

Artículo de revisión

Contenidos y prácticas de liderazgo transformacional de Enfermería para la gestión hospitalaria desde la superación profesional

Contents and Practices of Transformational Leadership in Nursing for Hospital Administration upon Professional Improvement

Lázaro González Hernández^{1*} <https://orcid.org/0009-0002-2421-3126>

Carlos Lázaro Jiménez Puerto² <https://orcid.org/0000-0001-8967-2935>

Lázaro Luis Hernández Vergel³ <https://orcid.org/0000-0002-0718-5509>

¹Hospital Provincial General “Camilo Cienfuegos”. Sancti Spíritus, Cuba.

²Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”. Sancti Spíritus, Cuba.

³Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, Facultad de Enfermería “Lidia Doce”. La Habana, Cuba.

*Autor para la correspondencia: lazarogonzalez976@gmail.com

RESUMEN

Introducción: El cambio en las necesidades asistenciales demanda estrategias de superación profesional contribuyentes a la formación del liderazgo transformacional en Enfermería, la necesidad de contextualizarlo en Cuba constituye un tema paradigmático en los últimos años ante la necesidad de tener personal preparado para enfrentar retos y desafíos propios del sector salud.

Objetivo: Identificar los contenidos y prácticas de liderazgo transformacional de Enfermería para la gestión hospitalaria desde la superación profesional.

Métodos: se realizó una revisión integrativa de artículos publicados entre los años 2000 y 2023, originales o de revisión, en inglés, español y portugués, a texto completo, en las bases de datos MEDLINE/PubMed, Scopus, WOS, SciELO, DOAJ, E-LIS, HINARI, PSICODOC y Fuente Académica Plus, investigaciones empíricas o teóricas sobre la

temática estudiada. Se excluyeron estudios duplicados, cartas, editoriales, tesis, literatura gris, artículos que no abordaban en profundidad el liderazgo transformacional o lo describían en contextos extrahospitalarios. La pregunta guía siguió la estrategia PCC, se asumió la metodología PRISMA. Se utilizaron los descriptores “Liderazgo”, “Administración Hospitalaria”, “Capacitación Profesional”, “Enfermeras Administradoras”, “Enfermería”, “Hospital”, “Capacidad de Liderazgo y Gobernanza” y los operadores booleanos AND, OR.

Conclusiones: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño de funciones del personal de Enfermería. El líder transformacional alcanza éxito ante situaciones complejas, es capaz de conducir a los colaboradores a perseguir objetivos fuera del interés individual. Estos líderes guían hacia metas colectivas superadoras, permiten a los equipos innovar y alcanzar cambios exitosos.

Palabras clave: administración hospitalaria; hospital; capacitación profesional; enfermeras administradoras; liderazgo; capacidad de liderazgo y gobernanza.

ABSTRACT

Introduction: The change in healthcare needs demands professional improvement strategies that contribute to the formation of transformational leadership in nursing. The need to contextualize this type of leadership in Cuba has been a paradigmatic issue in recent years, in view of the need to have some personnel prepared to face the challenges in the health sector.

Objective: To identify the contents and practices of transformational leadership in nursing for hospital management from the point of view of professional development.

Methods: An integrative review was carried out of original or review articles published between 2000 and 2023, in English, Spanish and Portuguese, in full text, in the MEDLINE/PubMed, Scopus, WOS, SciELO, DOAJ, E-LIS, HINARI, PSICODOC and Fuente Académica Plus databases, also being empirical or theoretical research about the studied subject. Duplicate studies, letters, editorials, theses, gray literature, articles not addressing transformational leadership in depth or describing it in out-of-hospital contexts were excluded. The guiding question followed the PCC strategy and the PRISMA methodology was assumed. The descriptors *liderazgo* [leadership], *administración*

hospitalaria [hospital administration], *capacitación profesional* [professional training], *enfermeras administradoras* [nurse administrators], *enfermería* [nursing], *hospital* and *capacidad de liderazgo y gobernanza* [leadership and governance capacity] were used, together with the Boolean operators AND and OR.

Conclusions: There is a relationship between transformational leadership and the functional performance of the nursing staff. The transformational leader achieves success in complex situations and is able to lead collaborators to pursue objectives outside any individual interest. These leaders guide towards overcoming collective goals, allow teams to innovate and achieve successful changes.

Keywords: hospital administration; hospital; professional training; nurse administrators; leadership; leaderships and governance capacity.

Recibido: 06/04/2024

Aceptado: 13/04/2024

Introducción

La globalización hace que las instituciones sociales se renueven desde la perspectiva académica, para ajustarse a los requerimientos y desafíos de la sociedad del conocimiento. En este contexto, son atinadas las reflexiones de estudiosos de la superación profesional,^(1,2,3,4,5) quienes han destacado que el impacto de los cambios y transformaciones que se han generado requieren perfeccionar la educación posgraduada, la cual debe enfrentar retos propiciadores de satisfacción de necesidades del sujeto y mejoren su actividad profesional a partir de las demandas de transformación de la sociedad.

