



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

Grado en Psicología

Facultad de Ciencias Sociosanitarias

Trabajo de Final de Grado

Curso 2022/2023

Convocatoria de junio

Modalidad: Revisión sistemática

Título: Liderazgo transformacional y desempeño laboral en personal de enfermería: una revisión sistemática.

Autora: Carla Lasheras Liébanas

Código OIR: TFG.GPS.BMDR.CLL.221220

Tutora: Beatriz Martín del Río

Elche, a 1 de junio de 2023

Índice

1. Resumen.....	3
2. Introducción.....	5
3. Método.....	7
4. Resultados.....	9
5. Discusión.....	17
6. Referencias.....	19
Figura 1. Diagrama de flujo PRISMA.....	8
Tabla 1. Características de los estudios incluidos.....	10



Resumen

Antecedentes: El liderazgo transformacional implica influir, motivar, organizar y dirigir a las personas hacia metas dentro de una organización, cambiando sus expectativas y motivaciones. Se ha relacionado positivamente con el desempeño, la satisfacción y el bienestar de los empleados. En el caso de los profesionales de enfermería, el liderazgo transformacional es crucial para brindar atención de calidad y superar obstáculos. Esta revisión analiza la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en el sector sanitario, especialmente en enfermería.

Métodos: La revisión sistemática se llevó a cabo siguiendo el protocolo PRISMA y utilizando un enfoque cualitativo de identificación, análisis y síntesis de información relevante de publicaciones científicas. Las bases de datos consultadas fueron Scopus, Medline, Web of Science, y PsycInfo. Se incluyeron 7 artículos en la revisión.

Resultados: Los estudios incluidos presentan una muestra total de 3.184 personas y revelan correlaciones directas y débiles entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en personal de enfermería.

Discusión: La relación entre estas dos variables se vuelve más fuerte cuando intervienen factores como la motivación, el compromiso o la seguridad psicológica. Se destaca también la necesidad de realizar las investigaciones con una muestra más equilibrada entre hombres y mujeres.

Palabras clave: liderazgo transformacional, enfermería, desempeño laboral, revisión sistemática.

Abstract

Background: Transformational leadership involves influencing, motivating, organizing, and directing individuals towards goals within an organization by changing their expectations and motivations. It has been positively associated with employee performance, satisfaction, and well-being. In the case of nursing professionals, transformational leadership is crucial for providing quality care and overcoming obstacles. This review examines the relationship between transformational leadership and job performance in the healthcare sector, particularly in nursing.

Methods: The systematic review was conducted following the PRISMA protocol and employed a qualitative approach to identify, analyze, and synthesize relevant information from scientific publications. The consulted databases included Scopus, Medline, Web of Science, and PsycInfo. A total of 7 articles were included in the review.

Results: The included studies had a total sample size of 3,184 individuals and revealed direct and weak correlations between transformational leadership and job performance in nursing personnel.

Discussion: The relationship between these two variables becomes stronger when factors such as motivation, commitment, or psychological safety come into play. The need for research with a more balanced sample of both men and women is also emphasized.

Keywords: transformational leadership, nursing, job performance, systematic review.

Introducción

Yarce (2010) define el liderazgo como la habilidad de influir, motivar, organizar y dirigir a las personas, grupos y sociedades hacia la consecución de objetivos y metas. Es una capacidad vinculada con el cambio y la transformación, tanto en el ámbito individual como colectivo.

Es a finales del siglo XIX cuando se inició el estudio formal de las teorías del liderazgo. En particular, en 1985, Bernard M. Bass acuñó el término "liderazgo transformacional", referido a la habilidad de modificar las expectativas, percepciones y motivaciones de los seguidores, al mismo tiempo que impulsa la transformación dentro de una organización (González, et al., 2013). Los líderes transformacionales son aquellos que promueven el interés grupal del equipo de trabajo más que el interés propio, es decir, crean una visión compartida para alcanzar una meta común (Bermeo Heredia, 2022).

