de la literatura tiene una relevancia social y disciplinar porque busca profundizar en el conocimiento sobre las características, estilos y oportunidades del liderazgo en enfermería, Los resultados de esta revisión de la literatura benefician tanto a los profesionales de enfermería como a las

instituciones sanitarias y la sociedad en general, ya que una gestión eficiente del liderazgo puede mejorar el bienestar del personal, optimizar la atención a los pacientes y contribuir al desarrollo de políticas de salud más efectivas (9).

La trascendencia de esta revisión integrativa de la literatura muestra inicialmente un enfoque del profesional debido a las oportunidades de crecimiento individual, pero también con una perspectiva social humanitaria, la cual contribuye a las mejoras de las prácticas del liderazgo institucional eficiente y de calidad; proporcionando información sobre el liderazgo que pueden ser objeto de otras líneas de conocimiento.

El liderazgo en enfermería contribuye al conocimiento de la profesión al fomentar la innovación, la educación continua y la consolidación del rol del enfermero como disciplina autónoma. En el cuidado de enfermería, promueve la calidad, la atención centrada en los pacientes y la motivación del personal, mejorando así los resultados de salud. Además, los líderes aplican y guían el uso de teorías de enfermería en la práctica diaria, asegurando que los cuidados estén basados en evidencia y teorías relevantes, lo que fortalece la práctica clínica y permite la evolución de nuevos enfoques teóricos adaptados a las necesidades actuales del entorno de salud.

El enfoque metodológico de esta revisión facilitó describir de los artículos la información relevante para el caso del liderazgo, como es el estilo, las características y las oportunidades de este en el ámbito de la Enfermería, este ejercicio proporciona evidencia sólida de la importancia del liderazgo en la práctica de enfermería. La propuesta recomienda realizar estudios futuros para evaluar la efectividad a largo plazo de las estrategias a un grupo de profesionales dispuestos al cambio, como lo dimensionan la ley 266 de ética en Colombia y el código de ética en enfermería.(11)

Es así que, en el ámbito académico, el desarrollo de esta revisión favorecerá la formación de estudiantes y profesionales en competencias de investigación, incentivando el pensamiento crítico y la generación de conocimiento dentro de la

disciplina. Al analizar estudios previos y sistematizar la información disponible, se brindará una base sólida para futuras investigaciones en liderazgo en enfermería, contribuyendo así a la evolución de la profesión.

3. Marco Teórico Conceptual

Seguidamente se presenta los conceptos que soporta la finalidad del trabajo:

3.1 Liderazgo: Es la capacidad de influir en el comportamiento, las decisiones y las acciones de un grupo de personas o de un individuo, ser una persona líder permite guiar a un grupo de personas que desean alcanzar objetivos comunes; además la adquisición de esta habilidad generalmente es innata, aunque a través del tiempo y de las experiencias se construye un proceder (16).

3.2 Liderazgo en Enfermería: El liderazgo en enfermería se entiende como la capacidad de asumir responsabilidades compartidas en un equipo interdisciplinar, donde el paciente es el centro. Un liderazgo con la capacidad de tomar decisiones y asumir la organización y administración de los servicios de forma efectiva y eficaz. De allí que la OMS defiende la importancia de fortalecer el liderazgo de enfermería, con el objetivo de garantizar que intervengan en las decisiones y normas del ámbito de la salud, contribuyendo a la eficacia y eficiencia del sistema sanitario (17).

De acuerdo a enfermería se describirá los tipos de liderazgo

3,1,1 Liderazgo Autocrático

Definición y Características Clave

El liderazgo autocrático conocido también como liderazgo autoritario, es caracterizada por tener un estilo donde el líder centra la totalidad del poder y es el único responsable por la toma de decisiones y darle un orden al grupo, sin necesidad de justificarlas ante sus subordinados. La comunicación en este modelo es predominantemente unidireccional, fluyendo del líder hacia los subordinados, quienes tienen poca o ninguna autonomía para tomar decisiones por su cuenta (18). Este estilo se manifiesta a través de

conductas principalmente directivas, donde las técnicas y procedimientos son determinados por el líder y dictados a los seguidores (19). El líder autocrático es dogmático y ejerce una posición de poder basada en su capacidad para retener o conceder recompensas y castigos (19). Además, tiende a ejercer un control estricto sobre las actividades y el desempeño de los subordinados, supervisando de cerca su trabajo y exigiendo altos niveles de rendimiento (20).

3,1,2 Liderazgo Democrático

Definición y Características Clave

El liderazgo democrático, también conocido como liderazgo participativo, se distingue por la consulta activa del líder con sus seguidores en la toma de decisiones y en la planificación de acciones, fomentando su participación activa (21). En este estilo, las decisiones se toman a través de discusiones grupales, bajo la orientación y asistencia del líder, quien presenta alternativas y permite al grupo seleccionar la más adecuada (19). Este enfoque promueve la comunicación abierta, el respeto mutuo y la cooperación entre los miembros del equipo.⁵ Una característica distintiva es que las críticas y los elogios son objetivos e impersonales, basados estrictamente en hechos y no en las personas (19).

El liderazgo democrático es un estilo que se desarrolla y aplica ampliamente en enfermería, ya que favorece el desarrollo profesional y la motivación del equipo, haciendo que cada integrante se sienta valorado y escuchado (22). Este modelo posibilita una mayor adaptabilidad y, en consecuencia, mejores resultados en la atención al paciente (22).

3,1,3. Liderazgo Laissez-Faire

Definición y Características Clave

El liderazgo Laissez-Faire, una expresión francesa que significa "dejar hacer, dejar pasar", es un estilo de liderazgo permisivo donde el líder otorga a los miembros del equipo una gran autonomía y libertad para tomar decisiones, con una mínima intervención (23). Este tipo de líder interviene solo cuando es estrictamente necesario, actuando más como un consultor o mentor que como un director activo

(23) Se fundamenta en la plena confianza en la experiencia, la motivación y las habilidades de los empleados, asumiendo que poseen un conocimiento profundo de su trabajo y son capaces de tomar decisiones adecuadas de manera independiente (23) Este estilo fomenta la especialización y la autorregulación, promoviendo que los miembros del equipo se supervisen a sí mismos y tomen decisiones que beneficien a la organización (24). Es importante destacar que este enfoque puede ser intencional, basado en la confianza en un equipo altamente competente, o accidental, resultado de un abandono de responsabilidades por parte del líder (25).

3,1,4. Liderazgo Transformacional

Definición y Características Clave

El liderazgo transformacional es un estilo que se enfoca en inspirar y motivar a las personas para que den lo mejor de sí mismas, no solo para alcanzar una meta común previamente acordada, sino también para enfatizar su desarrollo personal y moral (26). Este enfoque se centra en el cambio y el desarrollo, tanto a nivel organizacional como individual (27). Los líderes transformacionales buscan inspirar y motivar a su equipo a alcanzar metas compartidas y a superar sus propias expectativas personales (27). Las características clave de este estilo incluyen:

- **Visión inspiradora y motivación:** Los líderes transformacionales comunican una visión clara y convincente que resuena emocionalmente con el equipo, generando entusiasmo, optimismo y un sentido de propósito que impulsa el rendimiento (28).
- **Estimulación intelectual y creatividad:** Fomentan la creatividad y el pensamiento independiente, desafiando el *statu quo* y animando a sus equipos a explorar soluciones innovadoras a los problemas (28).
- **Consideración individualizada y desarrollo personal:** Tratan a cada colaborador como un individuo, ofreciendo apoyo específico para su crecimiento y desarrollo, lo que aumenta su compromiso y satisfacción laboral (28).

- **Influencia idealizada o carisma:** Son percibidos como modelos a seguir debido a su ética, coherencia entre sus palabras y acciones, y su capacidad para inspirar confianza y respeto.

3,1,5 Liderazgo Transaccional

Definición y Características Clave

El liderazgo transaccional se fundamenta en un intercambio recíproco entre el líder y los seguidores, donde estos últimos reciben un valor (recompensas) a cambio del trabajo realizado, o enfrentan sanciones por el incumplimiento de las metas (29). Este estilo se caracteriza por establecer objetivos claros y recompensar el logro de los mismos, mientras que castiga el no alcanzar las metas preestablecidas (30). Su enfoque principal es a corto plazo, priorizando el mantenimiento del *status quo* y la adherencia a los procedimientos existentes (31). El líder transaccional monitorea de cerca el trabajo y es el encargado de impartir las recompensas o los castigos, asegurando la eficiencia y el cumplimiento de las tareas (32).

