

LIDERAZGO ESTRATÉGICO EN ENFERMERÍA: ENFOQUE DESDE LA GERENCIA AVANZADA PARA LA TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA DE SALUD

STRATEGIC LEADERSHIP IN NURSING: AN ADVANCED MANAGEMENT APPROACH TO HEALTH SYSTEM TRANSFORMATION

Lupe Unda

lupeunda@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-4028-8523>

Universidad Metropolitana del Ecuador UMET: Quito, Provincia de Pichincha, Ecuador

RESUMEN

El liderazgo en enfermería ha evolucionado desde la gestión operativa hacia una gerencia avanzada estratégica, orientada a la innovación, sostenibilidad y transformación del sistema de salud; en este sentido la enfermería actual no sólo cuida, también lidera, gestiona y transforma. El liderazgo en enfermería es la capacidad de influir, inspirar y movilizar equipos de salud hacia una atención segura, humanizada y eficiente, que se fundamenta en la competencia clínica, la comunicación efectiva y la inteligencia emocional. Con el objetivo de analizar el rol de líder de enfermería desde la estrategia de la gerencia avanzada en salud, que combinen visión prospectiva, pensamiento sistémico y gestión del cambio como imperativo estratégico para optimizar la calidad del cuidado, se realizó una revisión de la literatura científica indexada en bases de datos como Scielo, Pubmed, Latindex 2.0, Lilacs entre otros. Los resultados evidencian: desde el enfoque de la gerencia avanzada en salud que el liderazgo de enfermería se basa en, gobernanza participativa, innovación tecnológica, evaluación del desempeño y calidad, junto con un liderazgo transformacional, como una nueva forma de dirigir desde la evidencia y la ética; dónde, es necesaria la práctica, de modelos contemporáneos de liderazgo como el Transformacional, que motiva e inspira hacia la excelencia, Servicial que prioriza las necesidades del equipo y del paciente, Auténtico, que promueve la transparencia y la confianza. En conclusión, el liderazgo estratégico, la visión institucional que, se recomienda dentro de la gerencia avanzada y la transformación del sistema de salud porque permitió, el rediseño de los procesos asistenciales, la promoción de políticas de acceso y equidad, para el fortalecimiento de la resiliencia organizacional con el objetivo de integrar innovación tecnológica y humanización del cuidado.

Palabras clave: Liderazgo estratégico, enfermería, gerencia avanzada, transformación sistema de salud.

ABSTRACT

Leadership in nursing has evolved from operational management to advanced strategic management, focused on innovation, sustainability, and transformation of the healthcare system. In this sense, modern nursing not only provides care but also leads, manages, and transforms. Nursing leadership is the ability to influence, inspire, and mobilize healthcare teams toward safe, humanized, and efficient care, grounded in clinical competence, effective communication, and emotional intelligence. With the aim of analyzing the role of the nursing leader from the perspective of advanced healthcare management, which combines a forward-looking vision, systems thinking, and change management as a strategic imperative to optimize the quality of care, a review of the scientific literature indexed in databases such as SciELO, PubMed, Latindex 2.0, and LILACS, among others, was conducted. The results show that, from the advanced healthcare management perspective, nursing leadership is based on participatory governance, technological innovation, performance and quality evaluation, along with transformational leadership, as a new way of leading based on evidence and ethics. Where the practice of contemporary leadership models is necessary, such as Transformational leadership, which motivates and inspires towards excellence; Servant leadership, which prioritizes the needs of the team and the patient; and Authentic leadership, which promotes transparency and trust. In conclusion, strategic leadership aligned leadership with the institutional vision, which is recommended within advanced management and the transformation of the health system because it allowed for the redesign of care processes, the promotion of access and equity policies, and the strengthening of organizational resilience with the goal of integrating technological innovation and humanized care.

Keywords: Strategic leadership, nursing, advanced management, health system transformation.