Los investigadores han centrado su atención en este tipo de liderazgo, considerándolo uno de los estilos más idóneos y apropiados para la dirección de las organizaciones, debido a su capacidad para fomentar la innovación, así como para generar altos niveles de bienestar y reducir el estrés en el entorno laboral. Asimismo, Bermeo Heredia (2022) sostiene en su tesis, que existe una correlación directa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, puesto que las acciones de un empleado se ven influidas por sus expectativas y percepciones.

Según Serrano y Portalanza (2014), existe una relación significativa entre el comportamiento del líder, el clima laboral y el bienestar de los empleados. Esta relación tiene un impacto directo en la motivación de los trabajadores, lo que a su vez influye en su capacidad para alcanzar un desempeño eficaz. Es decir, el estilo de liderazgo puede afectar considerablemente el rendimiento de una organización.

Por lo tanto, se ha encontrado que el liderazgo transformacional está relacionado positivamente con el desempeño laboral y la satisfacción de los empleados (Judge & Bono, 2001).

Es importante también tener en cuenta que algunos colectivos, como por ejemplo los profesionales de enfermería, cuentan con muchas exigencias de trabajo en cuanto a cantidad y tiempo disponible para realizar las tareas, lo cual conlleva a un aumento de la carga laboral, convirtiéndose en la principal fuente de estrés para este colectivo (Vásquez, et al., 2019). También, este grupo presenta poca independencia para estructurar su trabajo y poner en práctica sus destrezas y conocimientos además de recibir poco apoyo social e instrumental por parte de sus compañeros y superiores. Las investigaciones indican que todas estas demandas afectan al rendimiento del personal sanitario ya que provocan ausentismo,

abandono de la ocupación, fatiga y un incremento de accidentes laborales (Vásquez, et al., 2019).

En otro estudio de Crespo y colaboradores (2017), se encontró que los niveles de estrés y agotamiento emocional influyen negativamente en la satisfacción y bienestar emocional y, por ende, afectan al desempeño laboral de los enfermeros, ocasionando un descenso en la calidad de atención sanitaria de la población.

Según Castro y Rivera (2021), en su estudio sobre desempeño laboral en personal de enfermería, menciona que el 27.6% de los participantes describieron su rendimiento dentro de la organización como moderado, mientras que solo el 17.2% lo calificó como alto. Es por ello que los expertos indican la importancia de implementar mecanismos de retroalimentación, reconocimientos de logros alcanzados y de supervisión para lograr una atención de mayor calidad y fomentar un buen ambiente de trabajo.

Por todo ello, investigadores como González, Saavedra, Rivera, Machado y Galán (2013) indican que el liderazgo es un factor esencial para el colectivo de enfermeros ya que promueve la realización de tareas y cuidados de forma segura y efectiva, ayudando a superar los obstáculos y desafíos que se presentan en el camino hacia las metas establecidas (González, et al., 2013).

En la actualidad, se espera que el profesional de enfermería desempeñe un rol más colaborativo, flexible, dispuesto a asumir riesgos, con una orientación al grupo y al futuro, en lugar de mantener un papel controlador y jerárquico, como ocurría años atrás (González, et al., 2013). Para que este cambio sea efectivo, los líderes deben fomentar nuevos tipos de liderazgo como es el transformacional, el cual hace posible el desarrollo de habilidades. De esta manera, los profesionales de enfermería podrán adaptarse a las necesidades del sistema de salud y brindar cuidados de mayor calidad a los pacientes (González, et al., 2013).

Por lo tanto, el objetivo de este trabajo se basa en realizar una revisión sistemática de la literatura para conocer la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de trabajadores del sector sanitario, concretamente enfermería, además de determinar si se trata de una relación directa o indirecta.

Metodología

Búsqueda bibliográfica y control de calidad

El propósito de esta revisión sistemática es examinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de profesionales de enfermería. Para ello, se utilizó un enfoque cualitativo para identificar, analizar y resumir información relevante de publicaciones científicas. Se llevó a cabo una búsqueda estructurada en bases de datos de alta calidad como: Scopus, Medline, Web of Science, y PsycInfo. En todo momento se siguió el protocolo PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses) para planificar, preparar y publicar revisiones sistemáticas y meta-análisis.