En los ámbitos asistencial, administrativo, docente e investigativo, el personal de Enfermería desarrolla múltiples roles: diseña, organiza, coordina e integra equipos de trabajo, administra los recursos y servicios de cuidados en salud con calidad, sin dejar de lado la pertinencia, oportunidad, equidad y minimización de riesgos de la atención sanitaria; lo que evidencia que la gestión del cuidado, constituye el rol esencial de Enfermería.⁽⁶⁾

En consecuencia, la capacidad de gestión y liderazgo resultan habilidades fundamentales en la administración de Enfermería, para lo cual se requieren competencias en comunicación, intercambio de ideas, trabajo en equipo y motivación, orientadas a la prestación de servicios con calidad, a la construcción de entornos laborales saludables y al desarrollo de los profesionales que laboran en instituciones sanitarias.⁽⁷⁾

En las instituciones sanitarias de todos los niveles de atención, se necesita brindar servicios de calidad; pero, con frecuencia, existen deficiencias relacionadas con la infraestructura, equipos y materiales, financiamiento y recursos humanos; de ahí la necesidad del liderazgo transformacional en Enfermería para enfrentar los desafíos de la gestión hospitalaria.⁽⁸⁾

La gestión hospitalaria es una función administrativa para mejorar la satisfacción de las necesidades asistenciales y se encarga de la gestión de recursos materiales del hospital. Gestiona cambios y mejoras continuas, la participación y alineación entre las actividades e individuos; además, pretende lograr servicios que satisfagan a la persona hospitalizada. El liderazgo transformacional resulta una dimensión que impulsa satisfacer las necesidades de prestadores y usuarios.

Por lo anterior, los servicios de Enfermería hospitalarios requieren asumir enfoques de liderazgo orientados a la mejora continua y al efecto transformador derivado de la interacción entre el líder y el equipo, a partir del desarrollo científico-técnico del siglo XXI, que impone la superación profesional como vía para la formación integral de los profesionales y desarrollar su pensamiento creador.

Al estar relacionada con el cambio social, la naturaleza de la superación profesional ha variado con el tiempo, por eso su finalidad ha sido muy debatida. La superación profesional en Enfermería se ha posicionado como elemento distintivo que brinda recursos para adaptarse a los cambios organizacionales producidos con la evolución de las instituciones sanitarias. Por tanto, debe ser sistemática, de carácter y contenido político, encaminada a elevar la profesionalidad de sus miembros para mejorar su desempeño y los resultados organizacionales.

En su concepción de proceso de formación dirigida al mejoramiento profesional y humano, debe responder a las transformaciones de la conducta, los conocimientos generales y específicos, las habilidades básicas y especializadas, hábitos, actitudes, valores, responsabilidades, funciones laborales y cualidades profesionales.⁽⁹⁾

La formación del liderazgo transformacional en enfermeras gestoras de hospitales está respaldada por los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución,⁽¹⁰⁾ la Constitución de la República de Cuba,⁽¹¹⁾ la Conceptualización del Modelo Económico y Social de Desarrollo Socialista y su actualización en el 8vo Congreso del Partido Comunista de Cuba (PCC),⁽¹⁰⁾ los Objetivos de trabajo del PCC⁽¹²⁾ y la política del Ministerio de Educación Superior (MES) aúnan esfuerzos para el fortalecimiento de la Ciencia Tecnología e Innovación (CTI).⁽¹³⁾

En consonancia con la situación actual, el gobierno cubano tiene como prioridad satisfacer las necesidades de la sociedad con el uso eficiente y eficaz de los recursos. Constituye un desafío desarrollar y utilizar de forma adecuada el capital humano existente, tener profesionales adecuados se traduce en que estén capacitados, posean desempeño exitoso y estén comprometidos con la organización.⁽¹⁴⁾

El concepto de liderazgo es concebido como una cualidad casi sobrenatural; no obstante, como otra competencia se compone de actitudes, conocimientos y habilidades que deben desarrollarse separadas para generar los comportamientos y resultados esperados.⁽¹⁵⁾ El liderazgo se ha investigado desde numerosas perspectivas (Economía, Administración de Empresas, Psicología, Sociología, Educación). Se han desarrollado teorías que explican la figura del líder y la relación que existe entre líder-seguidor.

Un modelo de liderazgo exaltado en los últimos años es el transformacional, considerado un estilo adecuado para promover cambios institucionales significativos, reporta mayores beneficios a las instituciones cuyos objetivos sean fomentar la creatividad y la innovación entre sus empleados para lograr o mantener su posición competitiva.⁽¹⁶⁾

El liderazgo transformacional contribuye a que las instituciones sanitarias dejen de ser centros de servicios, para incorporar aspectos como la producción y gestión del conocimiento a partir de aplicar modelos administrativos que apoyan la producción científica como resultado final de sus actividades académicas de investigación.