3,1,6. Liderazgo Servicial

Definición y Características Clave

El liderazgo servicial, propuesto por Robert K. Greenleaf en 1970, se define como un estilo de liderazgo que prioriza el bienestar y las necesidades del equipo, buscando construir un fuerte apoyo que les permita confiar, aprender y crecer (33). En este enfoque, el líder pone por encima de todo el ayudar a los demás, creando un ambiente armonioso y promoviendo un trabajo de calidad centrado en la satisfacción laboral (34). La motivación inherente del líder servicial es la de servir y satisfacer las necesidades de los demás, lo que le lleva a inspirar, motivar, influir y empoderar a sus seguidores, en lugar de simplemente dirigirlos (35). Las características clave de un líder servicial incluyen:

- **Prioridad a las necesidades del equipo:** Las necesidades del equipo se colocan en primer lugar.
- **Satisfacción y cooperación del empleado:** La satisfacción y la cooperación de los empleados son consideradas factores clave para el éxito.
- **Preocupación genuina por el equipo:** Existe una preocupación auténtica por el bienestar del equipo, tanto a nivel colectivo como individual.
- **Comunicación y transparencia:** Se promueve una comunicación abierta y transparente para construir confianza (33).

3,1,7. Liderazgo Emocional/Resonante

Definición y Características Clave

El liderazgo emocional, o resonante, se fundamenta en el concepto de inteligencia emocional, definida como la capacidad de sentir, entender, controlar y modificar las propias emociones y las de los demás (36). Los líderes resonantes se distinguen por su habilidad para inspirar y movilizar a las personas con pasión y determinación, manteniendo la esperanza a través del optimismo y una firme convicción en sus propias capacidades y en las de su equipo para alcanzar los objetivos. Estos líderes enfrentan los desafíos con empatía y compasión (37), y reconocen que la gestión de emociones es la piedra angular de las organizaciones, promoviendo un estilo humano, tranquilo e integrador que moviliza voluntades y adhiere al equipo desde las emociones. Los líderes emocionalmente inteligentes son capaces de inspirar relaciones de confianza, lo cual es crucial para un ambiente de trabajo positivo (38).

3,1,8 liderazgo coaching

Definición y Características Clave

El liderazgo coaching se define como un proceso de apoyo y acompañamiento profesional que busca potenciar el desarrollo y bienestar tanto de individuos como de equipos (39). En este estilo, el líder actúa como un facilitador,

asumiendo la responsabilidad de maximizar el conocimiento y la confianza del equipo, y de motivar, fortalecer y enriquecer el trabajo colaborativo. El coaching se centra en el desarrollo de nuevas conductas y actitudes con el objetivo de mejorar el rendimiento y la eficacia del personal. Implica una comunicación bidireccional, donde la escucha activa y el asesoramiento juegan un papel fundamental para comprender las necesidades y perspectivas de los miembros del equipo.

3,1,9 Liderazgo Ético

Definición y Características Clave

El liderazgo ético se define por la preocupación del líder por el bienestar de los demás, la toma de decisiones basada en valores y principios sólidos, y el establecimiento de un ejemplo positivo para el equipo. Implica que el líder posea un carácter honorable y practique ciertas reglas y valores de poder, lo que le confiere credibilidad y confianza. Un líder ético es, por esencia, una persona íntegra y confiable, lo cual es fundamental para la interacción y la relación con sus seguidores. Este tipo de liderazgo se refiere a los valores y exige que se ofrezca a los seguidores información suficiente y transparente sobre las alternativas, permitiéndoles elegir con inteligencia y autonomía (40). La práctica ética constituye la base de la confianza entre los líderes de enfermería, los pacientes y los miembros del equipo, asegurando que la atención se preste de manera responsable y respetuosa, defendiendo la dignidad y los derechos de cada paciente (41).

3,1,10 Liderazgo Clínico

Definición y Características Clave

El liderazgo clínico en enfermería se atribuye a las enfermeras asistenciales que, desde una autoridad informal, ejercen una influencia significativa sobre otros profesionales del equipo para lograr objetivos clínicos compartidos. Estas enfermeras son capaces de identificar áreas de mejora, motivar a otros miembros del equipo de cuidado a actuar en beneficio del paciente y liderar iniciativas de cambio para corregir problemas que surgen en su entorno profesional. También

identifican ineficiencias relacionadas con estructuras organizacionales, flujos de trabajo, políticas y procedimientos, con el fin de optimizar la atención al paciente. Este tipo de liderazgo requiere una sólida capacidad analítica, un sentido de control, competencia y autonomía para proporcionar una respuesta ágil y efectiva en situaciones complejas (42).

. 3,1,11 Liderazgo Estratégico/De Gestión

Definición y Características Clave

El liderazgo estratégico, o de gestión, se refiere a la capacidad de un líder para planificar y tomar decisiones que estén alineadas con las estructuras y procesos de la organización. Implica fijar la dirección general, orientarse hacia el usuario, establecer valores claros y visibles, y mantener altas expectativas de desempeño en toda la institución. Este estilo se enfoca en la visión a largo plazo, la planificación, la organización y la evaluación de los servicios de enfermería, buscando la mejora continua y la adaptación a los desafíos del entorno. Un líder estratégico debe ser capaz de generar cambios organizacionales y personales, y se caracteriza por ser altamente colaborativo, entrelazando visiones con iniciativas pragmáticas y oportunas (43).

3,1,12. Liderazgo Educativo/Formativo

Definición y Características Clave

El liderazgo educativo o formativo en enfermería se centra en el desarrollo de competencias y la formación integral de los futuros profesionales de la enfermería (49). Su objetivo es transformar a los estudiantes de receptores pasivos de información en participantes activos de su propio aprendizaje. Este estilo de liderazgo implica el uso de estrategias pedagógicas constructivistas, como las simulaciones clínicas y el aprendizaje experiencial, donde el docente asume el rol de guía y facilitador del proceso de aprendizaje, en lugar de ser un mero transmisor de conocimientos. La preparación para el liderazgo debe ser un objetivo explícito en los programas de educación de enfermería, desde el nivel básico hasta los posgrados, buscando generar líderes en diversas áreas de la profesión:

práctica, educación, administración e investigación (35). Este liderazgo se refuerza a través de la educación continua y se perfecciona en niveles avanzados de formación.

3,1,13 Liderazgo Colaborativo

Definición y Características Clave

El liderazgo colaborativo es un estilo que promueve la participación activa de todos los miembros del equipo en el proceso de toma de decisiones, fomentando un enfoque más horizontal donde las ideas y habilidades de cada individuo son valoradas. En este modelo, las decisiones no son impuestas por una autoridad central, sino que son discutidas y consensuadas por el equipo en su conjunto. Una de sus características distintivas es el fomento de la innovación, animando a todos a proponer nuevas ideas y soluciones creativas, y la promoción de la responsabilidad compartida, donde tanto los éxitos como los fracasos son asumidos por todo el equipo, no solo por el líder. Fundamentalmente, se basa en la cooperación y el intercambio abierto de ideas.

3,1,14 Liderazgo Innovador/Digital

Definición y Características Clave

El liderazgo innovador o digital en enfermería implica el desarrollo de competencias en el uso de herramientas tecnológicas para la mejora de la salud y la capacidad de adaptación a nuevos desafíos en un entorno en constante evolución. Este estilo se centra en la creatividad y la tecnología como motores para transformar la atención de la salud. No se limita a la mera adopción de nuevas tecnologías, sino que abarca un enfoque integral para mejorar la calidad del cuidado, la eficiencia y la satisfacción del paciente. Incluye la integración de dispositivos de monitoreo remoto, la aplicación de inteligencia artificial y el uso de la telemedicina para optimizar la prestación de servicios.

3,1,15. Liderazgo Político/Gremial

Definición y Características Clave

El liderazgo político o gremial en enfermería se refiere a la capacidad de los profesionales de enfermería para influir en las políticas públicas de salud y en las decisiones gubernamentales que afectan directamente a la profesión y a la atención sanitarias. Se manifiesta a través de la participación activa en instancias deliberativas y la

demostración de una sólida capacidad de negociación. Este estilo busca el posicionamiento estratégico de la enfermería en el campo político y la defensa de sus intereses, así como la promoción de condiciones laborales justas. Opera a través de asociaciones gremiales y la articulación con organismos nacionales e internacionales, como la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

El liderazgo político/gremial se desarrolla en enfermería a través de la participación de las enfermeras en la elaboración de políticas públicas de salud, la prestación de asesorías a secretarías de estado y el papel fundamental de las asociaciones gremiales.

4. Objetivos

6.1 Objetivo General.

Describir los estilos, características, y oportunidades de liderazgo en la enfermería a partir de la revisión de literatura del 2018 al 2024.