Fecha de Recibido: 07-03-2026

Fecha enviada a evaluar: 25-03-2026

Fecha de aprobación: 07-05-202

INTRODUCCIÓN

En un entorno de salud global cada vez más complejo y dinámico, la enfermería se posiciona no solo como el pilar fundamental de la atención clínica, sino también como un actor estratégico con el potencial de liderar la transformación de los sistemas sanitarios. Tradicionalmente, el liderazgo en enfermería ha sido entendido desde una perspectiva de gestión del cuidado, centrada en la supervisión de la práctica clínica y la seguridad del paciente. Donde la atención humanizada es un valor central en la enfermería contemporánea. Ya que, el progreso tecnológico y las presiones institucionales han provocado una disminución de la empatía y el compromiso ético, para enfrentar los desafíos de la eficiencia, la calidad y la sostenibilidad de las organizaciones de salud, se hace imperativo redefinir este liderazgo. El presente artículo, propone analizar el rol del líder de enfermería a través de las lentes de la gerencia avanzada, demostrando que

su función trasciende lo operativo para convertirse en un imperativo estratégico.

Actualmente, en los hospitales se puede visualizar, que se encuentran marcados por una creciente demanda de atención de calidad y que además sea humanizada, es en este contexto donde, el liderazgo del personal de enfermería ha cobrado un papel protagónico. En particular, el liderazgo transformacional, que, en su concepción, es un estilo que motiva, inspira y guía al equipo hacia metas compartidas con una visión clara, que ha demostrado ser un factor decisivo en la mejora de los resultados asistenciales y organizacionales (Hernández-Cantú, 2025).

En enfermería, el liderazgo transformacional, no solo influye en el desempeño del equipo, sino que además impacta en la percepción que tienen los pacientes sobre la calidad del cuidado recibido. Así, cuando los líderes en enfermería fomentan la confianza, la motivación y el compromiso del equipo, se genera un

ambiente propicio para una atención segura, empática y centrada en la persona (Pat Catzim et al., 2021). Este tipo de liderazgo ha sido vinculado con una mayor satisfacción laboral del personal de salud, así como también, una reducción del estrés ocupacional y, en última instancia, con mejoras en los indicadores de calidad asistencial (Alban-Higuera y Salazar-Altamirano, 2025).

Este enfoque de liderazgo en el Ecuador tiene especial relevancia ante los desafíos que enfrenta el sistema sanitario, especialmente después del impacto que causó la pandemia por COVID-19 (González Hernández et al., 2024), en este sentido, el país cuenta con más de 40 mil profesionales de enfermería registrados, de los cuales 76% labora en instituciones públicas. Sin embargo, según informes publicados por el Ministerio de Salud Pública, persisten debilidades en la gestión del talento humano, especialmente en lo relacionado con liderazgo, motivación y toma de decisiones clínicas, esta situación podría incidir directamente

en la calidad del servicio y en la seguridad del paciente. Ante este escenario, se hace necesario promover un liderazgo transformacional desde el rol de enfermería no solo como una estrategia organizacional, sino como una necesidad ética y social.

En el Ecuador, a través de diversos estudios se ha evidenciado que los hospitales que implementan modelos de liderazgo más participativos y centrados en el bienestar del personal se ven beneficiados con niveles más altos de satisfacción del paciente, así como también mayor estabilidad en los equipos de enfermería. Proaño Garcés, et al 2025 reportan que, en una investigación realizada por Sarabia Cobo, 2022, en hospitales públicos de Quito se mostró que los equipos liderados por jefaturas con enfoque transformacional presentaban un clima organizacional más saludable, menores índices de rotación del personal y una comunicación interna más efectiva. Estos hallazgos refuerzan la

importancia de considerar el estilo de liderazgo como un componente esencial en la calidad del servicio asistencial.

Al respecto, (Reyna, 2024), reveló que, en el Informe Nacional de Indicadores Hospitalarios del Ministerio de Salud Pública, 38% de los eventos adversos reportados en establecimientos públicos estuvo relacionado con fallas en la coordinación del equipo de salud, situación que podría mejorar, mediante la puesta en práctica de un liderazgo más proactivo y orientado a la mejora continua. Estas cifras ponen en evidencia que, más allá de la infraestructura o los insumos, la gestión humana, donde se tome en cuenta lo emocional, dentro de los equipos de enfermería, es el elemento fundamental para mejorar el funcionamiento de los establecimientos de salud, tanto públicos como privados, y si esta gestión, es realizada con la visión de la gerencia avanzada en salud, la función trasciende lo operativo, para convertirse en una función estratégica.