Es así como en los últimos años, a partir de la política del país para acercar los resultados científicos a la contribución del desarrollo socioeconómico, el Presidente del Consejo de Estado y de Ministros de la República de Cuba enfatiza en la vinculación de la teoría y la práctica.⁽¹⁷⁾

Bajo esta perspectiva, las instituciones sanitarias tienen como reto innovar para construir una nueva sociedad del conocimiento, basada en la responsabilidad y compromiso de las enfermeras para asumir un liderazgo transformador, superándose en la conducción de grupos, y la transformación de escenarios, para lograr expectativas y una visión única. El objetivo del estudio fue identificar los contenidos y prácticas de liderazgo transformacional de Enfermería para la gestión hospitalaria desde la superación profesional.

Métodos

Se realizó una revisión integrativa, guiada por los presupuestos de Souza,⁽¹⁸⁾ con un modelo estructurado en seis etapas: 1) identificación del tema y selección de la pregunta de investigación, 2) establecimiento de criterios de inclusión y exclusión / muestreo o búsqueda bibliográfica, 3) definición de la información a extraer de los estudios seleccionados / categorización de estudios, 4) evaluación de los estudios incluidos en la revisión, 5) interpretación de resultados, 6) presentación de la revisión / síntesis de conocimientos.

Para formar la pregunta guía se utilizó la estrategia PCC,⁽¹⁹⁾ P (Población) gestores de Enfermería, C (Concepto) liderazgo transformacional desde la superación profesional y C (Contexto) hospitalario. Así, la pregunta orientadora fue: ¿Cuáles son los contenidos y prácticas de gestores de Enfermería sobre liderazgo transformacional desde la superación profesional para la gestión hospitalaria? Los elementos de la estrategia PCC se presentan en el cuadro 1

Cuadro 1 - Elementos de la estrategia PCC

Acrónimo	DeCS/MeSH	Términos no controlados
P-Población	Enfermeras Administradoras Personal de Enfermería en Hospital	Enfermeras gestoras
C-Concepto	Liderazgo Capacidad de Liderazgo y Gobernanza Capacitación Profesional	Liderazgo transformacional Superación profesional
C-Contexto	Administración Hospitalaria Hospitales	-

La búsqueda fue realizada en las bases de datos MEDLINE/PubMed, *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), *Directory of Open Access Journals* (DOAJ), *Eprints in Library and Information Science* (E-LIS), *Health Inter Network Access to Research Initiative*; (HINARI), Scopus, *Web of Science* (WOS), PSICODOC y Fuente Académica Plus, para verificar palabras clave y sinónimos difundidos en la literatura inherente al alcance de la investigación. Se aplicó la combinación de Descriptores de Ciencias de la Salud (DeCS) y *Medical Subject Headings* (MeSH), términos no controlados que forman parte de la estrategia PCC, por medio de los operadores booleanos AND, OR. Las estrategias de búsquedas se representan en el cuadro 2.

Cuadro 2 - Estrategias de búsquedas utilizadas

Base de datos	Palabras clave	Estrategia de búsqueda
MEDLINE/PubMed Scopus WOS DOAJ E-LIS	<i>Professional Training</i> <i>Leadership</i> <i>Sanitary Management</i> <i>Hospital</i> <i>Leadership and Governance Capacity</i> <i>Nursing</i>	(((<i>Professional Training</i>) AND (<i>Leadership</i>) AND (<i>Sanitary Management</i>) AND (<i>Nursing</i>))) (((<i>Leadership and Governance Capacity</i>) AND (<i>Hospital</i>)))
SciELO HINARI	Liderazgo Administración Hospitalaria Capacitación Profesional Enfermeras Administradoras Hospital Capacidad de Liderazgo y Gobernanza Enfermería	(((Liderazgo) AND (Administración Hospitalaria))) (((Capacitación Profesional) AND (Enfermeras Administradoras Hospital) OR (Capacidad de Liderazgo y Gobernanza) OR (Enfermería)))
PSICODOC Fuente Académica Plus	<i>Liderança</i> <i>Participação nas Decisões</i> <i>Equipe de Enfermagem</i> <i>Capacitação Profissional</i> <i>Hospital</i>	(((<i>Liderança</i>) AND (<i>Participação nas Decisões</i>))) (((<i>Equipe de Enfermagem</i>) AND (<i>Hospital</i>) AND (<i>Capacitação Profissional</i>)))

Criterios de inclusión: Artículos originales o de revisión, completos, de acceso libre, publicados entre los años 2000 y 2023, en inglés, español y portugués, indexados en las

bases de datos mencionadas con anterioridad, que hicieran alusión a investigaciones empíricas o teóricas sobre la temática estudiada.

Criterios de exclusión: Estudios duplicados, cartas al editor, editoriales, tesis, literatura gris, artículos que no abordaban el liderazgo transformacional o lo describían en contextos extrahospitalarios.