Criterios de inclusión y exclusión

Los criterios de inclusión se establecieron de la siguiente manera:

- Tipo de estudios: estudios empíricos.
- Tipo de participantes: se incluyeron aquellos estudios en los que participaba personal de enfermería.
- Variables: sólo estudios que incluyan liderazgo transformacional.

Los criterios de exclusión fueron las revisiones, metaanálisis y estudios de caso, así como aquellos que estudiaban otros tipos de liderazgo (transaccional, de apoyo, carismático, etc.) y se excluyeron también los trabajos en los que la muestra eran médicos o estudiantes de medicina o enfermería.

Codificación y extracción de datos

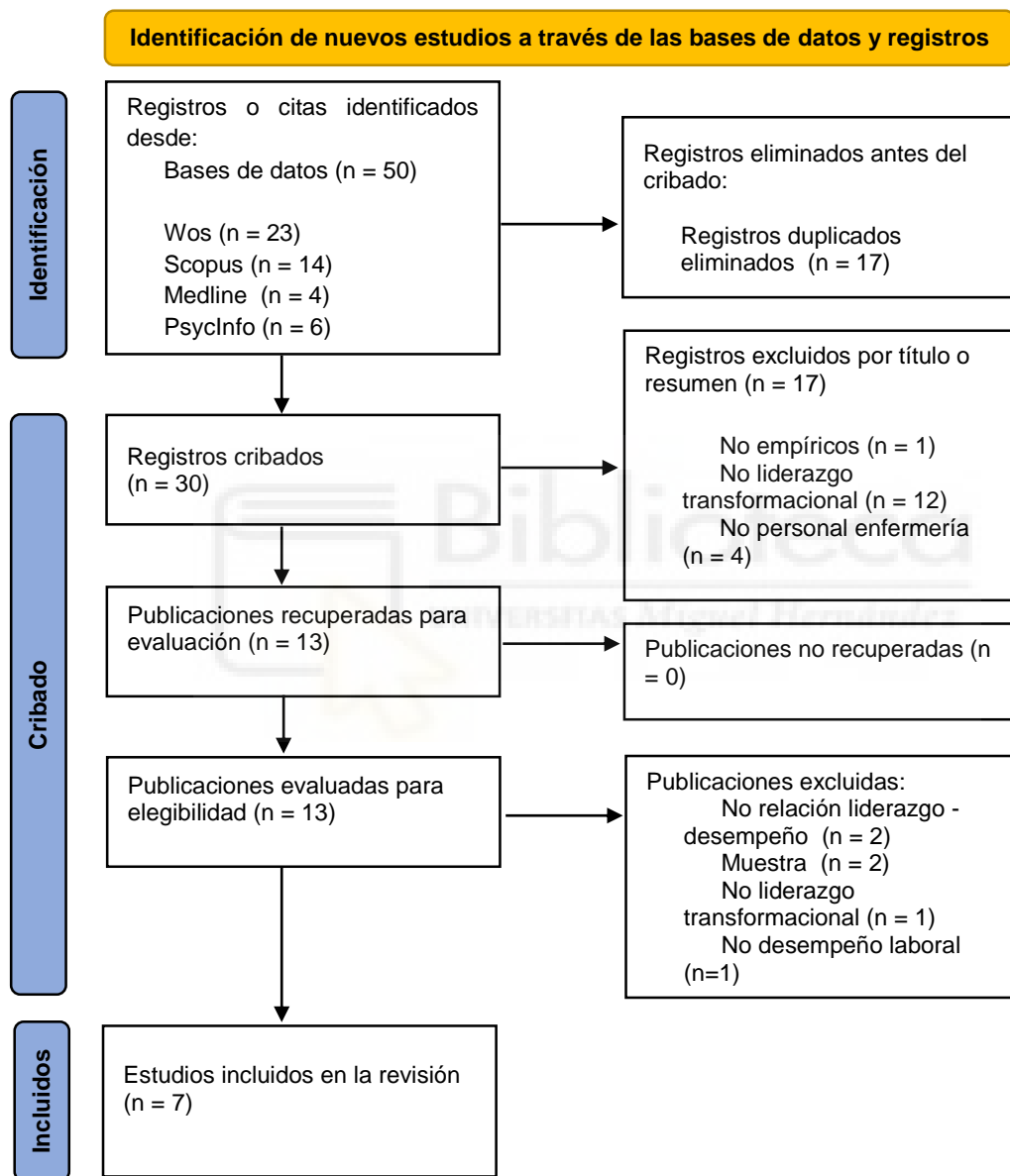
La selección de los estudios se realizó en varios pasos tal y como se puede observar en la Figura 1. En primer lugar, se llevó a cabo una búsqueda en bases de datos mediante el siguiente perfil de búsqueda: "transformational leadership" AND "job performance" AND nurs*. Se recabaron un total de 50 artículos de los cuales, 23 procedían de la Web of Science (WOS), 14 de Scopus, cuatro de Medline, seis de PsycInfo y cuatro de Pubmed. Después, 20 de ellos fueron eliminados por estar duplicados, por lo que se procedió a realizar una revisión del título y resumen de los 30 estudios restantes, desechando 17 de ellos por no ceñirse a los criterios de inclusión planteados.