6.2 Objetivos Específicos.

- ✓ Caracterizar los artículos de seleccionadas en la revisión
- ✓ Determinar los estilos de liderazgo en enfermería.
- ✓ Identificar las características del liderazgo en enfermería.
- ✓ Identificar las oportunidades de liderazgo de la profesión de enfermería.

7. Metodología.

Diseño

7.1 Tipo de revisión

Para la siguiente monografía se tuvo en cuenta la ruta de búsqueda de literatura descrita a continuación. El estudio fue una revisión integrativa de literatura científica, porque se utilizó varios tipos artículos con el propósito de describir el proceso de elaboración transparente y comprensible para recolectar, seleccionar, evaluar críticamente y resumir toda evidencia disponible sobre liderazgo en Enfermería. Es una revisión de literatura de alcance integrativo porque permitió además de analizar diferentes fuentes, sintetizó la información disponible sobre liderazgo en enfermería. Este tipo de revisión ofrece una comprensión profunda de la evidencia existente, lo que facilita la identificación de patrones, tendencias y brechas en la investigación (50).

Como instrumento de análisis de la revisión bibliografía, se realiza en una matriz de datos elaborada en un cuadro de Excel, se tuvo en cuenta los siguientes datos extraídos de los artículos científicos seleccionados: nombre del artículo, objetivo, tipo de investigación, método – diseño metodológico, año de publicación, base de datos, estilo de liderazgo, características de liderazgo y oportunidades de liderazgo, resultados, conclusiones y un análisis sintetizado de la relación que existe entre el artículo seleccionado con esta revisión para dar respuesta a los objetivos. (Anexo.1)

7.2 Pregunta Orientadora.

¿Cuáles son los estilos, características y oportunidades de liderazgo en el profesional de enfermería?

Tabla 1**Identificación de términos de búsqueda con DeCS y MeSH**

<i>DeCS</i>	Definición	MeSH	Definición
Toma de Decisiones	Proceso mediante el cual los profesionales de enfermería evalúan y eligen la mejor decisión para ser ejecutada con terceros.	Decision making	Process by which nursing professionals evaluate and choose the best decision to be executed with third parties.
Liderazgo En Enfermería	Estilo que inspira y motiva a profesionales de enfermería a alcanzar y contribuir al bienestar de pacientes y equipo de salud.	Nursing al Leadership	Style that inspires and motivates nursing professionals to achieve and contribute to the well-being of patients and healthcare staff.
Desarrollo Profesional	Adquisición de conocimientos, habilidades y competencias que permiten mejorar la práctica y avanzar en su carrera.	Professional Development	Acquisition of knowledge, skills and competencies that allow you to improve your practice and advance in your career.

Fuente: Elaboración propia.

7.3 Estrategia de Búsqueda

Se plantearon 4 palabras clave denominadas Liderazgo, enfermería, empoderamiento, salud, mediante la búsqueda de descriptores en ciencias de la salud Decs y términos Mesh, se hallaron términos relacionados como liderazgo en Enfermería, toma de decisiones, entre otros, (*ver tabla de términos Decs y Mesh*); posteriormente, se propusieron las siguientes ecuaciones de búsqueda (*ver tabla de ecuaciones de búsqueda*), utilizando el operador booleano “OR”, “AND” y se transcribieron en las siguientes bases de datos que fueron Scopus, PubMed, Science Direct y Scielo con el fin desarrollar la búsqueda bibliográfica; En cuanto al análisis de datos se realizó inicialmente una lectura del título, posteriormente una lectura del título junto con resumen y finalmente una lectura de texto completo.

Tabla2.

Ecuaciones de búsqueda bibliográfica Versus Bases de datos.

Base de datos	Ecuación de búsqueda	Número de artículos hallados	Número de artículos seleccionados
SCOPUS	“Nursing Leadership” AND “Nursing Empowerment”	96	3
Scielo	“Nursing Leadership” AND “Nursing Empowerment”	132	8
Pubmed	“Nursing Leadership” AND “Nursing Empowerment”	108	7
Science Direct	“Nursing Leadership” AND “Nursing Empowerment”	151	6

Fuente: Elaboración propia.

7.4 Criterios de Selección y Elegibilidad

Criterios de Inclusión

Artículos cuantitativos, originales y revisión sistemática relacionados con liderazgo, empoderamiento en la enfermería, encontradas en la revisión de literatura científica con un rango de publicación desde el año 2018 hasta el año 2024 en el idioma español e inglés.

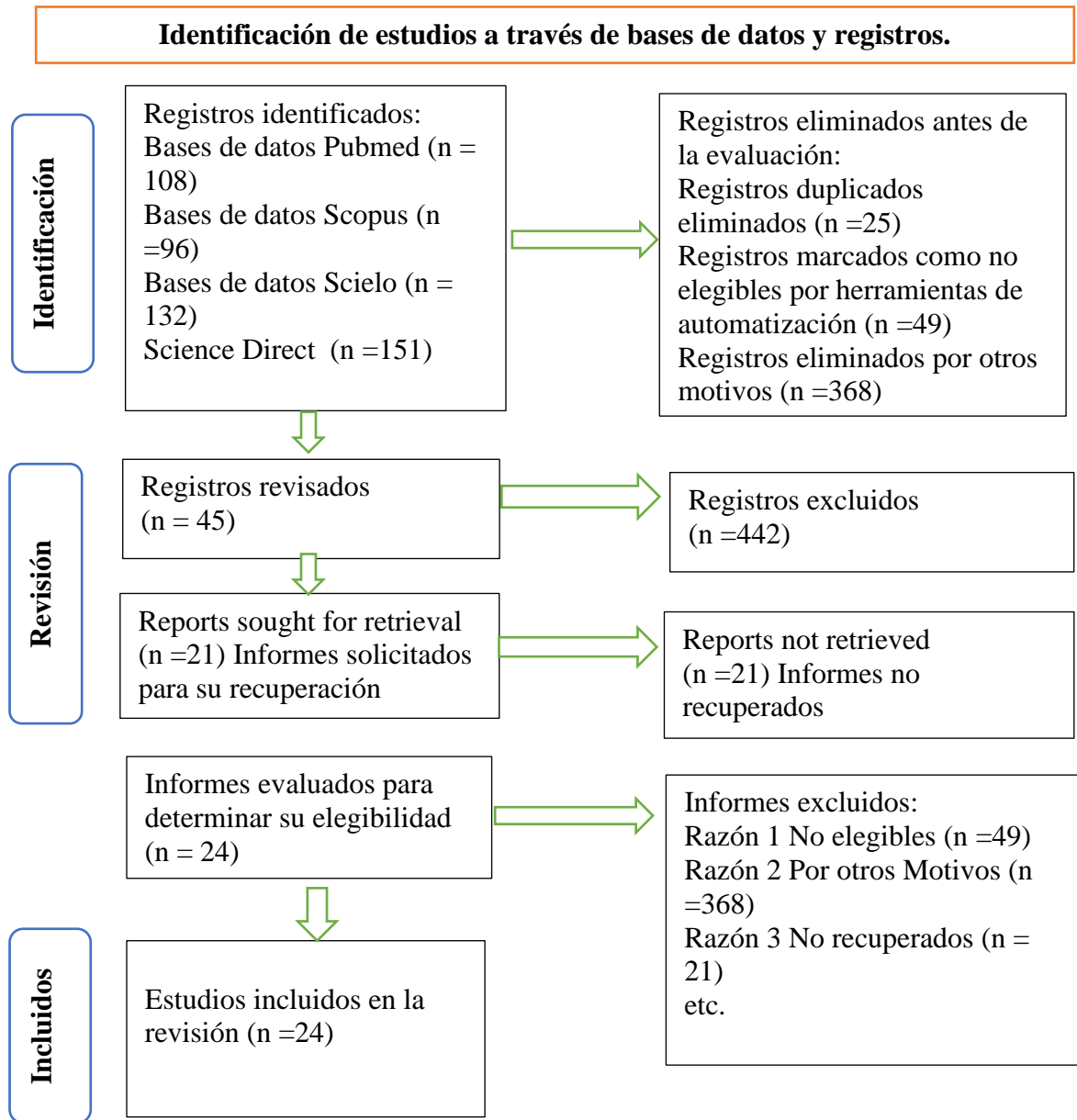
Criterios de Exclusión

Análisis que no guardaron relación con el liderazgo, empoderamiento desarrollo profesional del enfermero.

Artículos no disponibles o incompletos. Rango de publicación menor al año 2018 y no mayor del 2024, otros idiomas diferentes al español y al inglés.