La recolección y análisis de la información comprendió cuatro fases: en la primera se evaluó que los artículos respondieran a la pregunta orientadora, objetivos y criterios de selección a través de la lectura del título y resumen. En la segunda fase, se corroboró en el texto completo el cumplimiento de los criterios anteriores y se evaluó el rigor metodológico para cada tipo de diseño. En la tercera, se registró la información en una matriz de análisis elaborada por los investigadores que detalla las características del estudio (autores, año de publicación, país, base de datos, objetivo, principales resultados). En la cuarta fase se evaluaron, analizaron e interpretaron los resultados con base en los objetivos. Este proceso lo realizó primero cada investigador de manera individual y con posterioridad en conjunto; los desacuerdos se resolvieron mediante la discusión.

Con el programa Zotero se realizó una búsqueda en las listas de referencia para detectar estudios relevantes no capturados en la búsqueda en las bases de datos. Después, los artículos duplicados fueron excluidos a través del software Mendeley (Elsevier© 2018). El sesgo se disminuyó con la auditabilidad de los resultados entre investigadores y la ausencia de hipótesis previa. Cuando faltó información necesaria para la comprensión del documento se localizó a los autores. Se siguió la declaración *Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses* (PRISMA).⁽²⁰⁾ El proceso anterior se explica en la figura 1.

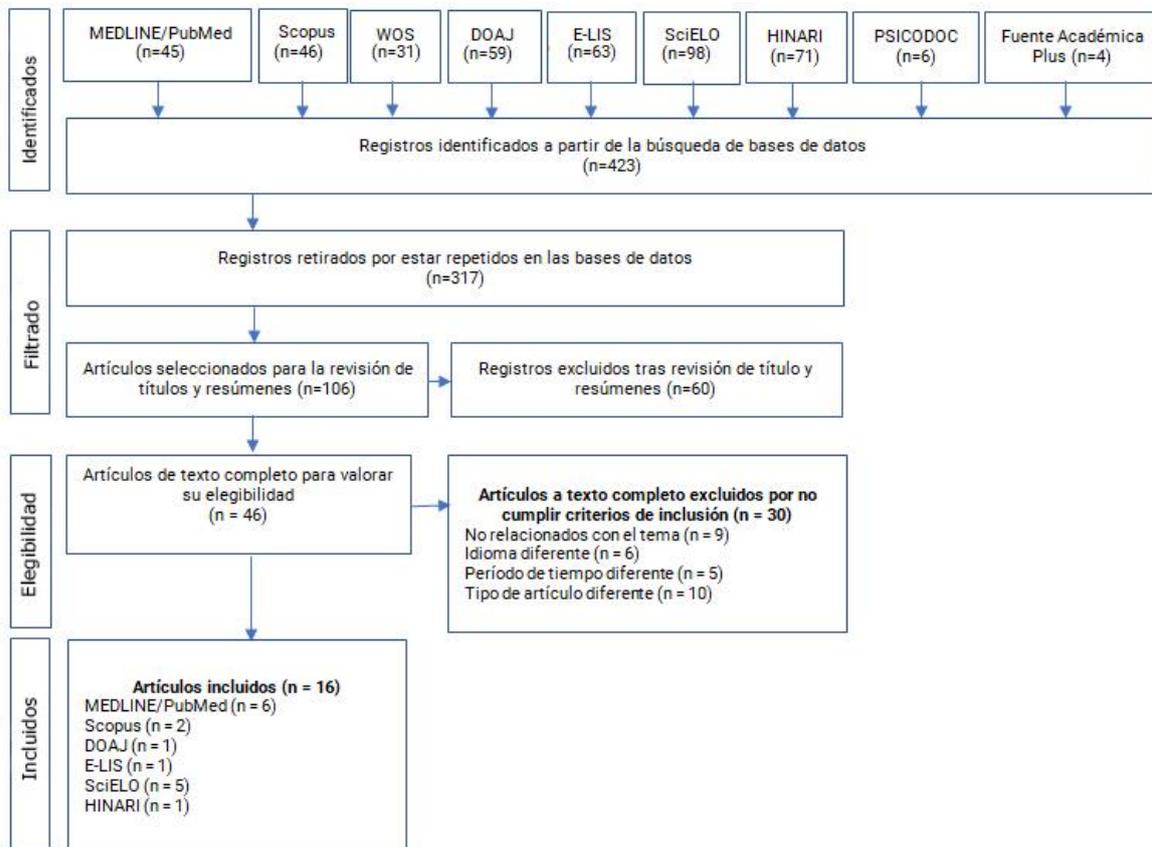


Fig. 1 - Diagrama de flujo del proceso de búsqueda en la literatura y proceso de selección de los estudios.

Desarrollo

Fueron identificados 423 artículos, 317 se encontraban duplicados, se evaluaron 106 por título y resumen, se incluyeron 46 para lectura de texto completo y se incluyeron 16 que tenían la superación profesional como vía para lograr la formación del liderazgo transformacional.