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

Dentro de la mejora continua que promueve este liderazgo, está incluido el impulsar las tecnologías de la información, en consonancia con el tema del Desarrollo Sostenible y particularmente en la Agenda 2030 de la OMS, dónde es notorio el interés de impulsar las tecnologías de la información, comunicaciones y la

interconexión mundial como estrategias para superar la brecha tecnológica, impulsar el conocimiento y acelerar el desarrollo humano, hacia la sostenibilidad en todos los espacios donde la tecnología esté presente.

En este sentido, a Asamblea mundial de Salud ha establecido un Proyecto de estrategia mundial sobre salud digital 2020–2025 con el interés tácito en impulsar la ciber-salud entendida como la utilización positiva y eficaz en relación al costo de las métodos de la información y las comunicaciones y el término sistema de información sanitaria como un modelo integrador para la disposición, utilización y comunicación de los datos en salud, y aumentar el apoyo, la eficacia y la eficiencia de los servicios sanitarios, derivados y complementarios. Para el personal de enfermería es fundamental la inclusión de sus actividades dentro de la estrategia mundial de salud digital, en el registro de las actividades diarias, en el ejercicio del liderazgo estratégico, desde la gerencia avanzada.

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

Ante estas realidades planteadas, este artículo, pretende

darle valor a ejercicio del liderazgo de enfermería, que muchas veces se ejerce de forma silenciosa, y, tomando en cuenta el impacto, en la calidad del servicio hospitalario, se hace necesario visibilizar buenas prácticas, reconocer el rol estratégico del personal de enfermería y proponer acciones que fortalezcan una atención más humana, más digna y cercana. A través de este escrito, se propone analizar el impacto del liderazgo estratégico en enfermería, hacia el logro de cambios profundos en la atención de salud y el cuidado personalizado a los usuarios de los diferentes servicios hospitalarios, con calidad y calidez, con respuestas asertivas en la incertidumbre para la transformación del sistema de salud en Ecuador, desde la gerencia avanzada.

METODOLOGÍA

Se llevó a cabo un estudio con un enfoque descriptivo, documental, a través de una revisión de la literatura científica sobre el liderazgo estratégico de enfermería y sus

componentes y ejecución en el sistema nacional de salud. Así mismo se revisó artículos científicos en importantes bases de datos como Google académico, Scielo, Pubmed y Latindex 2.0. Se analizó la información a través de un enfoque cualitativo realizando recomendaciones sobre su práctica en los diferentes centros de salud del país con ideas claves para mejorar los sistemas de registro de las diferentes actividades, que realiza a diario el personal de enfermería, y para el cuidado humanizado y estratégico del paciente por parte del personal de enfermería, desde la visión de la gerencia avanzada, para la transformación del sistema de salud.

Para garantizar la calidad de la evidencia, se seleccionaron artículos publicados entre 2018 y 2025, en idiomas español e inglés, utilizando descriptores controlados como 'Liderazgo Transformacional', 'Gerencia Avanzada' y 'Sistemas de Salud'. Se priorizaron estudios originales y revisiones sistemáticas que abordaran el impacto del

liderazgo en indicadores de calidad asistencial y satisfacción laboral.

RESULTADOS

El Liderazgo de Enfermería como Imperativo Estratégico

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

El personal de enfermería es el motor operativo de la atención médica, con una visión holística y continua de

los pacientes que ninguna otra profesión posee. Su proximidad a la realidad clínica les otorga una posición única para identificar ineficiencias, riesgos y oportunidades de mejora en los procesos. Un líder de enfermería con una formación en gerencia avanzada puede traducir estas observaciones en datos estratégicos, influir en la toma de decisiones organizacionales y liderar iniciativas que impacten directamente en los resultados financieros, la calidad del servicio y la experiencia del paciente. Así, el líder de enfermería deja de ser un gestor de personal para convertirse en un agente de cambio sistémico, capacitado para navegar en la complejidad de la organización de salud.