Filenamente: Los investigadores no mencionan ninguna tipa de limitaciones apra la revisión, además la revisión tuvo en cuenta los lineamientos éticos presentes de acuerdo con lo establecido en la declaración de Helsinki y la Resolución 008430 de 1993 de Colombia y fue aprobada por el comité de ética de la Unidad Central del Valle del Cauca, Tuluá.

Ilustración 1. Diagrama de Flujo Prisma



Fuente: Page MJ, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ* 2021;372: n71. doi: 10.1136/bmj.n71

8. Resultados

A continuación, se muestran los resultados de acuerdo a los objetivos propuestos. Primero objetivo: Caracterizar los artículos de seleccionadas en la revisión

Tabla 3. Caracterización de los artículos.

Variable	Categoría	Número	Porcentaje
Año de publicación	2020	7	29,17
	2022	4	16,67
	2019	3	12,5
	2021	3	12,5
	2023	3	12,5
	2024	3	12,5
	2018	1	4,17
País	Perú	5	20,83
	Colombia	3	12,5
	Ecuador	3	12,5
	México	2	8,33
	Chile	2	8,33
	Argentina	2	8,33
	OMS (Informe mundial)	1	4,17
	Brasil	1	4,17
	Latinoamérica	1	4,17
	Australia	1	4,17
	Canadá	1	4,17
	España	1	4,17
	Turquía	1	4,17
Tipo de investigación	Cuantitativo	14	58,33
	Mixto	1	4,16
	Cualitativo	9	37,5
Enfoque de diseño metodológico	Descriptivo Transversal	6	25
	Correlacional	5	20,83
	Revisiones	3	12,5
	Estudio de caso	1	4,16
	Fenomenológico	1	4,16

Diseños Narrativo	6	25
Descriptivo Situacional	2	8,33

Fuente: Elaboración propia.

En la presente revisión se incluyeron un total de 24 artículos que cumplieron con los criterios de inclusión establecidos. En cuanto al año de publicación, se identificó que 2020 fue el año con mayor producción académica sobre liderazgo en enfermería, con un 29,17% de los estudios. Le siguió el año 2022 con un 16,67%, mientras que 2019, 2021, 2023 y 2024 compartieron una participación equitativa del 12,5% cada uno. Por otro lado, el año 2018 presentó la menor cantidad de publicaciones, representando únicamente el 4,17% del total. En cuanto a la procedencia geográfica, Perú lideró con el 20,83% de los estudios, seguido por Colombia y Ecuador con un 12,5% cada uno. México, Chile y Argentina aportaron un 8,33% cada uno, mientras que otros países e instituciones como Brasil, Australia, Canadá, España, Turquía, la OMS y estudios regionales en Latinoamérica, estuvieron representados con un 4,17% cada uno.

Respecto al tipo de investigación, predominó el enfoque cuantitativo con un 58,33% de los artículos, seguido por los estudios cualitativos, que representaron el 37,5%. Solo un estudio se identificó con enfoque mixto, equivalente al 4,16%. En cuanto al diseño metodológico, se observaron con mayor frecuencia los estudios de tipo descriptivo transversal y narrativo, ambos con un 25% de representatividad. El diseño correlacional alcanzó un 20,83%, mientras que las revisiones sistemáticas o integradoras constituyeron el 12,5% del total. Diseños menos comunes, como el descriptivo situacional (8,33%), el estudio de caso (4,16%) y el enfoque fenomenológico (4,16%), también estuvieron presentes, reflejando una diversidad metodológica en el abordaje del liderazgo en enfermería.

Para continuar fue necesario hacer una tabla resumen de los diferentes liderazgos evidenciados en los artículos.

Tabla 4. Estilo, características y oportunidades de liderazgo

# /ref20=	Nombre del Artículo	Año	Estilo de Liderazgo	Características	Oportunidad de Liderazgo
1(51)	Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería	2018	Transformacional, Transaccional	Cambio basado en objetivos, recompensa	Cambio organizacional basado en resultados
2(52)	Liderazgo de la enfermera jefe y motivación del personal de enfermería - Red de Cajamarca	2019	Autocrático, Autónomo, Comunicación asertiva	Control, autonomía parcial, comunicación clara	Motivación del personal, gestión autónoma
3(53)	Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un hospital público	2019	Interpersonal	Relaciones humanas, comunicación efectiva	Mejora del clima organizacional
4(54)	Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima	2019	Transaccional, Transformacional, Laissez-faire	Motivación extrínseca e intrínseca, liderazgo variado	Satisfacción profesional y liderazgo organizacional
5(55)	Invertir en educación, empleo y liderazgo en la enfermería	2020	Liderazgo en Salud Pública	Política de salud, liderazgo comunitario	Educación, empleo, liderazgo global

6(56)	Liderazgo en enfermería y desarrollo disciplinar	2020	Transformacional, Profesionalizante	Profesionalización, cambio organizacional	Desarrollo disciplinar en enfermería
7(57)	Authentic leadership among nursing professionals: knowledge and profile	2020	Auténtico, Situacional, Comportamental	Autenticidad, adaptación, habilidades sociales	Autenticidad, liderazgo situacional
8(58)	El liderazgo silencioso de la enfermería en México: reflexiones sobre su transformación	2020	Colectivo, Humanista	Inspiración comunitaria, valores humanistas	Visibilización del liderazgo silencioso
9(59)	Liderazgo en la enfermería latinoamericana, una dinámica de cambio permanente	2020	Democrático, Participativo	Democracia participativa, liderazgo colectivo	Cambio participativo en Latinoamérica
10(60)	Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería	2020	Transformacional, Adaptativo	Adaptabilidad al cambio organizacional	Liderazgo adaptativo frente a retos
11(61)	Leadership in healthcare education	2020	Transformacional, Transactional (combinado)	Adaptabilidad y gestión combinada	Liderazgo en educación en salud
12(62)	Creating Empowering Conditions for Nurses	2021	Strengths-Based Nursing Leadership	Empoderamiento basado en fortalezas individuales	Autonomía laboral, empoderamiento
13(63)	Liderazgo en enfermería, factores sociodemográficos y profesionales asociados	2021	Transformacional, Transaccional	Cambio estructural, motivación mediante supervisión	Factores sociodemográficos asociados al liderazgo

14(64)	Estilo de liderazgo e indicadores de resultado organizacional desde la óptica del personal de enfermería	2021	Transformacional, Transaccional	Orientación a resultados clínicos	Optimización de resultados organizacionales
15(65)	Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral	2022	Transformacional, Transaccional, Democrático	Motivación, gestión, recompensa, democracia interna	Satisfacción laboral, mejora organizacional
16(66)	Cuidados enfermeros y humanización de la atención de enfermería en Ecuador	2022	Humanizado, Ético	Atención humanizada, ética profesional	Humanización de la atención, empatía
17(67)	Liderazgo en enfermería, una mirada desde la opinión de egresadas/os de enfermería y miembros del equipo de salud	2022	Transformacional	Motivación al cambio personal	Opinión de egresados sobre liderazgo
18(68)	Nurses' clinical leadership in the hospital setting: A systematic review	2022	Clínico (Empoderamiento, Inteligencia Emocional, Reflexión Crítica)	Clínico basado en competencias emocionales	Desarrollo del liderazgo clínico
19(69)	Vocación y liderazgo en la gestión de cuidados de enfermería	2023	Transformacional, Vocacional	Vocación, servicio, inspiración	Gestión de cuidados, liderazgo vocacional

20(70)	Estrategias de liderazgo organizacional en enfermería	2023	Organizacional, Transformacional	Gestión de procesos y resultados	Desarrollo de habilidades organizacionales
21(71)	Habilidades de liderazgo del profesional de enfermería de la Red de Salud Tayacaja	2023	Situacional, Planeación, Delegación, Toma de decisiones	Flexibilidad, liderazgo situacional, toma de decisiones	Gestión de equipos de salud en redes locales
22(72)	Nursing students' opinions on the characteristics of an effective clinical trainer	2024	Transformacional, Educativo	Inspira cambios, visión a futuro, educativo	Formación clínica, habilidades interpersonales
23(73)	Programa pedagógico para fortalecer el liderazgo femenino en estudiantes de enfermería	2024	Femenino, Motivacional	Empoderamiento femenino, motivación	Empoderamiento femenino, formación de líderes
24(74)	Liderazgo de Enfermería: Relación entre la efectividad del equipo y calidad de atención al paciente	2024	Transformacional, Participativo	Visión de equipo, participación activa	Trabajo en equipo, mejora de la calidad

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior contiene un resumen de varios artículos académicos enfocados en el liderazgo, se identifica el estilo de liderazgo analizado en cada artículo, mencionándose estilos como el transformacional, transaccional, autocrático, autónomo, interpersonal y el estilo laissez-faire, entre otros. se describen además las características principales asociadas a cada estilo de liderazgo, destacando aspectos como la orientación al cambio basado en objetivos, el control y la autonomía parcial, la importancia de las relaciones humanas y la motivación tanto extrínseca como intrínseca.