Relacionado con los años de publicación, predominaron los publicados en el año 2021, (37,50 %) y los relacionados con la formación del liderazgo transformacional en Enfermería, sobre los idiomas se encontró predominio del inglés (62,50 %) , español (25,00 %) y portugués (12,50 %). Los estudios fueron realizados en EEUU, Bolivia, Irán, Brasil, España, Venezuela, Yemen, China, Colombia y Cuba, con diversos diseños metodológicos de investigación.

Estilos de liderazgo

El liderazgo se ha posicionado como uno de los elementos más observados, estudiado y menos comprendidos de los últimos años.^(21,22) Según Rojas,⁽²²⁾ para Daft, el liderazgo “...*implica influencia, ocurre entre personas, estas tienen la intención de realizar cambios importantes y estos reflejan los propósitos que comparten los líderes y sus seguidores. Influencia significa que la relación entre las personas no es pasiva. Sin embargo, esta definición también entraña el concepto de que la influencia puede seguir muchos caminos y que no es coercitiva*”.

El estudio de estilos de liderazgo contribuyó a ampliar el término y propició apertura a nuevas teorías que destacan la interacción líder-seguidor. En la actualidad, una de las propuestas con mayor cantidad de investigaciones, y objeto de esta revisión, es la del liderazgo transformacional.

Reportan Mita y otros⁽²¹⁾ que el precursor del liderazgo fue Bass, quien basó su trabajo en las ideas de House y Burns sobre el liderazgo carismático a partir de la consideración del liderazgo transaccional y transformacional de Bass y Avolio. Esta propuesta considera el liderazgo de formar el accionar (líder-seguidores) y tuvo en cuenta los posibles efectos bidireccionales en este proceso. Así, en un principio, la investigación se centró en estudiar la figura del líder desde una perspectiva individual.

Sin embargo, hoy, el campo del liderazgo no se centra solo en el líder, sino también en los seguidores, compañeros, supervisores, contexto y la cultura. El liderazgo ya no es descrito como una característica o diferencia individual, más bien se representa en varios modelos como diádica compartida de relación, y una dinámica social estratégica, global y compleja.^(23,24)

Liderazgo transformacional

Algunas consideraciones de Shamsi-Rizvi⁽²⁵⁾ indican que los líderes transformacionales desempeñan un papel proactivo en la conducción sostenible de los colaboradores en una organización; asimismo, se preocupan por la cultura verde a través de la gestión de recurso humano verde y liderazgo transformacional verde, lo cual coincide con lo mencionado por Al-Tahitah,⁽²⁶⁾ quienes indican que el liderazgo transformacional es importante al contribuir con el aprendizaje de la cultura organizacional, lidera iniciativas propiciadoras de cambios en los colaboradores en una institución. En consecuencia, las instituciones del Sistema

Nacional de Salud deben instalar una adecuada gestión de sus materiales, recursos humanos y procesos para lograr los objetivos institucionales.

Lim y otros⁽²⁷⁾ mostraron que el liderazgo transformacional influye de forma positiva en los comportamientos de ayuda e innovación de los colaboradores. También, Riascos y otros⁽²⁸⁾ identificaron que las organizaciones registran debilidades estructurales debido a la falta de liderazgo transformacional y abogaron por la incorporación de nuevas tecnologías en el proceso.

En este sentido, Zainab y otros⁽²⁹⁾ afirmaron que este tipo de liderazgo tiene relación con la comunicación transparente para propiciar confianza en los colaboradores y lograr cambios institucionales.

Se deduce, entonces, que el liderazgo transformacional incluye una apropiada comunicación y cooperación entre los miembros de la institución para lograr el éxito y permite que se sientan comprometidos con el desarrollo de los procesos y objetivos. Chang y otros⁽³⁰⁾ especificaron que el liderazgo transformacional permite capacitar a los seguidores para desempeñar las actividades propuestas por el líder, a partir del desarrollo de creencias, habilidades y la creación de un clima apropiado para la creatividad e innovación, cuestión relacionada con las funciones y estructura del Departamento de Enfermería.

Liderazgo transformacional en Enfermería

Una adecuada coordinación entre los implicados en la gestión marcará el funcionamiento institucional, por este motivo, es esencial que el personal de Enfermería cuente con opciones de formación y superación para ejercer el liderazgo. Para lograr los objetivos, el trabajo en equipo es determinante, cuestión que reafirman Mach y otros,⁽³¹⁾ por tal motivo, las instituciones que implementen el liderazgo transformacional obtendrán beneficios para sus miembros, entre ellos el personal de Enfermería: jefa de enfermeras, supervisor de Enfermería, jefa de área de Enfermería y jefa de sala.

El liderazgo transformacional involucra la influencia, motivación, organización y dirección de las jefas de salas y supervisores de Enfermería hacia el cumplimiento de objetivos de la institución, a partir del cambio generado en sus expectativas y motivaciones. En el caso de los profesionales de Enfermería constituye un pilar para brindar cuidados de calidad y superar obstáculos para lograr una gestión hospitalaria organizada y fortalecida con la que

solventar, de manera eficiente, los problemas, epidemias o situaciones de mayor presión en los hospitales.