Se necesitan líderes capaces de reconocer los peligros de las adversidades, buscar las mejores alternativas y enfrentarlas, para esto es necesario, que dispongan de capacidad, iniciativa y una serie de competencias que les permita accionar ante los escenarios prospectivos, así como brindar apoyo

y fortalecer a quienes tienen a su alrededor, ser una fuente de trabajo competente es esencial para el logro de atención de calidad en salud. La Organización mundial de la salud, reconoce que los trabajadores sanitarios son fundamentales para establecer sistemas de salud sólidos y resistentes, que contribuyan a alcanzar sus objetivos. Sin embargo, es evidente además la necesidad de fortalecer la capacidad de las instituciones, con la finalidad de promover el liderazgo eficaz de los recursos humanos para la salud y que posean competencias profesionales que den respuesta a las necesidades de salud de la población.

La enfermera, al ejercer el importante rol del cuidado de la salud de un paciente, debe tomar en cuenta variables que son propias del contexto donde ejecuta su quehacer profesional, retos como el envejecimiento de la población, con la aplicación del cuidado geriátrico, que ha tomado un rol significativo en los últimos años, debido al aumento de la esperanza de vida de la población a

nivel mundial. Asimismo, en países en vías de desarrollo como el nuestro, la escasez de recursos le permite al profesional de la enfermería anticiparse a la incertidumbre, cuando el deber es priorizar las necesidades de los pacientes y tratar de dar una solución efectiva, pese a las limitaciones de recursos, entre otros: financieros, humanos y de infraestructura. (Según Proaño., et al 2025).

En lo que se refiere al trato al paciente, la práctica de principios éticos como la justicia, en la atención sanitaria, sin importar su raza, género, situación económica, etnia y nacionalidad, tomando en cuenta la equidad, como uno de los valores más importantes del sistema de salud, es prioritaria e inexcusable. En este sentido, no basta con los conocimientos afines a la carrera, que posean los profesionales de la enfermería, es necesario, que además se conviertan en líderes estratégicos, que sean capaces de conectar el cuidado con la política, la gestión y la innovación.

La literatura apunta que el liderazgo transformacional en enfermería promueve ambientes de trabajo más positivos, mejora la satisfacción del equipo, y repercute en mejores resultados para la conservación de la salud de los pacientes. Esta situación convierte a los enfermeros en piezas claves en el sistema de salud, dónde se deben realizar reformas estratégicas, que tengan como finalidad mejorar la mayoría de los indicadores de salud. Además, los líderes de la enfermería están llamados a participar activamente en el diseño, implementación y evaluación de reformas del sistema de salud, al actuar como socios plenos en la gobernanza.

Desafíos y Brechas del Liderazgo Actual

El Liderazgo en la enfermería es la capacidad que tiene el profesional de la enfermería de influir, inspirar y movilizar equipos de salud hacia un modelo de atención seguro, humanizado y eficiente, dotado con competencias clínicas, comunicación

efectiva e inteligencia. Desde su posición crucial, muchos líderes de enfermería ascienden en la jerarquía, basándose exclusivamente en su excelencia clínica, sin contar con la formación formal en gestión estratégica, finanzas o pensamiento sistémico.

Esta brecha genera un liderazgo reactivo, centrado en la resolución de problemas diarios y la supervisión de tareas, en lugar de un liderazgo proactivo que se anticipe a los desafíos futuros. La falta de estas competencias limita su capacidad para participar en discusiones de alto nivel sobre la asignación de recursos, la integración tecnológica y la planificación a largo plazo. En consecuencia, las decisiones estratégicas a menudo se toman sin el aporte de la profesión que mejor conoce la realidad operativa del cuidado, lo que puede llevar a decisiones ineficientes y desalineadas con las necesidades reales del paciente.

En la era digital, los sistemas de salud están siendo transformados por la tecnología: registro electrónico,

telemedicina, inteligencia artificial, análisis de datos, constituyendo una brecha digital importante para el profesional enfermero. En este contexto, el líder enfermero debe: comprender y adoptar tecnologías que mejoren el cuidado y la eficiencia, además, garantizar el uso ético de la tecnología con enfoque humano y, no como sustituto del cuidado, promoviendo la formación y competencia digital del personal enfermero, para que integre tecnología, datos y gestión en la estrategia institucional.