Finalmente, se llevó a cabo una evaluación del texto completo de los 13 artículos restantes de los que se seleccionaron y se incluyeron en la revisión 7, pues dos de ellos no relacionaban

las variables “liderazgo” y “desempeño laboral”, otros dos por no ajustarse a la muestra de estudio y dos por no centrarse en “liderazgo transformacional” ni “desempeño laboral”.

Figura 1

Diagrama de flujo de los Elementos de Información Preferidos para la Revisión Sistemática y el Metaanálisis (PRISMA).



Resultados

Muestras de estudio

Los artículos seleccionados para la realización de esta revisión sistemática fueron publicados entre 2014 y 2022. Sus resultados se extrajeron de la evaluación de un total de 3.184 personas que participaron en los diferentes estudios seleccionados. La cantidad de participantes varió desde 78 en el estudio de Devi, Mistry & Yadav (2020) hasta 792 en el estudio de Wang et al. (2021). De la muestra seleccionada, 2.969 personas eran enfermeros de planta, mientras que los 215 restantes ocupaban cargos de gerentes, supervisores y jefes enfermeros.

En cuanto a la distribución por género de los enfermeros de planta, el 4.45% eran hombres ($n = 117$) y el 95.55% eran mujeres ($n = 2.512$). Sin embargo, es importante destacar que en el estudio de Eo, Kim & Lee (2014) no se especifica el género de sus 340 participantes, por lo que no podemos determinar el porcentaje de hombres y mujeres. Por otro lado, entre los enfermeros jefes, gerentes y supervisores, el 1.4% eran hombres ($n = 3$) y el 98.6% eran mujeres ($n = 212$).

Por lo tanto, en los artículos seleccionados participaron un total de 120 hombres (4.22%) y 2.724 mujeres (95.78%), sin considerar el estudio de Eo, Kim & Lee (2014) debido a la falta de información sobre la distribución de género en ese caso.

Por otra parte, las edades de los participantes son muy variadas, pero en los trabajos se establece una media de edad de los participantes de entre 26 y 32 años, teniendo en cuenta que, en casi todos los estudios, más de la mitad de la muestra se encuentra en el grupo de edad de entre los 20 y los 35 años.