Superación profesional

A nivel internacional, el progreso científico-tecnológico en el ámbito de la salud genera demandas profesiones en función de los retos de formación que asumen las universidades. Al respecto, Luengo y otros⁽³²⁾ afirman que la atención de Enfermería difiere según el desarrollo sociocultural, político y económico de cada país o región, pero coinciden en que constituye un reto. Carvalho⁽³³⁾ insiste en la necesidad de que estos profesionales puedan enfrentar los desafíos de estos tiempos y que la superación se convierta en un proceso.

Según Zubizarreta,⁽³⁴⁾ desde el año 1991 se adoptó la política de Educación Permanente sustentada en la reorientación de la Organización Panamericana de la Salud, resultados obtenidos al analizar la esencia de la Educación de Posgrado en Enfermería, al tener en cuenta la identificación de necesidades y problemas de aprendizaje, a través de la evaluación de la competencia, el diseño y aplicación de procesos educativos en el puesto de trabajo o fuera de él y enfocados hacia una transformación cualitativa de los conocimientos, habilidades y valores, para elevar la calidad del trabajo, la cual es el proceso guía para el desarrollo y consolidación de las formas no académicas tradicionales de posgrado, superación profesional y de otras formas comunes a los recursos humanos de Enfermería.

En ocasiones, se hace alusión al término posgrado y superación profesional como sinónimos; sin embargo, la superación profesional es un concepto más estrecho, lo que queda definido en el artículo 8 del Reglamento de Posgrado del Ministerio de Educación Superior,⁽³⁵⁾ en que se plantea que la educación de posgrado se estructura en dos grandes direcciones: la formación académica de posgrado y la superación profesional. La primera constituye un conjunto de procesos de apropiación de capacidades que posibilitan a los graduados de nivel superior alcanzar un avanzado nivel óptimo desde el punto de vista profesional y científico, con una alta competitividad científico-técnico y con gran rigor académico. Tiene como formas: la especialidad, la maestría y el doctorado. La segunda, dirección, superación profesional, constituye un vínculo de procesos de enseñanza-aprendizaje que posibilitan a los graduados universitarios la adquisición y perfeccionamiento continuo de los conocimientos, aptitudes y habilidades requeridos para un mejor desempeño de sus responsabilidades y funciones laborales.

En el artículo 20 del referido reglamento⁽³⁵⁾ se precisan como formas organizativas principales de la superación profesional: el curso, el entrenamiento y el diplomado. Otras formas de superación son: la autopreparación, el adiestramiento, la conferencia especializada, el seminario, el taller, el debate científico y otras que complementan y posibilitan el estudio y la divulgación de los avances del conocimiento, la ciencia, la tecnología y el arte. Se hace necesario, entonces, detenerse en la segunda de estas direcciones, la superación profesional, que resulta de vital importancia el análisis de su esencia y características.

En Cuba, la categoría superación profesional se encuentra normada en las políticas, programas y proyectos educativos sobre el tema, que se destacan desde su aporte académico. López⁽³⁶⁾ muestra dos perspectivas diferentes, la primera identifica el proceso de superación profesional como la figura dirigida a diversos procesos de los recursos laborales, con el propósito de actualizar y perfeccionar el desempeño profesional actual o prospectivo, atender insuficiencias en la formación, o completar conocimientos y habilidades no adquiridas con anterioridad y necesarias para el desempeño.

La segunda declara la superación profesional como una necesidad permanente cuando declara que este proceso debe permitir al trabajador formar parte de la dinámica del cambio, tanto en orientación como en el proceso para enfrentar los problemas planteados por el adelanto científico y tecnológico, y los imperativos del desarrollo.

López⁽³⁶⁾ reconoce el proceso de superación profesional como un beneficio para los miembros de la organización, que les permite actualizar el conocimiento disciplinar en su desarrollo histórico-lógico y, sobre todo, apoderarse de nuevos procedimientos, técnicas y metodologías que puedan contribuir a la mejora constante de la calidad de su praxis asistencial, en la consecución de los objetivos propuestos y la formación de nuevas competencias en sus miembros.

Se trata de forjar, en el personal de Enfermería, habilidades para mejorar la actualización de conocimientos administrativos, docentes, asistenciales e investigativos para lograr una base teórico-práctica, que favorezca la solución a la contradicción existente entre el uso real del liderazgo transformacional que realizan las enfermeras y las exigencias planteadas en torno a ello.

Limitaciones del estudio

En la literatura consultada se constataron investigaciones relacionadas con el objeto estudiado, pero enmarcadas en relaciones satisfactorias entre el personal hospitalario y las personas hospitalizadas, en lo referente al liderazgo transformacional, sobre las enfermeras cubanas hasta el momento no se tiene referencia, cuestión que requiere ser analizada.