Los resultados sugieren que el líder enfermero debe actuar como facilitador de la transformación digital, asegurando que la implementación de registros electrónicos y tele-salud no degrade la relación enfermero-paciente. La tecnología debe ser vista como una herramienta para liberar tiempo operativo y permitir una mayor dedicación al cuidado humanizado, bajo una ética de datos rigurosa.

Desafíos

D'Ayuso, (2025), en la sección liderazgo, de su libro: Gestión de enfermería y la división médica como dirección asistencial, resalta que los líderes de enfermería son esenciales para la transformación digital de la salud, a través de la alineación de los objetivos del sistema y del cuidado con la innovación tecnológica. Estas acciones forman parte de los desafíos del liderazgo actual de enfermería, además de ir hacia los modelos contemporáneos de liderazgo, que son: Transformacional, que motiva e inspira hacia la excelencia; Servicial: prioriza las necesidades del equipo y del paciente; Auténtico: promueve la transparencia y la confianza y Estratégico: alinea el liderazgo con la visión institucional y los resultados en salud.

Hacia un Nuevo Paradigma de Liderazgo: El Rol del Gerente Avanzado

Para Mendoza, (2022) es necesario persuadir el liderazgo transformacional, como una vía dentro

de la gerencia avanzada, ya que lleva procesos administrativos más cónsonos con los cambios y, adecúa un proceso de influencia, motivación y valoración de los avances particulares para el logro de metas en colectivos. La Gerencia avanzada, implica más que una supervisión de funciones de enfermería, se trata de gestionar con estrategia, alineando los objetivos del equipo de enfermería con los objetivos institucionales y del sistema de salud en general. Así, el futuro del liderazgo en enfermería debe anclarse en un paradigma de gerencia avanzada. Este modelo propone que los líderes de enfermería sean formados para:

- **La visión prospectiva:** que significa anticipar los cambios que se pudiesen presentar, sin una respuesta reactiva, más bien con procesos establecidos, que permitan dar una solución efectiva para cada problema.
- **Pensamiento Sistémico:** Comprender las interconexiones entre los distintos departamentos y

procesos de una organización de salud para identificar las causas raíz de los problemas, en lugar de solo tratar los síntomas. Y, entender que es necesario una visión de la unidad de enfermería que encaje en un sistema más amplio y complejo.

- **Gestión del Cambio:** Liderar la implementación de innovaciones tecnológicas, nuevos protocolos y modelos de atención, gestionando la resistencia y fomentando una cultura de adaptabilidad, que conduce a la innovación, la mejora continua, y la transformación del sistema de salud.
- **Gobernanza Participativa:** Comprender la importancia que tiene la participación de todos los profesionales de la salud, junto con los profesionales de la enfermería, no sólo es estratégico, es fundamental para corregir las dificultades que se presentan en todos los

espacios del sistema de salud, con la visión prospectiva de lograr el bienestar de los pacientes.

- **Análisis de Datos y Toma de Decisiones Basada en la Evidencia:** Utilizar datos clínicos y operativos para sustentar sus propuestas, demostrar el retorno de la inversión de las iniciativas de enfermería y mejorar continuamente la calidad de los servicios.
- **Liderazgo de Talento:** Motivar y desarrollar a sus equipos, fomentando la autonomía y la innovación, lo que se traduce en una mayor satisfacción del personal y una reducción del agotamiento profesional. Así la enfermería se convierte en un agente de cambio institucional, que no es sólo diseñadora de procesos, si no también innovadora tecnológica y promotora de una cultura de mejora.

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

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

la toma de decisiones clínicas y organizacionales.

Esta limitación en la autonomía subraya la necesidad de que las instituciones de salud en Ecuador reconozcan formalmente el rol del enfermero en la gobernanza clínica. No se trata solo de delegar tareas, sino de integrar la visión de enfermería en los comités de finanzas y planeación estratégica, donde su conocimiento operativo puede prevenir ineficiencias sistémicas y mejorar el retorno de inversión social del hospital.

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

Entre los diversos aportes de esta discusión, Torres-Acosta et al.,

(2025); Company-Sancho et al., (2024) refieren que el liderazgo estratégico en cuidado compasivo y seguro de enfermería, orienta facilita y permite a hacer visible la práctica docente, asistencial y la investigación de enfermería, contribuyendo a elevar los estándares de calidad hospitalaria, dependiendo su impacto de políticas institucionales sólidas, recursos adecuados y una cultura organizacional que potencie la autonomía y el reconocimiento profesional.