La última columna de oportunidad de liderazgo señala el contexto o las áreas donde se pueden aplicar o desarrollar esos estilos de liderazgo, como la mejora del clima organizacional, la gestión autónoma del personal, el liderazgo organizacional o el fortalecimiento del liderazgo comunitario y global en salud pública. En resumen, la tabla ofrece una visión clara y estructurada sobre distintos enfoques de liderazgo aplicados en diversos contextos organizacionales, educativos y de salud pública, resaltando tanto las características clave de cada estilo como las oportunidades para su implementación o desarrollo. Donde a continuación se realiza una breve descripción de cada uno de ellos liderazgos más predominante

1. Liderazgo Transformacional: Es un estilo donde el líder inspira y motiva a sus seguidores para lograr cambios profundos, basados en objetivos compartidos. Se centra en la innovación, la visión a futuro y el desarrollo personal de los miembros del equipo.

2. Liderazgo Transaccional:

Este estilo se basa en recompensas y castigos. El líder establece metas claras y los empleados reciben premios si las cumplen o sanciones si fallan. Es más estructurado y enfocado en mantener el orden y la eficiencia.

3. Liderazgo Autocrático:

El líder toma todas las decisiones sin consultar a su equipo. Controla estrictamente el trabajo de los demás y espera obediencia. Es útil en situaciones de crisis donde se necesita acción rápida.

4. Liderazgo Autónomo:

Aunque suene contrario al autocrático, aquí el líder da libertad a su equipo para que trabaje de manera independiente, confiando en su capacidad de decisión y gestión. Fomenta la autoconfianza y la responsabilidad.

5. Liderazgo con Comunicación Asertiva:

Más que un estilo completo, este enfoque se refiere a líderes que se comunican de forma clara, directa y respetuosa, transmitiendo expectativas y escuchando activamente a su equipo.

6. Liderazgo Interpersonal:

Pone el foco en las relaciones humanas. El líder crea lazos de confianza, empatía y comunicación efectiva, fortaleciendo el ambiente de trabajo y la colaboración.

7. Liderazgo Laissez-Faire:

En este estilo, el líder adopta un rol muy pasivo: da libertad total al equipo para tomar decisiones y actuar, interviniendo lo mínimo posible. Es útil cuando el grupo es muy experimentado y autónomo.

8. Liderazgo en Salud Pública:

Este tipo de liderazgo impulsa acciones colectivas para mejorar la salud de la población. Incluye habilidades políticas, gestión comunitaria y un enfoque en políticas públicas y educación en salud.

Dando entonces respuesta al segundo objetivo que fue: Determinar el estilo de liderazgo en enfermería. se realizó una clasificación por dimensiones que se menciona debajo de la tabla

Tabla. 5 Clasificación por dimensiones de los estilos de liderazgo en enfermería

Dimensión Principal	Estilos que incluye	Artículos que aportan a este	Total, de artículos por dimensión	%
Transformacional	Transformacional, Influencial, Adaptativo, Colectivo	1; 4; 6; 8; 9; 11; 12; 14; 15; 16; 18; 20; 21; 22; 24	15	42,9
Transaccional	Transaccional, Transaccional (combinado), Laissez-faire	1; 4; 12; 14; 15; 16	6	17,1
Democrático / Participativo	Democrático, Participativo	10; 16; 25	3	8,6
Situacional	Situacional, Planeación, Delegación, Toma de decisiones	7; 22	2	5,7
Humanista / Ético	Humanizado, Humanista, Ético, Comunicación asertiva, Interpersonal	2; 3; 9; 17	4	11,4
Autocrático	Autocrático, Autónomo	2	1	2,9
Educativo / Motivacional	Educativo, Clínico (Empoderamiento, Inteligencia Emocional, Reflexión Crítica), Mentorazgo, Strengths-Based Nursing Leadership, Vocacional, Motivacional, Femenino	13; 20; 23; 23	4	11,4

Fuente: Elaboración propia.

Para realizar una síntesis de los estilos de liderazgo se plantea una división en 7 dimensiones entre los liderazgos que comparten características similares en el ejercicio profesional del liderazgo:

La dimensión Transformacional se refleja como la más representativa o de impacto, con un total de 15 artículos, lo que equivale al 42,9% del total. Este liderazgo se asocia a la influencia positiva, la capacidad de inspirar y fomentar el compromiso de los equipos de salud, aspectos esenciales en escenarios clínicos.

En segundo lugar, se ubica la dimensión Transaccional con 6 artículos, que equivale al 17,1% del total. Este estilo, centrado en el control, las recompensas y la supervisión directa, mantiene cierta relevancia en contextos donde la estructura jerárquica sigue siendo dominante.

Las dimensiones Humanista/Ético y Educativo/Motivacional cuentan con 4 artículos cada uno, lo que equivale a un 11,4% del total, reflejando un creciente interés en modelos de liderazgo que promueven empatía, comunicación interpersonal efectiva, empoderamiento del equipo. Inteligencia emocional y desarrollo profesional continuo.

Por otra parte, el liderazgo Democrático/Participativo se refleja en 3 artículos, lo que equivale a un 8,6% del total, representando preferencia por una toma de decisiones compartida y centrada en la participación activa del equipo. Y en una menor proporción se encuentra los estilos Situacional con 2 artículos, que equivale a un 5,7% que ajustan el liderazgo según el contexto, y el Autocrático con 1 artículo, que equivale un 2,9% del total, refleja una visión más tradicional, jerárquica y directiva, con menor presencia en la práctica de la enfermería actual.

Estos resultados relevan el estilo de liderazgo que promueve la Transformación, al desarrollo humano, práctico, motivacional y la participación activa. Alineando las necesidades actuales de los servicios de salud y el rol enfermero, formando líderes capaces de generar ambientes colaborativos, en equipo, mejor adaptación y fortalecimiento a la calidad del cuidado a través de la inspiración y el ejemplo.

Por último, para dar respuesta a los dos últimos dos objetivos: Identificar las características del liderazgo en enfermería y describir las oportunidades de liderazgo de la profesión de enfermería. se realizó la siguiente tabla.

Tabla 6. Análisis detallado de las dimensiones de liderazgo en Enfermería, organizado por característica clave, oportunidad de liderazgo y área de desempeño.

Dimensión Principal	Características Clave	Oportunidades de Liderazgo	Áreas de Desempeño
Autocrático	Control central, comunicación clara	Gestión autónoma, toma de decisiones rápidas	Gestión, crisis, equipos de salud
Democrático / Participativo	Liderazgo colectivo, participación activa	Mejora organizacional, trabajo en equipo, satisfacción laboral	Administración, centros comunitarios, comités interdisciplinarios
Educativo / Motivacional	Empoderamiento, inspiración, visión a futuro	Formación de líderes, autonomía, vocación	Docencia, servicios hospitalarios, educación clínica
Humanista / Ético	Comunicación efectiva, valores humanistas, ética	Clima organizacional, atención humanizada, liderazgo silencioso	Atención primaria, salud mental, cuidados paliativos
Situacional	Adaptabilidad, toma de decisiones flexible	Liderazgo operativo, redes locales	Emergencias, áreas críticas
Transaccional	Objetivos, recompensas, supervisión	Orientación a resultados, motivación profesional	Administración hospitalaria, educación en salud
Transformacional	Cambio organizacional, inspiración, visión compartida	Desarrollo personal y de equipos, innovación, liderazgo adaptativo	Hospitales, UCI, educación, proyectos de innovación

Fuente: Elaboración propia.

Como se ha evidenciado, el liderazgo en enfermería se expresa a través de diversas dimensiones, cada una con sus particularidades, oportunidades de aplicación y espacios específicos donde se desarrolla con mayor impacto. A continuación, se describe cada una de ellas con base en las características más frecuentes observadas, las oportunidades de liderazgo documentadas y los ámbitos donde estas habilidades resultan más necesarias:

Autocrático; Esta dimensión se caracteriza por el control y la toma de decisiones centralizadas, con cierto grado de autonomía operativa. La comunicación suele estar enfocada en instrucciones directas y cumplimiento de tareas. Las oportunidades de liderazgo autocrático emergen en contextos donde se requiere una respuesta rápida y una estructura jerárquica clara, como en la gestión de personal o situaciones de urgencia. Donde sus Áreas de desempeño: Gestión y administración, gestión de equipos de salud, entornos donde se requieren decisiones rápidas y directivas.