Conclusiones

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño de funciones del personal de Enfermería. El líder transformacional alcanza éxito ante situaciones complejas, es capaz de conducir a los colaboradores a perseguir objetivos fuera del interés individual. Estos líderes guían hacia metas colectivas superadoras, permiten a los equipos innovar y alcanzar cambios exitosos.

Referencias bibliográficas

1. Pupo-Kairós AR, Plaza-Benavides BR. La superación profesional a distancia en la educación superior. Revista Conrado. 2021 [acceso 06/04/2024];17(S1):139-45. Disponible en: <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1759>
2. Rojas-Rodríguez Y. La formación continua y la superación profesional del licenciado en Enfermería. Retos y desafíos. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas. 2022 [acceso 06/04/2024];5(3):193-9. Disponible en: <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/544/554>
3. Brunet-Salas I, Álvarez-Lauzarique ME, Paredes-Esponda EM. Sistema web para la gestión de la superación profesional en la Escuela Nacional de Salud Pública. 2019. RCIM. 2021 [acceso 06/04/2024];13(1):e397. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18592021000100015&lng=es
4. Hornedo-Jeréz IE, Urbina-Laza O. La superación del profesional de enfermería en cuidados intensivos obstétricos. Rev. Cub. Tecnol. Salud. 2021 [acceso 06/04/2024];12(1):e2189. Disponible en: <https://revtecnologia.sld.cu/index.php/tec/article/view/2189>

5. Rodríguez-Puga R, Dueñas-Rodríguez Y, Pérez-Díaz Y, McDonald-Ruano R. Diagnóstico de la superación profesional en el personal de enfermería del Hospital Pediátrico de Camagüey. Educación Médica Superior. 2023 [acceso 06/04/2024];37(1):e3594. Disponible en: <https://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/3594>
6. Cárdenas LM, Tovar DC, Vela AM, García-Ubaque JC. Liderazgo transformacional en Enfermería, recomendaciones para un hospital universitario. Rev.salud.hist.sanidon-line. 2017;12(3):41-5. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.4679573>
7. Muñiz-Granoble G, García-Martínez M, Rodríguez-Orozco C, Sánchez-Hernández C, Sandrea-Toledo L, Rebolledo-Malpica D. Competencias del ser y hacer en enfermería: revisión sistemática y análisis empírico. Rev Cubana Enfermer. 2019 [acceso 06/04/2024];35(2):e3339. Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3339>
8. Gonzáles-Castillo A, Oblitas-Guerrero S, Mosqueira-Moreno R, Heredia-Llatas F. Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria. Una revisión bibliográfica. Acta Médica del Centro. 2023 [acceso 06/04/2024];17(4):e1860. Disponible en: <https://revactamedicacentro.sld.cu/index.php/amc/article/view/1860>
9. Aveiga-Macay VI, Rodríguez-Alava LA, Segovia-Meza S. Superación profesional y formación académica: ¿conceptos iguales o diferentes? Didáctica y Educación. 2018 [acceso 06/04/2024];9(3):205-15. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6715783.pdf>
10. Partido Comunista de Cuba. Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista: Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el Período 2021-2026. PCC. 2021 [acceso 06/04/2024]. Disponible en: <https://www.pcc.cu/conceptualizacion-del-modelo-economico-y-social-cubano-de-desarrollo-socialista>
11. Asamblea Nacional del Poder Popular. Constitución de la República de Cuba. Gaceta Oficial de la República de Cuba N° 5, 2019. 2019 [acceso 06/04/2024]. Disponible en: <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/constitucion-de-la-republica-de-cuba>

12. Partido Comunista de Cuba. Objetivos de Trabajo del Partido Comunista de Cuba aprobados por la I Conferencia Nacional. PCC. 2012 [acceso 06/04/2024]. Disponible en: <https://www.pcc.cu/objetivos-de-trabajo-aprobados-por-la-i-conferencia-nacional>
13. Ministerio de Educación Superior. Política para el perfeccionamiento de la CTI y formación doctoral. La Habana: Félix Varela; 2016.
14. Pereda-Marín S, Berrocal-Berrocal F, López-Quero M. Gestión de Recursos Humanos por competencias y gestión del conocimiento. Dirección y Organización. 2002;0(28):e159. DOI: <https://doi.org/10.37610/dyo.v0i28.159>
15. Colmenares-Hernández GG, Villasmil-Sánchez LM. Toma de decisiones y perfil de Competencias del Gerente de las Instituciones de Educación Superior (IES) en Venezuela. REDHECS. 2008 [acceso 06/04/2024];5(3):e584. Disponible en: <https://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/584>
16. Baque-Villanueva LK, Mendoza-Alcívar MA, Salcedo-Saltos R, Izquierdo-Morán AM. El liderazgo transformacional, clave sostenible para el desarrollo de empresas ecuatorianas. EPISTEME. 2018 [acceso 06/04/2024];5:563-74. Disponible en: <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1505>
17. Díaz-Canel-Bermúdez M, Fernández-González A. Gestión de gobierno, educación superior, ciencia, innovación y desarrollo local. Retos de la Dirección. 2020 [acceso 06/04/2024];14(2):5-32. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200005&lng=es&tlng=es
18. Tavares-de Souza M, Dias-da Silva M, de Carvalho R. Integrative review: what is it? How to do it? Einstein (São Paulo). 2010;8(1):102-6. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1679-45082010RW1134>
19. Peters-Micah DJ, Casey M, Tricco-Andrea C, Pollock D, Munn Z, Lyndsay A, *et al.* Updated methodological guidance for the conduct of scoping reviews. JBI Evidence Synthesis 2020;18(10):2119-26. DOI: <https://doi.org/10.11124/JBIES-20-00167>
20. Page-Matthew J, McKenzie JE, Bossuyt PM, Boutron I, Hoffmann TC, Mulrow CD, *et al.* Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. RevEspCardiol. 2021;74(9):790-9. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>