CONCLUSIONES

El liderazgo en enfermería ha evolucionado de un rol de supervisión clínica a una función estratégica indispensable para la sostenibilidad y el éxito de las organizaciones de salud. La formación en gerencia avanzada es la clave para cerrar la brecha entre la pericia clínica y las competencias estratégicas que los líderes de enfermería necesitan para enfrentar los desafíos del siglo XXI. Al integrar los principios de la gestión con la práctica del cuidado, podemos

empoderar a los líderes de enfermería para que transformen los sistemas de salud, optimicen los recursos y aseguren que la atención sea más eficiente, segura y centrada en la paciente humanización del cuidado.

El liderazgo estratégico permite, además de rediseñar procesos asistenciales, promover políticas de acceso y equidad, fortalecer la resiliencia organizacional, integrar innovación tecnológica y la humanización del cuidado. La enfermería lidera la transición hacia modelos de salud centrados en la persona, con enfoque preventivo, interdisciplinario y sostenible, su rol va más allá del cuidado influyendo en la política, la gestión y la educación sanitaria. Su visión: una enfermería empoderada, científica y estratégica, que lidera la transformación digital, humana y sostenible del sistema de salud. El liderazgo enfermero es motor del cambio institucional.

En el análisis del liderazgo estratégico de enfermería, la transformación continua y sistemática de los sistemas de salud, requiere la

garantía de un liderazgo efectivo empoderado y resiliente de estos profesionales. Este proceso se ha iniciado, estamos caminando hacia la transición y existe evidencia acerca del posicionamiento exitoso de la enfermería en los diferentes campos de acción, sin embargo, hace falta dedicarle mayor esfuerzo e inversión. Por lo tanto, es importante, que las instituciones educativas responsables de la formación de recursos humanos de enfermería incluyeran en sus programas académicos y de educación continua, contenidos y estrategias de aprendizaje en escenarios reales, acciones que contribuyan al desarrollo de la resiliencia, la autosuficiencia y el autoliderazgo.

Ante la evidencia de un liderazgo empoderado y resiliente en los profesionales de la salud, contribuye a transformar las organizaciones en instituciones fuertes y comprometidas a inspirar el logro de metas innovadoras, dejando de un lado la incertidumbre y la inestabilidad, en el tránsito para el desarrollo de

ambientes laborales competentes, estables, con actitud positiva y de superación, se requiere el desarrollo de acciones que impulsen este tipo de liderazgo en los profesionales de enfermería, con miras a garantizar en un futuro a corto, mediano y largo plazo sistemas de salud con líderes de enfermería que hagan frente a la adversidad y fortalezcan la calidad en la atención a la salud de la población.

Los profesionales de enfermería representan el grupo mayoritario al interior de los sistemas de salud, desempeñan un rol importante en todos los niveles de atención, con un eje central en el cuidado y evaluación de los resultados y su eficacia, siendo testigos en primera línea de los retos que los sistemas sanitarios tienen que superar. También es importante señalar que, la transición hacia una Gerencia Avanzada en enfermería no es una opción, sino una necesidad ética para la sostenibilidad de los sistemas de salud modernos. Al empoderar al líder enfermero con competencias estratégicas y tecnológicas, se garantiza una

transformación que es, simultáneamente, científica en su rigor y profundamente humana en su ejecución.

Recomendaciones

La recomendación más importante va dirigida hacia ¿Cómo transformar el sistema de salud desde la enfermería?, en este sentido se recomienda:

- Rediseñar los procesos asistenciales priorizando la experiencia del paciente y la seguridad clínica, utilizando tableros de control basados en evidencia para la toma de decisiones estratégicas.
- Integrar la enfermería como un actor clave en políticas de salud, pensar en acceso, equidad y sostenibilidad.
- Liderar iniciativas de mejora de calidad y seguridad del paciente.
- Participar en la evaluación del impacto de tecnologías y su sostenibilidad