Democrático / Participativo: Este liderazgo se distingue por su enfoque horizontal, inclusivo y colaborativo. Promueve la toma de decisiones compartida, el trabajo en equipo y el empoderamiento del grupo. Las oportunidades más comunes incluyen la implementación de cambios organizacionales participativos y el fortalecimiento del liderazgo colectivo en los equipos de salud. Áreas de desempeño: Gestión comunitaria, comités interdisciplinarios, centros de salud y programas participativos.

Educativo / Motivacional: Caracterizado por el fomento del desarrollo personal y profesional, este estilo se apoya en el empoderamiento de las fortalezas individuales y la motivación intrínseca. Se observa frecuentemente en contextos de formación académica y acompañamiento clínico. Las oportunidades de liderazgo educativo surgen en la docencia, el mentoring y el diseño de programas de capacitación continua. Áreas de desempeño: Docencia y formación, gestión educativa, programas de liderazgo y mentoring clínico.

Humanista / Ético: Esta dimensión se enfoca en los valores humanos, la empatía, la escucha activa y el respeto por la dignidad del paciente y del equipo. Sus principales oportunidades se vinculan con la mejora del clima organizacional, la atención ética y centrada en la persona, así como el bienestar del personal. Áreas de desempeño: Atención primaria, salud mental, cuidados paliativos y áreas comunitarias.

Situacional: El liderazgo situacional destaca por su adaptabilidad y flexibilidad, ajustando el estilo de gestión según las demandas del entorno. Es habitual en situaciones de crisis, unidades de emergencia o en contextos donde los equipos enfrentan condiciones cambiantes. Las oportunidades de liderazgo incluyen la gestión dinámica, la resolución de conflictos y el soporte en la toma de decisiones clínicas urgentes. Áreas de desempeño: Áreas de urgencias y emergencias, servicios de cuidados intensivos, unidades de respuesta rápida.

Transaccional: Este estilo está orientado a la estructura, el cumplimiento de objetivos y la supervisión mediante recompensas o sanciones. Las oportunidades más comunes se encuentran en procesos organizacionales donde se prioriza el control de calidad, la evaluación del desempeño y la gestión técnica del personal. Áreas de desempeño: Administración hospitalaria, supervisión técnica de equipos, áreas operativas de control y calidad.

Transformacional: Es uno de los estilos más valorados en la literatura contemporánea. Se enfoca en inspirar, motivar y generar cambios positivos en las personas y en las organizaciones. Las oportunidades de este liderazgo se presentan especialmente en contextos donde se impulsa la innovación, la mejora continua y la transformación institucional. Áreas de desempeño: Hospitales y centros de alta complejidad, gestión de innovación en salud, coordinación de programas estratégicos. Tendencias Comunes Observadas

- El liderazgo transformacional y educativo/motivacional son los más frecuentemente citados como motores de cambio positivo; - Existen fuertes vínculos entre el estilo de liderazgo y el área de desempeño profesional; - El liderazgo participativo y el humanista están estrechamente relacionados con entornos comunitarios y de atención primaria.;

De acuerdo a lo anterior se puede decir; los estilos autocrático y transaccional tienen mayor presencia en roles administrativos y operativos. Todos los estilos resaltan la importancia de adaptar el liderazgo al contexto y necesidades de los equipos de salud.

9. Discusión

El liderazgo en enfermería ha sido ampliamente reconocido como un elemento fundamental para garantizar la calidad, seguridad y equidad en la atención en salud. En consonancia con esta visión, la revisión de 24 estudios realizados entre 2018 y 2024 permite observar que el liderazgo transformacional predomina como la dimensión más estudiada y promovida en distintos entornos clínicos, educativos y comunitarios. Según la clasificación en dimensiones realizada por los investigadores. La dimensión *transformacional* incluye estilos como el transformacional, influyente, adaptativo y colectivo; todos enfocados en la innovación y la mejora continua. Esta dimensión de liderazgo, fundamentada en la motivación, la visión y la innovación, no solo es respaldada por la Ley 266 de 1996 (11) y el Decreto 911 de 1996 (75) en Colombia, sino que también está alineada con los principios del Consejo Internacional de Enfermeras (CIE),(76) los cuales destacan la capacidad del profesional de enfermería para liderar con ética, eficiencia y autonomía.

Desde el marco legal colombiano, el liderazgo transformacional responde al mandato de ejercer la profesión con autonomía, responsabilidad y compromiso social. Hernández y Duana (77) describen este liderazgo en el contexto público mexicano, mientras que Castrillón (54) enfatiza su valor en el desarrollo disciplinar en Colombia. Estudios como los de Valbuena-Durán (61) y Stelmaszczuk (62) vinculan este estilo con el rendimiento organizacional, confirmando su impacto estructural. Asimismo, investigaciones como la de Quispe Cusicuna (66), centrada en liderazgo femenino y formación pedagógica, y la de Moran Vera (71), desde un enfoque ético y vocacional, demuestran su aplicabilidad diversa. Estas aproximaciones coinciden con la campaña global (Nursing Now) (78), la cual promueve el empoderamiento del liderazgo enfermero como estrategia para mejorar los sistemas de salud.

En secuencia, la dimensión del liderazgo transaccional, aunque más tradicional, comprende estilos como el transaccional clásico, el combinado y el laissez-faire, centrados en la gestión basada en tareas y recompensas. Esta ha sido descrita en estudios como los de Morales-Malpartida (51), Mendoza Quijano (52) y Bracamonte (63), mostrando su utilidad en entornos

donde predominan estructuras jerárquicas. Este estilo, centrado en la supervisión y el cumplimiento de objetivos, responde a la función gestora descrita por la Ley 266 y el Código Deontológico, y es considerado por ACOFAEN como una competencia administrativa necesaria para la práctica profesional.

Por otro lado, la dimensión del liderazgo democrático y participativo considera estilos que promueven la toma de decisiones compartidas, el consenso y la corresponsabilidad. Rodríguez López (25) resalta la capacidad del enfermero para generar consensos y fomentar la inclusión del equipo. Este enfoque promueve la participación activa y es coherente con las orientaciones del CIE, que abogan por la intervención de la enfermería en políticas públicas, además de ser un eje fundamental en el liderazgo comunitario propuesto por ACOFAEN.

El liderazgo situacional, que incorpora estilos como la planeación, delegación y toma de decisiones adaptativa, es esencial para entornos cambiantes. Este enfoque ha sido evidenciado en trabajos de Montecinos-Guñez (68) y Zúñiga & Pari (64), que destacan la capacidad del profesional para adaptarse a realidades diversas. Esta dimensión conecta directamente con las recomendaciones del CIE relativas al juicio clínico, la toma de decisiones contextuales y la adaptabilidad del rol enfermero en distintos niveles de atención.

Por su parte, el enfoque humanista y ético agrupa estilos que promueven la empatía, la comunicación asertiva y el respeto por la dignidad humana. Ha sido representado por Morales-Malpartida (51), Moran Vera (71) y Gottlieb (60) quienes destacan la relación interpersonal como pilar del liderazgo. Este estilo no solo se alinea con el marco normativo colombiano, sino que refleja el compromiso del CIE con una práctica centrada en la dignidad humana y la equidad. La campaña (Nursing Now) también enfatiza el cuidado humanizado como una competencia crítica del liderazgo enfermero (78).

Asimismo, la dimensión del liderazgo autocrático incluye estilos con un alto grado de centralización de decisiones, como el autocrático y el autónomo. Este ha sido abordado por Bracamonte y González-Argote (63), quienes lo presentan como una estrategia viable en

contextos de alta presión, siempre que se ejerza con equilibrio ético. Aunque su uso debe ser limitado, su estudio contribuye a la formación integral del liderazgo enfermero, tal como lo propone ACOFAEN.

Por último, el liderazgo educativo y motivacional agrupa estilos orientados al desarrollo del talento humano, incluyendo mentorazgo, empoderamiento, inteligencia emocional, liderazgo vocacional y pedagógico. Este ha sido promovido por Güler (65), van Diggele (59) y Quispe Cusicuna (66), quienes subrayan el papel del educador como líder en el proceso de formación de nuevos profesionales. El CIE reconoce esta función como fundamental en la consolidación de competencias clínicas, pedagógicas y éticas. La estrategia (Nursing Now) también prioriza la educación como vía esencial para el fortalecimiento del liderazgo enfermero a nivel mundial (78).