Tabla 1

Características de los estudios incluidos

Autor / Título / Año	Objetivo	Método	Muestra	Resultados	Conclusiones
<p>Devi, S., Mistry, M., & Yadav, P.</p> <p><i>Transformational leadership educational bundle for nursing Supervisors and nurses in-charges and its impact on clinical performances of the nurses in the labour room</i></p> <p>2020</p>	<p>Evaluar el desempeño laboral de enfermeros después de implantar un programa de educación sobre liderazgo transformacional</p>	<p>Cuestionario de 20 preguntas para determinar el nivel de conocimiento sobre liderazgo transformacional (LT) ($\alpha = 0.88$) y una lista de ítems verificados por observación para medir el desempeño ($\alpha = 0.96$)</p>	<p>52 enfermeros de planta y 26 supervisores y encargados</p>	<p>El 15.38% de los supervisores tenían un conocimiento bueno o excelente sobre LT en el pretest. En el postest la cifra aumentó a 88.46%.</p> <p>Componentes del desempeño:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comportamiento esperado por parte del hospital: el 84.62% fueron competentes porque tuvieron una actitud positiva con pacientes y personal subalterno, es decir tuvieron un buen desempeño. • Asistir, diagnosticar, implementar y evaluar. • Proporcionar cuidados de calidad: el 84.62% aumentó las medidas de control de infecciones. • Educar a pacientes y familias. 	<p>El uso de un liderazgo transformacional mejoró el desempeño de los enfermeros trabajadores de la sala de maternidad.</p>

<p>Eo, Y. S., Kim, Y. H., & Lee, N. Y.</p> <p><i>Path analysis of empowerment and work effectiveness among staff nurses</i></p> <p>2014</p>	<p>Probar un modelo que pudiera predecir y explicar la eficacia laboral entre el personal de enfermería de un hospital.</p>	<p>La eficacia o desempeño laboral se midió con un cuestionario de 30 preguntas de Park (1990) ($\alpha = 0.93$).</p> <p>El desempeño viene dado por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo transformacional, medido con <i>Multifactor Leadership Questionnaire</i> (MLQ)-1 de Bass (1985) ($\alpha = 0.98$). • Características del trabajo • Justicia • Empoderamiento 	<p>Se reclutaron 340 enfermeros de dos hospitales (en Ulsan y en Yangsan).</p>	<p>El liderazgo transformacional tiene una relación moderadamente directa y positiva con el desempeño laboral ($r = .40$), con un nivel de significación ($p < 0.01$).</p> <p>El 9.61% ($R^2 = 0.961$) del desempeño laboral está determinado por el liderazgo transformacional.</p>	<p>El liderazgo transformacional tiene efectos directos y positivos sobre la eficacia laboral, aunque se trata de una relación causal débil.</p>
<p>Ferneta, C., Trépanier, S. G., Austina, S., Gagné, M., & Forest, J.</p> <p><i>Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees' perceived job characteristics and motivation</i></p>	<p>Evaluar cuáles son los mecanismos motivacionales involucrados en la relación entre el liderazgo transformacional y el funcionamiento de los empleados</p>	<p>El liderazgo transformacional se relaciona con el funcionamiento laboral (entendido como actitudes frente al trabajo, tensión y desempeño laboral) mediante dos mecanismos: motivación y características del trabajo percibidas.</p> <p>El liderazgo transformacional se evaluó utilizando la escala global de liderazgo transformacional (GTL) donde los participantes calificaron sus percepciones del liderazgo mostrado por el supervisor de enfermería ($\alpha = .94$).</p> <p>El desempeño laboral se evaluó utilizando una escala de</p>	<p>637 enfermeros de atención médica en Quebec, Canadá.</p>	<p>Relación positiva muy débil entre las dos variables ($r = .09$)</p> <p>El liderazgo transformacional se relaciona con la motivación ($r = .23$) y esta afecta al desempeño laboral ($r = .31$).</p>	<p>El liderazgo transformacional se relaciona con un funcionamiento laboral óptimo (salud psicológica, actitudes laborales y rendimiento) ya que contribuye a que los trabajadores tengan motivación.</p> <p>Los resultados sugieren que el liderazgo transformacional actúa sobre la motivación que, a su vez, fomenta o dificulta el funcionamiento óptimo del trabajo.</p>