- Fomentar la colaboración unidades, hospitales, comunidades y regiones.
- Fortalecer la resiliencia organizacional.
- Integrar innovación tecnológica y humanización del cuidado.
- Implementar programas de mentoría en liderazgo transformacional y auténtico para reducir el agotamiento profesional (burnout) y fomentar un clima organizacional saludable.
- Liderar la transición hacia modelos de salud centrados en la persona, con enfoque preventivo, interdisciplinario y sostenible su rol va más allá del cuidado al influir en la política, la gestión y la educación sanitaria.
- Integrar a líderes de enfermería en el diseño de políticas públicas de salud, enfocándose en la equidad de acceso y la sostenibilidad del sistema nacional.
- Impulsar la adopción ética de tecnologías: sistemas digitales de registro clínico, tele enfermería, inteligencia artificial en monitoreo y gestión del cuidado, en este sentido, la tecnología debe servir al humanismo, no reemplazarlo.
- Liderar la adopción de inteligencia artificial y análisis de datos en la gestión del cuidado, garantizando que el componente humano siga siendo el eje central de la atención.
- Usar datos y evidencia para decisiones estratégicas, incorporar herramientas de gestión de calidad, además de liderar procesos de mejora continua.

REFERENCIAS

- Alban-Higuera, J. E., y Salazar-Altamirano, D. M. (2025). **Influencia del Estilo de Liderazgo en el Desempeño Laboral de los Colaboradores del Hospital Clínica Toum** MQRInvestigar, 9(1), e19.
<https://www.investigarmqr.com/2025/index.php/mqr/article/view/19>
- Aluora, J. A. (2025). **The Global Power of Transformational Leadership in Nursing and Midwifery**. Nurse Leader, 23(1), 25-28.
<https://doi.org/10.1016/j.mnl.2024.10.010>
- Cho, J., Spence Laschinger, H. K., & Wong, C. (2006). **Workplace Empowerment, Work Engagement and Organizational Commitment of New Graduate Nurses**. Nursing Leadership, 19(3), 43-60.
<http://www.longwoods.com/content/18368>
- Company-Sancho, M. C., Rich-Ruiz, M., Toledano, M. G., Cair, L., Perez, J. D. G., & Mar, A. (2024). **Areas for Improvement and Barriers Identified in Measuring the Quality of Nursing Care: Perceptions of Patients and Professionals**. Nursing Reports, 14(4), 2896-2909.
<https://doi.org/10.3390/nursrep14040289>
- Contreras, C. M., Vasallo, J. C., y Ares, L. C. (2021). **Gestión y Liderazgo de Enfermería en el Comité de Infecciones Hospitalario del Hospital Regional Manuel Sanguinetti**. Salud, Ciencia y Tecnología, 1(22), 1-11.
<https://doi.org/10.56294/saludcyt202111>
- Cummings, G. G., Tate, K., Lee, S., Wong, C. A., Paananen, T., Micaroni, S. P. M., & Chatterjee, G. E. (2018). **Leadership Styles and Outcome Patterns for the Nursing Workforce and Work Environment: A Systematic Review**. International Journal of Nursing Studies, 85, 19-60.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.04.016>
- D'Ayuso Murillo (2025). **La Gestión de Enfermería y la División Médica como Dirección Asistencial**.
<https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=rxxxEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=La+gesti%C3%B3n+de+enfermer%C3%ADa+y+la+++Divisi%C3%B3n+m%C3%A9dica+como+direcci%C3%B3n+asistencial++ayuso&ots=ovjwUmlnOw&sig=ivawbghcboFSyDad18Qahy3yfyC>
- Escobar, C. A., y Torres, A. C. (2025). **Inteligencia Emocional en el Liderazgo y el Trabajo en Equipo de Enfermería para la Atención y Seguridad del Paciente**. Polo del