En síntesis, los estilos de liderazgo en enfermería revisados muestran una clara correspondencia con las disposiciones legales colombianas, las competencias establecidas por ACOFAEN, los principios del CIE y las metas estratégicas de la campaña (Nursing Now) (78). Esta convergencia evidencia la necesidad de una formación sólida y multidimensional del liderazgo enfermero, que responda a los desafíos contemporáneos de los sistemas de salud, promueva el bienestar de los pacientes y fortalezca el rol profesional en todos los niveles de atención.

10. Conclusiones.

Los artículos analizados en la revisión evidencian una creciente producción científica en torno al liderazgo en enfermería, con predominancia de estudios de enfoque cualitativo y cuantitativo descriptivo, desarrollados principalmente en países de América Latina. Las publicaciones se concentran entre los años 2019 y 2024, reflejando el interés actual por fortalecer el liderazgo en los contextos asistenciales, educativos y de gestión dentro del ejercicio profesional de la enfermería.

Los estilos de liderazgo más frecuentemente identificados en los estudios revisados fueron el transformacional, el participativo-democrático y el educativo-motivacional. Estos estilos responden a las necesidades contemporáneas del sistema de salud, al promover el trabajo en equipo, la mejora continua de los procesos y la participación activa de los profesionales de enfermería en la toma de decisiones.

Las características comunes del liderazgo en enfermería comprenden la inspiración al cambio, la visión de futuro, la capacidad de comunicación efectiva, el compromiso ético, la empatía y la adaptabilidad al contexto. Estas cualidades se evidencian tanto en entornos clínicos como académicos y administrativos, favoreciendo la profesionalización y la humanización del cuidado.

La revisión identificó diversas oportunidades para el ejercicio del liderazgo en enfermería, incluyendo: la gestión de equipos de salud, la coordinación de programas educativos y clínicos, la participación en redes interdisciplinarias, y la toma de decisiones en escenarios de alta complejidad. Además, se resaltan espacios emergentes como la innovación en salud, la docencia universitaria, y el desarrollo de políticas institucionales, donde el rol de la enfermería como líder resulta clave.

11. Recomendaciones

Fortalecer el liderazgo en el Programa de Enfermería de la UCEVA, es fundamental diseñar una formación flexible que integre diversos estilos de liderazgo como el transformacional, situacional y servicial, adaptándose a las necesidades cambiantes del entorno clínico. El currículo debe incluir talleres y módulos que desarrollen habilidades interpersonales, técnicas y éticas, tales como la empatía, la comunicación asertiva, la capacidad de motivar a otros y la toma de decisiones basada en evidencia. Además, se sugiere establecer espacios de práctica y simulación donde los estudiantes asuman roles de liderazgo real en proyectos clínicos, comunitarios o de promoción de la salud, fortaleciendo su capacidad de adaptación a diferentes escenarios.

A su vez, el programa debe fomentar el liderazgo en diversos entornos de atención salud no limitándose al hospitalario, sino también abarcando clínicas comunitarias, investigación, docencia y política sanitaria. Para ello, se recomienda continuar con implementación de prácticas profesionales en contextos variados, así como promover la participación de los estudiantes en proyectos de investigación y actividades de incidencia política en salud. Asimismo, sería estratégico establecer un programa de mentoría en liderazgo, donde profesionales destacados acompañen el proceso formativo de los estudiantes, proporcionándoles retroalimentación, orientación y ejemplos prácticos de liderazgo efectivo en el sector salud.

Es crucial continuar con el desarrollo de habilidades de liderazgo sea valorado y reconocido dentro del proceso formativo, incorporando evaluaciones específicas y premiando iniciativas de liderazgo destacadas. La actualización continua del plan de estudios debe garantizar que los futuros profesionales estén alineados con las nuevas tendencias de gestión hospitalaria, salud pública y liderazgo comunitario. De este modo, la UCEVA seguirá formando enfermeros líderes, capaces de enfrentar los desafíos contemporáneos en la atención de la salud y de impulsar cambios significativos en las comunidades donde actúen.

12. Referencias

1. Bárcenas-Villegas D, Vázquez-Santiago MS. Valoración del liderazgo enfermero en un hospital del Sistema Sanitario Público Andaluz. *Enfermería Clínica*. 2023
2. Campos-Palomo AD, Campos-Palomo LD. Enfermería y su lenguaje estandarizado orientado al liderazgo y la comunicación sanitaria. *RECS*. 2016;125-133
3. Van Diggele C, Burgess A, Roberts C, Mellis C. Leadership in healthcare education. *BMC Med Educ* [Internet]. 2020;20(Suppl 2):1–6. Available from: <http://dx.doi.org/10.1186/s12909-020-02288-x>
4. Robbins SP, Coulter M. *Administración*. 13ª ed. México: Pearson Educación; 2016.
5. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020. *Salud Publica Mex* [Internet]. 2020;1:1–16. Available from: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>
6. Grinspun D. Saludo de Doris Grinspun, Asociación Profesional de Enfermeras de Ontario (Registered Nurses' Association of Ontario) Entornos laborales saludables Guías de buenas prácticas. 2006;
7. Madrazo Pérez M. La cultura organizacional enfermera de la atención primaria de salud en Cantabria: dinámicas de integración. 2015
8. Mengarelli SP, Calvelo S, Zacharías D, Garibotti G. Clima organizacional en servicios de Enfermería en un hospital público en Argentina. *Metas Enferm*. 2018.
9. Asociación Colombiana de Facultades de Enfermería (ACOFAEN). Lineamientos mínimos de la calidad en la formación de enfermería en Colombia [Internet]. Bogotá: ACOFAEN; 2014

10. Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución No. 755 de 2022. Por la cual se adopta la política de talento humano en salud para enfermería en Colombia 2022-2031
11. Colombia EC de la R de. SCRIBD [Internet]. 1996. Available from:
<https://es.scribd.com/document/476922961/LEY-266-DE-1996>
12. Atehortúa Rada GM, Soto Chaquir M, López Villegas ME, Buitrago Malaver LA. La práctica avanzada en enfermería: una oportunidad para la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad en Colombia. 2014
13. Sánchez N, Serrano J. Estilos de liderazgo en profesionales de enfermería en instituciones prestadoras de salud de tercer nivel de Cartagena [Internet]. Cartagena: Universidad de Cartagena; 2018
14. Pinto Z. El profesional de enfermería como líder de los procesos de participación social en el sistema general de seguridad social en salud. *Ciencia y Cuidado* 2017
15. La Nueva Serenidad. La importancia del liderazgo en el ámbito de la enfermería [Internet]. La Nueva Serenidad Blog; [citado 2025 may 24]. Disponible en:
<https://lanuevaserenidad.com/blog/la-importancia-del-liderazgo-en-el-ambito-de-la-enfermeria/>
16. Indeed. ¿Qué son las competencias? Ejemplos y estrategias [Internet]. 2024 [citado 2025 may 24]. Disponible en: <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/que-son-competencias-ejemplos-estrategias>
17. Enfermera.org [Internet]. 2023. Available from: <https://enfermera.org/definicion-de-enfermeria/>
18. SalusPlay. Tipos de liderazgo en enfermería [Internet]. SalusPlay; [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://contenidos.salusplay.com/hubfs/ebooks/TIPOS-DE-LIDERAZGO-EN-ENFERMERIA.pdf>

19. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Liderazgo en Enfermería [Internet]. ninive.uaslp.mx; [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/3065/MAE1ELS00201.pdf>
20. Mentes Abiertas Psicología. Liderazgo autocrático: ventajas y desventajas [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://www.mentesabiertaspsicologia.com/blog-psicologia/liderazgo-autocratico-ventajas-y-desventajas>
21. Ronceros Gutiérrez MG. Liderazgo en enfermería [Internet]. UNJFSC; [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6350/>
22. UNIR Ecuador. Tipos de liderazgo en enfermería: claves de una gestión eficiente [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/tipos-de-liderazgo-enfermeria/>
23. Vantage Circle. Liderazgo Laissez-Faire [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://www.vantagecircle.com/es/blog/liderazgo-laissez-faire/>
24. Personio. Liderazgo laissez-faire: cómo puede beneficiarte [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://www.personio.es/glosario/liderazgo-laissez-faire/>
25. 2-learn.net. Estilos de liderazgo: Laissez-faire, democrático y autocrático [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://2-learn.net/director/estilos-de-liderazgo-laissez-faire-democratico-y-autocratico/>
26. CORE. Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/323351022.pdf>
27. Universidad UNIE. Qué es el Liderazgo Transformacional [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://www.universidadunie.com/blog/que-es-liderazgo-transformacional-perfil-que-debe-tener>

