

Hacia la transición a un liderazgo empoderado y resiliente en los profesionales de enfermería

Towards the Transition to an Empowered and Resilient Leadership of Nursing Professionals

Rumo à transição de uma liderança empoderada e resiliente nos profissionais de enfermagem

✉ **María Guadalupe Moreno Monsiváis**

<https://orcid.org/0000-0002-7152-0244>
Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
maria.morenom@uanl.mx

Palabras clave (Fuente: DeCS)

Empoderamiento; instituciones de salud; liderazgo; personal de enfermería; resiliencia psicológica.

Keywords (Source: DeCS)

Empowerment; health facilities; leadership; nursing staff; psychological resilience.

Palavras-chave (Fonte: DeCS)

Empoderamento; instalações de saúde; liderança; recursos humanos de enfermagem; resiliência psicológica.

DOI: 10.5294/aqui.2022.22.4.1

Para citar este editorial / To reference this editorial / Para citar este editorial

Moreno-Monsiváis MG. Hacia la transición a un liderazgo empoderado y resiliente en los profesionales de enfermería. *Aquichan*. 2022;22(4):e2241. DOI: <https://doi.org/10.5294/aqui.2022.22.4.1>

Introducción

Una de las metas prioritarias de los sistemas de salud a nivel internacional es garantizar servicios de calidad, seguros, sostenibles, equitativos y aceptados por la población. Esto demanda que los profesionales de la salud que lideran los sistemas sean agentes de cambio con las competencias adecuadas.

Una fuerza de trabajo competente es esencial para lograr una 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 también la necesidad de fortalecer la capacidad de las instituciones con el fin de promover un liderazgo eficaz de los recursos humanos para la salud, con competencias profesionales que respondan a las necesidades en salud de la población (1).

Los profesionales de enfermería representan el grupo mayoritario al interior de los sistemas de salud y desempeñan un papel importante en todos los niveles de atención, con un eje central en el cuidado, evaluación de los resultados y su eficacia. Son testigos en primera línea de los retos que los sistemas sanitarios tienen que superar (2). Sin embargo, a nivel internacional existen áreas de oportunidad que limitan a los profesionales de enfermería a transitar un liderazgo transformacional efectivo, debido a que las demandas organizacionales son cada vez más complejas y los estilos de liderazgo predominantes influyen sobre los procesos decisivos. Estos ambientes organizacionales complejos provocan desafíos a las instituciones de salud y una oportunidad para que desarrollen estrategias con miras al fortalecimiento de un liderazgo en enfermería (3).

Liderazgo empoderado y resiliente

Los profesionales de enfermería se enfrentan a situaciones complejas y cada vez más demandantes en su entorno laboral, por lo que es fundamental promover su liderazgo a nivel regional, nacional e internacional y tener como principal objetivo el desarrollo de competencias que los apoyen en la toma de decisiones en salud. Es relevante consolidar un liderazgo transformacional empoderado y resiliente que contribuya a establecer sistemas de salud de calidad, fuertes y eficientes, producto de una visión transformadora, flexible y proactiva.

Se necesitan líderes capaces de reconocer los peligros de las adversidades, buscar las mejores alternativas y enfrentarlas, que dispongan de capacidad, iniciativa y una serie de competencias que les permitan accionar ante los escenarios prospectivos, así como brindar apoyo y fortalecer a quienes tienen a su alrededor (2, 4).

El liderazgo empoderado y resiliente en enfermería es necesario en los sistemas sanitarios, en la investigación e innovación y en la

gestión. Se considera relevante impulsar, en los profesionales de enfermería, el desarrollo de las competencias de liderazgo que les permitan influir en la toma de decisiones en todos los niveles e implementar una gestión innovadora y evolutiva ocupando una posición central para el alcance de los objetivos organizacionales y colectivos en la vida laboral, con responsabilidad, autonomía, confianza y transparencia, a fin de mejorar la calidad de la atención en salud (5).

De acuerdo con la revisión de literatura, el empoderamiento favorece el liderazgo resiliente y la autonomía. El empoderamiento se refiere a la capacidad de promover el desarrollo, mejorar su rendimiento y las actitudes, crear autonomía, aumento de compromiso y satisfacción (6). La resiliencia es la capacidad de las personas para enfrentarse a las adversidades, superar obstáculos y generar un mayor crecimiento tanto personal como profesional. Los líderes resilientes permiten construir relaciones interpersonales positivas, desarrollar una inteligencia emocional, crear un equilibrio tanto laboral como personal y reflexionar sobre los éxitos como estrategias efectivas para superar los desafíos (7).

Los profesionales de enfermería más empoderados son capaces de impulsar y consolidar un liderazgo resiliente (2, 4). Otras variables que se han asociado con el empoderamiento y la resiliencia son el autoliderazgo (6) y la autoeficacia (8). El autoliderazgo se refiere a la capacidad de la persona para alcanzar sus objetivos y obtener buenos resultados, lo que genera un sentimiento de satisfacción por los logros alcanzados y retos superados, favorece el liderazgo autónomo y contribuye a que sea más resiliente (9). La autoeficacia es la creencia de las personas en su capacidad para realizar una conducta o actividad en relación con el conocimiento y cursos de acción necesarios para ejercer el control en las diferentes actividades o acontecimientos de la vida.