- Conocimiento, 10(3), 2059-2081.
<https://doi.org/10.23857/pc.v10i3.4567>
- García-Rivera, B. R., Mendoza-Martínez, I. A., y Olgún-Tiznado, J. E. (2022). **Liderazgo Transformacional y Agotamiento Profesional en Personal Hospitalario.** Investigación Administrativa, 51(129), 1-16.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456069571008>
- González Hernández, L., Lázaro Jiménez Puerto, C., y Luis Hernández Vergel, L. (2024). **Contenidos y Prácticas de Liderazgo Transformacional de Enfermería para la Gestión Hospitalaria desde la Superación Profesional.** Revista Cubana de Enfermería, 40(1), e6655.
<https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/6655>
- Hernández-Cantú, E. I. (2025). **Liderazgo Transformacional en Enfermería: Origen, Evolución e Impacto en la Práctica Contemporánea.** Revista Mexicana de Enfermería, 13(1), 45-60.
https://www.revistamexicanaenfermeria.org/frame_esp.php?id=46
- Huang, L., Zhang, J., & Liu, Y. (2025). **The Relationship Between Transformational Leadership and Work Engagement Among Intensive Care Unit Nurses: The Mediating Function of Organizational Climate.** BMC Nursing, 24(1), 398.
<https://doi.org/10.1186/s12912-025-03057-1>
- Ignacia, E., Morales, O., Fabiola, C., y Díaz, O. (2023). **Implementación de la Guía para el Desarrollo y Mantenimiento del Liderazgo en Enfermería en la Universidad de Chile.** Ciencia y Enfermería, 29, 123-135.
<https://doi.org/10.4067/s0717-95532023000100123>
- Farias, MA, Badino M, Marti M, Báscolo E, García Saisó S, y D'Agostino M. (2023). **La Transformación Digital como Estrategia para el Fortalecimiento de las Funciones Esenciales de Salud Pública en las Américas.** Rev Panam Salud Publica.47:e150.
<https://doi.org/10.26633/RPSP.2023.150>
- Mendoza, M.. (2022). **Epistemología del Liderazgo Transformacional en la Gerencia Avanzada.** CIENCIEDUC Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Centrales Rómulo Gallegos. Venezuela.
<https://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4803731016/4803731016.pdf>
- Mota, L., Príncipe, F., Cruz, A., & Melo, M. (2021). **Leadership Roles of**

- Nurse Managers From the Portuguese Nurse's Viewpoint.** *Nursing Practice Today*, 8(1), 51-59. <https://doi.org/10.18502/npt.v8i1.5423>
- Nachar, A. L., Guíñez, D. M., Sánchez, D. Q., Jaque, R. L., Gar, G., y Mansilla, D. C. (2022). **Liderazgo en Enfermería, una Mirada desde la Opinión de Egresadas/os de Enfermería y Miembros del Equipo de Salud.** *Cultura y Cuidados*, 26(64), 46-59. <https://doi.org/10.14198/cuid.2022.64.05>
- Pat Catzim, L., Cen Tun, W., Lugo Ake, G., Andrade Soberanis, N., y Ríos Pech, M. (2021). **Innovación en la Gestión en Enfermería Liderazgo Transaccional vs. Liderazgo Transformacional para Favorecer un Clima Organizacional Positivo.** *Revista Iberoamericana* Vol. 12/ Núm. 4 2025 pág. 2061 de Educación e Investigación en Enfermería, 11(1), 18-26. <https://doi.org/10.37376/ieie.v11i1.245>
- Reyna, R. (2024). **Liderazgo Transformacional en Enfermería y su Impacto en el Cuidado Humanizado: Fomento de Competencias Esenciales en** **estudiantes de Enfermería.** *Visión360* Revista Científica de Enfermería, 3(3), 12-25. <https://doi.org/10.56845/vision360.2024.3.3.12>
- Sarabia Cobo, C. (2022). **Repensando el Liderazgo y los Cuidados de Enfermería en la Era Pospandemia.** *Revista Científica de la Sociedad Española de Enfermería.* *Neurológica*, 55, 2-4. <https://doi.org/10.1016/j.sedene.2022.01.001>
- Torres-Acosta, D. H., Pulido-Barragán, S. P., Archila-Hernández, E. D., Laverde-Contreras, O. L., y Sánchez-Herrera, B. (2025). **Modelo de Práctica Profesional para una Red Hospitalaria: Investigación Metodológica en Enfermería.** *Revista Cuidarte*, 16(1), e4348. <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/4348>
- Vargas-Bermudez Z. (2024). **Sistema Digital para el Informe de Turno de la Supervisión de Enfermería de un Hospital.** *Rev. cienc. cuidado*. 21(1):68-84. <https://doi.org/10.22463/17949831.4264>