2015		autoinforme de cuatro ítems adaptada de la subescala de William y Anderson (1991) ($\alpha = .90$).			
Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. <i>Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement</i> 2020	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño en la tarea y el comportamiento de ayuda, investigando el compromiso con el trabajo como un posible mecanismo subyacente	Se evaluó el liderazgo transformacional mediante una escala de 14 ítems de Podsakoff (1990) ($\alpha=.94$) Se pidió a los jefes de enfermería que anotaran el desempeño de cada enfermera en la tarea en una escala de tres ítems ($\alpha = .90$)	507 enfermeros/as de dos hospitales de Taiwán	La relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral no fue significativa ($r = -.01$), es decir no existe una relación directa, pero sí se demuestra que el liderazgo transformacional tiene implicación en el compromiso laboral ($r = .22$) y, este, a su vez, en el desempeño de los trabajadores ($r = .18$).	Los líderes transformacionales pueden mejorar el desempeño porque inducen el compromiso de los miembros y les permiten superar las expectativas. El liderazgo transformacional y el desempeño no tienen una relación significativa, pero el liderazgo se relaciona con el compromiso y este con el desempeño.
Mushtaq, K., Hussain, M., & Parveen, K. <i>Impact of transformational leadership intervention of head nurses</i>	Evaluar el impacto de una intervención de liderazgo transformacional entre enfermeras jefes de planta para mejorar el	El desempeño laboral de las enfermeras de planta se evaluó mediante observación y una lista de actividades. Estudio cuasiexperimental. Se utilizó un cuestionario para evaluar los siguientes factores del liderazgo de las enfermeras jefes:	Hospital de Servicios del sector público en Lahore, Pakistán con 480 enfermeros de planta y 96 enfermeras jefe	Los resultados de la prueba t de Student para las dimensiones motivación inspiradora y estimulación intelectual son $t = -13,17$ y $t = -14,99$, respectivamente, lo que indica una mejora en los dos factores del liderazgo transformacional después de la intervención.	Se confirmó una mejora significativa en los valores medios relacionados con las dimensiones de la motivación inspiradora y la estimulación intelectual del liderazgo transformacional después de la

<p><i>among front-line soldiers (staff nurses) working in government hospital</i></p> <p>2022</p>	<p>desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia idealizada (II) • conducta idealizada (IB) • consideración individualizada (IC) • estimulación intelectual (IS) • motivación inspiradora (IM) <p>En este estudio se centra en IS e IM</p>		<p>Para el desempeño laboral los valores de "t" son grandes y negativos, lo cual indica una mejora significativa en el desempeño laboral después de la intervención.</p> <p>Además, los valores de "p" son muy bajos (0.000), lo que indica que estas mejoras son altamente significativas estadísticamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expectativa de comportamiento (t = -23.97) • Proceso de enfermería (t = -22.33) • Calidad de atención (t = -19.50). 	<p>implantación del programa, además de una mejora en el desempeño laboral de las enfermeras.</p>
<p>Peng, J. C., & Tseng, M. M.</p> <p><i>Antecedent and consequence of nurse engagement</i></p> <p>2019</p>	<p>Explorar el efecto mediador del compromiso y la responsabilidad laboral en la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de las enfermeras.</p>	<p>Liderazgo transformacional: Cuestionario de Liderazgo Multifactorial Forma 5x-Corta de Avolio y Bass (2004), con cinco subescalas (consistencia interna de 0.94):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Influencia idealizada atribuida • Influencia idealizada • Liderazgo inspirador • Estimulación intelectual • Consideración individualizada <p>Desempeño laboral: Escala de Desempeño Laboral Basado en el Rol de Welbourne, Johnson y Erez (1998), de dos</p>	<p>234 enfermeras y 20 supervisores de un hospital de Taiwán.</p>	<p>El liderazgo transformacional se correlaciona positivamente con el desempeño laboral ($r = .47, p < .01$) y con el compromiso laboral ($r = .36, p < .01$).</p> <p>El compromiso laboral está positivamente correlacionado con el desempeño laboral ($r = .50, p < .01$).</p> <p>La consciencia, se correlaciona positivamente con el liderazgo transformacional ($r = .41, p < .01$), el compromiso laboral ($r =$</p>	<p>Se encontraron asociaciones más fuertes entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral entre las enfermeras clasificadas como más conscientes. Al evaluar el efecto de mediación, se demuestra que la presencia de liderazgo transformacional está positivamente relacionada con el</p>