Los profesionales de enfermería que se perciben autoeficaces desempeñan un liderazgo empoderado y eficiente; además, mantienen un equilibrio entre sus pensamientos y emociones para superar las adversidades, las relaciones negativas y el agotamiento, incrementando el liderazgo resiliente y la satisfacción laboral. Se considera que un líder resiliente siempre es eficiente (8).

El nivel de educación es otro aspecto relevante que se asocia con el empoderamiento y la resiliencia. Los profesionales de enfermería con estudios de doctorado y maestría ejercen un mayor nivel de empoderamiento y resiliencia. Un nivel profesional más alto se asocia con mayor autonomía, con ser más competente y resiliente, aun si se presentan dificultades en el ambiente laboral y personal (10).

Ante la evidencia de que un liderazgo empoderado y resiliente en los profesionales de la salud contribuye a transformar las organizaciones en instituciones fuertes y comprometidas e inspira el logro de metas innovadoras, dejando de lado la incertidumbre e inestabilidad, para transitar a desarrollar ambientes laborales compe-

tentes, estables, con actitud positiva y de superación, se requiere desarrollar acciones que impulsen este tipo de liderazgo efectivo desde etapas tempranas en la formación de los profesionales de enfermería con miras a garantizar en un futuro, a corto, mediano y largo plazo, sistemas de salud con líderes de enfermería empoderados y resilientes que hagan frente a las adversidades y fortalezcan la calidad en la atención a la salud de la población (4).

Conclusión

La transformación de los sistemas de salud requiere garantizar un liderazgo efectivo, empoderado y resiliente de los profesionales de enfermería. Este proceso se ha iniciado, estamos en el camino hacia la transición y existe evidencia acerca del posicionamiento exitoso de la enfermería en los diferentes campos de acción; sin embargo, se requiere más esfuerzo e inversión.

El liderazgo empoderado es necesario en los sistemas sanitarios. Si bien el énfasis debe ser impulsar sistemas sanitarios empoderados y no resilientes, es un hecho que las instituciones de salud enfrentan múltiples demandas y requerimientos que las llevan a enfrentar obstáculos, por lo cual se requiere de profesionales de enfermería con la capacidad de afrontar los retos y tomar las mejores decisiones que contribuyan a la salud de la población.

Es importante que las instituciones educativas responsables de la formación de recursos humanos de enfermería incluyan en sus programas académicos y de educación continua contenidos y estrategias de aprendizaje en escenarios reales y simulados que contribuyan a desarrollar la resiliencia, la autoeficacia y el autoliderazgo, por su asociación con el empoderamiento. Así mismo, es recomendable impulsar en los profesionales del ámbito clínico niveles de formación de maestría y doctorado que amplíen el conocimiento disciplinario y la práctica avanzada con el fin de favorecer la transición hacia la consolidación del liderazgo en enfermería.

Referencias

1. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo: resumen de orientación [Internet]. [Lugar de publicación desconocido]: 2020 [citado el 2 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>
2. Comisión Internacional de Enfermería. El papel de las enfermeras en el logro de los objetivos de desarrollo sostenible [Internet]. [Lugar de publicación desconocido]: 2017 [citado el 2 de septiembre de 2022]. Disponible en: https://www.icnvoicetolead.com/wp-content/uploads/2017/04/ICN_Guidance_pages_SP_lowres.pdf
3. Ortega K. Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II ESSALUD Huánuco-2016 [Internet]. [Lugar de publicación desconocido]: 2016 [citado el 2 de septiembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/260>
4. Ramírez R, Lay N, Villa I, Herrera B. Liderazgo resiliente como competencia potenciadora del talento humano. Revista de Ciencias Humanas y Sociales [Internet]. 2018 [citado el 5 de septiembre de 2022];34(86):826-854. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11323/5266>
5. Riaño CAL, Rodríguez PME, Gaytán HD. Autoevaluación y evaluación en los estilos de liderazgo de dirigentes de Enfermería. Rev Latino-am Enfermagem. [Internet]. 2021 [citado el 5 de septiembre de 2022];29:e3393. DOI: <https://doi.org/10.1590/1518-8345-3435-3393>

6. Tau B, Du Plessis E, Koen D, Ellis S. The relationship between resilience and empowering leader behaviour of nurse managers in the mining healthcare sector. *Curationis* [Internet]. 2018 [citado el 6 de septiembre de 2022];41(1):1-10. DOI: <https://doi.org/10.4102/curationis.v41i1.1775>
7. American Association of Colleges of Nursing. The Voice Academic Nursing. Lo esencial: competencias básicas para educación profesional en enfermería [Internet]. [Lugar de publicación desconocido]: 2021 [citado el 5 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.aacnnursing.org/>
8. De la Garza M, Guzmán E, Aguilar M. El autoliderazgo y la inteligencia emocional: un estudio de la generación de los millennials. *Ciencia y Sociedad* [Internet]. 2018 [citado el 6 de septiembre de 2022];43(2):51-65. DOI: <https://doi.org/10.22206/cys.2018.v43i2.pp51-65>
9. Foster K, Roche M, Delgado C, Cuzzillo C, Giandinoto JA, Furness T. Resilience and mental health nursing: an integrative review of international literature. *J Ment Health Nurs* [Internet]. 2019 [citado el 7 de septiembre de 2022];28(1):71-85. DOI: <https://doi.org/10.1111/inm.12548>
10. Manomenidis G, Panagopoulou E, Montgomery A. Resilience in nursing: the role of internal and external factors. *J Nurs Manag* [Internet]. 2019 [citado el 7 de septiembre de 2022];27(1):172-178. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12662>