28. SalusPlay. Concepto de liderazgo [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://www.salusplay.com/apuntes/apuntes-gestion-y-liderazgo-en-cuidados-de-enfermeria/tema-1-concepto-de-liderazgo>
29. ResearchGate. Liderazgo laissez faire [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/346362690_Liderazgo_laissez_faire
30. UNIR Ecuador. Liderazgo transaccional: características y ejemplos [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/liderazgo-transaccional/>
31. Universidad Autónoma de Chihuahua. Tesina sobre liderazgo [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <http://repositorio.uach.mx/617/1/Tesina%20Marcela%20Figueroa%20Salazar.pdf>
32. UNIR México. Liderazgo transaccional [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://mexico.unir.net/noticias/economia/liderazgo-transaccional/>
33. Bangardia. Liderazgo servicial [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://www.bangardia.com/post/liderazgo-servicial-qu%C3%A9-lo-hace-diferente>
34. RECIAMUC. Artículo sobre liderazgo servicial [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/download/1197/1913/2369>
35. ResearchGate. Liderazgo en enfermería y más allá [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/346048164_Liderazgo_en_enfermeria_y_el_liderazgo_mas_alla_de_la_enfermeria
36. SlideShare. Inteligencia emocional en enfermería [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://es.slideshare.net/slideshow/inteligencia-emocional-en-la-enfermeriapptx>

37. Revista Sanitaria de Investigación. Liderazgo enfermero [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/liderazgo-enfermero-como-ser-un-buen-lider-dentro-de-nuestra-profesion/>
38. Enfermeros Líderes. Inteligencia emocional & liderazgo [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: https://enfermeroslideres.wordpress.com/2016/08/17/inteligencia_emocional/
39. Fluxà Nicolau FM. Coaching y desarrollo del liderazgo enfermero [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/153317/Fluxa_Nicolau_Francisca.pdf
40. Digibug. Liderazgo ético [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/44880/26391922.pdf>
41. Unitek College. Habilidades para líderes de enfermería [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://www.unitekcollege.edu/es/blog/essential-skills-for-aspiring-nurse-leaders/>
42. Enfermería Intensiva. ¿Están las enfermeras preparadas para liderar? [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-las-enfermeras-estan-preparadas-para-S1130239923000019>
43. Conexión ESAN. Liderazgo estratégico [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/liderazgo-estrategico-y-sus-principales-ventajas>
44. PMC. Gestión estratégica en salud [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7603369/>
45. Mediciencia. Estrategias de liderazgo para enfermeras [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://mediciencia.com/2024/10/02/estrategias-de-liderazgo-para-enfermeras-como-liderar-con-exito/>
46. Atena Editora. Liderazgo formativo [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://atenaeditora.com.br/catalogo/download-post/92467>

47. UIE. ¿Qué es el liderazgo colaborativo? [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://uie.edu/que-es-el-liderazgo-colaborativo/>
48. SalusPlay. Enfermería en la transformación digital [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://www.salusplay.com/apuntes/enfermeria-en-la-transformacion-digital/tema-0-enfermeria-en-la-transformacion-digital>
49. New Medical Economics. Innovación en enfermería [Internet]. [citado 23 mayo 2025]. Disponible en: <https://www.newmedicaleconomics.es/enfermeria/innovacion-en-enfermeria-transformando-la-atencion-de-la-salud-a-traves-de-la-creatividad-y-la-tecnologia/>
50. Alcántara MT. Liderazgo de la enfermera jefe y la motivación del personal de enfermería-Red de Cajamarca [tesis]. Chiclayo: Universidad de Chiclayo; 2019.
51. Morales-Malpartida RL. Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un hospital público. Gaceta Científica. 2019;5(2):108-114.
52. Mendoza Quijano E. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería [tesis]. Huánuco: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza; 2019.
53. World Health Organization. Invertir en enfermería: situación de la enfermería en el mundo. Geneva: WHO; 2020.
54. Castrillón MC. Liderazgo en enfermería y desarrollo disciplinar. CuidArte. 2020;9(18):06-12.

55. Mondini CCSD, Cunha ICKO, Trettene AS, et al. Liderazgo auténtico entre profesionales de enfermería: conocimiento y perfil. *Rev Bras Enferm.* 2020;73(4):e20180888.
56. Nigenda G, Aristizabal GP. El liderazgo silencioso de la enfermería en México: reflexiones sobre su transformación. *CuidArte.* 2020;9(18):23-32.
57. Rodríguez JI. Liderazgo en la enfermería latinoamericana, una dinámica de cambio permanente. *Cuidarte.* 2020;9(18):40-47.
58. Barría RM. Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería. *Cuidarte.* 2020;9(18):48-56.
59. van Diggele C, Burgess A, Roberts C, Mellis C. Leadership in healthcare education. *BMC Med Educ.* 2020;20:1-10.
60. Gottlieb LN, Gottlieb B, Bitzas V. Creating empowering conditions for nurses with workplace autonomy and agency: How healthcare leaders could be guided by strengths-based nursing and healthcare leadership (SBNH-L). *J Healthc Leaders.* 2021;9:169-181.
61. Valbuena-Durán LD, Ruiz M, Páez AN. Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y evaluadores. *Aquichan.* 2021;21(2):e2125.
62. Stelmaszczuk J. Estilo de liderazgo e indicadores de resultado organizacional desde la óptica del personal de enfermería. *Salud Cienc Tec.* 2021;1:10.
63. Bracamonte LM, Gonzalez-Argote J. Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Rev Cient Arbit Fund MenteClara.* 2022;7:265.

64. Zúñiga Laime B, Pari Roiro G. Habilidades de liderazgo del profesional de enfermería de la Red de Salud Tayacaja, Huancavelica 2021 [tesis]. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica; 2023.
65. Güler S, Yıldız Emre N, Kılıçaslan BA, Bulut H. Nursing students' opinions on the characteristics of an effective clinical trainer. *Sağlık Akademisyenleri Derg.* 2024;11(2):255-265.
66. Quispe Cusicuna ES. Programa pedagógico para fortalecer el liderazgo femenino en estudiantes de enfermería [tesis]. Lima: Universidad de San Isidro de Lima; 2024.
67. Verduga LR, Zambrano KE, Figueroa JM, Caro ME. Liderazgo de enfermería: relación entre la efectividad del equipo y calidad de atención al paciente. *Rev Ciencia Latina.* 2024.
68. Lorca Nachar AR, Montecinos Guíñez DA, Quijada Sánchez DC, Lara Jaque RA, García Vallejos GA, Castillo Mansilla D. Liderazgo en enfermería, una mirada desde la opinión de egresadas/os de enfermería y miembros del equipo de salud. *Cultura de los Cuidados.* 2022;26(64):[pags not provided].
69. Avilés A, Campuzano E. Cuidados enfermeros y humanización de la atención de enfermería en el Ecuador [tesis]. Ecuador: Universidad Estatal de Milagro; 2022.
70. Guibert-Lacasa C, Vázquez-Calatayud M. Nurses' clinical leadership in the hospital setting: A systematic review. *J Nurs Manag.* 2022;30:913-925.
71. Moran Vera GL, Taipe Zurita MA, Chóez Mateus AG, Collantes Piguave AY. Vocación y liderazgo en la gestión de cuidados de enfermería. *RECIAMUC.* 2023;7(1):788-796.

72. Bustos CA, Ramón FM. Estrategias de liderazgo organizacional en enfermería: una revisión sistemática. Universidad EAN; 2023.
73. Congreso de Colombia. Ley 266 de 1996. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de enfermería en Colombia. Diario Oficial No. 42.836. Bogotá, D.C.; 1996.
74. Ministerio de Salud. Decreto 911 de 1996. Por el cual se establece el Código Deontológico y Bioético de Enfermería Colombiana. Diario Oficial No. 42.836. Bogotá, D.C.; 1996.
75. Ministerio de Salud. Decreto 911 de 1996. Diario Oficial No. 42.836. Bogotá, D.C.; 1996
76. Consejo Internacional de Enfermeras. Directrices para el liderazgo enfermero. CIE; 2021.
77. Utilidad y tipos de revisión de literatura [Internet]. [cited 2024 Nov 7]. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2015000200002
17 Hernández TJ, Duana D. Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. CIMEXUS. 2018.
78. Nursing Now Campaign. Investing in the Power of Nurses to Tackle Global Health Challenges. Nursing Now; 2020.

Anexo 1- Tabla resumen de todos los artículos



Tabla_Completa_24
_Diligenciada.xlsx