21. Mita E, Camacho G, Corso G, Escalier S, Reynaga C. Influencia del liderazgo transformacional en el clima Organizacional de las Carreras de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca. *Revista Ciencia, Tecnología e Innovación*. 2015;10(11):623-34. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2225-87872015000100004&lng=es&tlng=es
22. Rojas-Carrasco OA, Vivas-Escalante AD, Mota-Suárez KT, Quiñónez-Fuentes JZ. El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía. *Sophia, colección de Filosofía de la Educación*. 2020;28(1):237-62. DOI: <https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
23. Avolio BJ. Promoting More Integrative Strategies for Leadership Theory-Building. *American Psychologist*. 2007;62(1):25-33. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.1.25>
24. Avolio BJ, Walumbwa FO, Weber TJ. Leadership: Current Theories, Research and Future Directions. *Annu Rev Psychol*. 2009;60:421-49. DOI: 10.1146/annurev.psych.60.110707.163621
25. Shamsi-Rizvi Y, Garg R. A study of the contemporary role of talent management in building sustainability culture in organizations. *Researchers World-International Refereed Social Sciences Journal*. 2021;8(2):90-6. DOI: <http://dx.doi.org/10.18843/rwjasc/v8i2/09>
26. Al-Tahitah A, Muthaliff MMA, Sammari N, Abdulrab M. The mediating effect of learning organisational culture between leadership styles and readiness for change: an empirical study in Yemen. *Int. J. Learning and Change* 2021;13(6):609-26. DOI: <https://dx.doi.org/10.1504/IJLC.2021.118477>
27. Lim JY, Kuk-Kyoung M. Transformational leadership and employees' helping and innovative behaviors: contextual influences of organizational justice. *International Journal of Manpower*. 2022;43(4):1033-53. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2020-0044>
28. Riascos-Eraza SC, García-Domínguez AJ, Aguilera-Castro A. Gestión del conocimiento en el sector industrial. *Revista Venezolana De Gerencia*. 2021;26(5):632-49. DOI: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.40>
29. Zainab B, Akbar W, Siddiqui F. Impact of transformational leadership and transparent communication on employee openness to change: mediating role of employee organization

- trust and moderated role of change-related self-efficacy. *Leadership & Organization Development Journal*. 2021;43(1):1-13. DOI: <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2020-0355>
30. Chang S, Jeong M. Does leadership matter in performance of social enterprises in south korea? *Sustainability*. 2021;13(20):e 11109. DOI: <https://doi.org/10.3390/su132011109>
31. Mach M, Ferreira AI, Abrantes ACM. Transformational leadership and team performance in sports teams: A conditional indirect model. *Applied Psychology*. 2021;71(2):662-94. DOI: <https://doi.org/10.1111/apps.12342>
32. Luengo-Martínez CE, Sanhueza-Alvarado O. Formación del licenciado en Enfermería en América Latina. *Aquichan*. 2016;16(2):240-55. DOI: <https://doi.org/10.5294/aqui.2016.16.2.11>
33. Carvalho V. Globalización y competitividad: contexto desafiante para la formación de enfermería. *Esc Anna Nery*. 2011;15(1):171-9. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-81452011000100024>
34. Zubizarreta-Estévez MM, Fernández-Vergel C, Sánchez-Rodríguez N. La educación avanzada en enfermería. Realidad y desafíos. *Educ Med Super*. 2000 [acceso 06/04/2024];14(3):236-47. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412000000300004&lng=es
35. Ministerio de Educación Superior. Resolución No. 140/2019 Reglamento de la Educación de Posgrado de la República de Cuba. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 65. 2019 [acceso 06/04/2024]. Disponible en: <https://cuba.vlex.com/vid/resolucion-no-140-19-810750577>
36. López-Collazo ZS. Enfoques teóricos acerca de la superación profesional, una mirada en las áreas técnicas. Varona. *Revista Científico Metodológica*. 2019 [acceso 06/04/2024];(68):e04. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1992-82382019000100004&lng=es&tlng=es

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.