		dimensiones y ocho ítems, con una consistencia interna de 0.86. Consciencia de los enfermeros: <i>International Personality Item Pool</i> (Goldberg et al., 2006) con una consistencia interna de .95.		.37, $p < .01$) y el desempeño laboral ($r = .32, p < .01$).	compromiso laboral de las enfermeras muestreadas, y que la contribución del compromiso laboral a su rendimiento laboral depende de su nivel de conciencia.
Wang, H. F., Chen, Y. C., Yang, F. H., & Juan, C. W. <i>Relationship between transformational leadership and nurses' job performance: The mediating effect of psychological safety</i> 2021	Examinar la relación entre el liderazgo transformacional de los gerentes de enfermería y el desempeño laboral de los enfermeros, y el papel mediador de la seguridad psicológica en esta relación.	La Escala de Liderazgo Transformacional fue desarrollada por Wu y Lin (1998), basada en el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial desarrollado y revisado por Bass y Avolio (1990, 1993). El desempeño laboral fue evaluado utilizando la medida de Motowidlo y Van Scotter (1994), la cual fue traducida al chino por Yu (1996).	73 gerentes de enfermería y 719 enfermeros de seis hospitales privados de Taiwán	El liderazgo transformacional tiene una relación directa y débil con el desempeño laboral ($r = .23$) Sin embargo, la relación entre el liderazgo transformacional y la seguridad psicológica es directa y fuerte ($r = .816$)	El impacto del liderazgo transformacional en el rendimiento laboral fue más fuerte cuando se mediaba por el efecto de la seguridad psicológica.

Metodología de los trabajos analizados

En relación a la metodología empleada, se utilizan diversos instrumentos para medir el liderazgo transformacional. En primer lugar, Devi et al. (2020) emplean un cuestionario compuesto por 20 preguntas con una buena fiabilidad ($\alpha = .88$). Eo et al. (2014) utilizan el MLQ (*Multifactor Leadership Questionnaire*) de Bass (1985) con una alta consistencia interna ($\alpha = 0.98$). Fernet et al. (2015) evalúan esta variable mediante la escala Global de Liderazgo Transformacional (GTL) de Carless, Wearing & Mann (2000) con un alfa de Cronbach de .94. Por otra parte, Lai et al. (2020) evalúan el liderazgo a través de la escala de Podsakoff (1990) con una alta fiabilidad ($\alpha = .94$). Además, Peng & Tseng (2019) utilizan el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial de Avolio y Bass (2004) el cual también presenta buena consistencia interna ($\alpha = .94$). Por último, Wang et al. (2021) emplean la Escala de Liderazgo Transformacional desarrollada por Wu y Lin (1998), basada en el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial desarrollado y revisado por Bass y Avolio (1990, 1993).

Para evaluar el desempeño laboral de los enfermeros, Devi et al. (2020) y Mushtaq et al. (2022) utilizan una lista de ítems verificados mediante la observación de tareas. Eo et al. (2014), en su estudio, utilizan un cuestionario desarrollado por Park en 1990, con una consistencia interna muy alta ($\alpha = .93$). Además, Fernet et al. (2015) evaluó esta variable utilizando una escala adaptada de la subescala de William y Anderson (1991) ($\alpha=.90$). Lai et al (2020) empleó una escala desarrollada por los propios investigadores que participaron en este estudio ($\alpha=.90$). Por otra parte, Peng & Tseng (2019) adoptaron la Escala de Desempeño Laboral Basado en el Rol de Welbourne, Johnson y Erez (1998) ($\alpha=.86$). Por último, Wang et al. (2021) utilizaron la medida de Motowidlo y Van Scotter (1994) para medir el desempeño.

Relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en personal de enfermería

Por otro lado, los resultados de todos los estudios analizados sugieren que existe una relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de enfermería, aunque se trate de una relación débil, como ocurre en la investigación de Devi et al. (2020).

Además, otros artículos señalan que la relación entre estas dos variables es de tipo indirecta ya que se han identificado factores mediadores como la motivación (Fernet et al., 2015), el compromiso (Peng & Tseng, 2019; Lai et al., 2020) o la seguridad psicológica (Wang et al., 2021). Aunque, según Mushtaq et al. (2022), las dimensiones

motivación inspiradora y estimulación intelectual del liderazgo transformacional sí que tienen efectos directos sobre el rendimiento laboral de las enfermeras. De hecho, Devi et al. (2020) también demostró asociaciones significativas entre las dos variables objeto de estudio después de implementar un programa de educación sobre el liderazgo transformacional en los enfermeros jefes.

Por lo tanto, según la mayoría de los estudios, la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral es una relación indirecta, pero es afectada cuando intervienen factores mediadores en el contexto de la enfermería.

Cabe destacar que los estudios que se utilizaron en esta revisión sistemática son transversales ya que examinan la relación entre variables en un momento del tiempo. Además, se trata de investigaciones cuasiexperimentales que implican la manipulación controlada de variables independientes y la observación de los efectos resultantes. También, se utilizan estudios de tipo cuantitativo que proporcionan datos numéricos para analizarlos de manera objetiva.



Discusión

Esta revisión sistemática tiene como objetivo conocer la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal de enfermería. Si se analizan los estudios obtenidos en la búsqueda, se observa la escasez de investigaciones existentes que vinculan el liderazgo transformacional con el desempeño laboral en la muestra escogida ya que solo siete de los 50 textos encontrados inicialmente, contenían los dos parámetros escogidos y estaban vinculados con la población objeto de estudio.

Dicha muestra se compone de 3.184 personas, de los cuales 2.512 eran mujeres y 117 hombres, con una media de edad entre los 26 y los 32 años. Todos ellos ocupaban cargos del sector de la enfermería como enfermeros de planta, gerentes, supervisores y jefes.

Después de profundizar en los artículos incluidos en la revisión, la gran mayoría concluyen que el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral en personal de enfermería de manera indirecta, es decir, existen otras variables que modulan esta relación. Por ejemplo, los estudios de Fernet et al. (2015) y Mushtaq et al. (2022) llegaron a la conclusión de que el liderazgo transformacional tiene efectos directos sobre la motivación del personal y que esta, fomenta el buen desempeño laboral. Por lo tanto, sugieren la motivación como variable mediadora entre la relación de estos dos parámetros. Por otro lado, Lai et al. (2020) y el estudio de Peng, Jui-Chen y Mei-Man Tseng (2019), sugieren que la variable mediadora entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral es el compromiso de los empleados con su trabajo, que les permite superar sus expectativas laborales. Por último, Wang et al. (2021), advierte que el efecto del liderazgo sobre el desempeño laboral es mayor cuando interviene la sensación de seguridad psicológica entre los empleados, es decir cuanto mayor es la percepción de los trabajadores de que pueden expresar sus ideas, preocupaciones y errores sin temor a ser marginados, humillados o reprendidos, mayor será su rendimiento.

Además, en la investigación de Eo, Yong-Sook, Young-Hae Kim y Nae-Young Lee (2014) se pudo comprobar que la relación causal entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en el sector de enfermería, es débil, por lo que se confirma los hallazgos encontrados en las investigaciones anteriores en las que se decían que la asociación entre estas dos variables aumentaba porque había otros parámetros que interferían ya que, por si solas, su correlación era poco significativa.

Por último, en el estudio de Devi, Seeta, Manisha Mistry y Poonam Yadav (2020) sí que se encontraron asociaciones fuertes entre estas variables ya que el desempeño de los trabajadores mejoró después de implantar un programa de educación sobre liderazgo transformacional en los enfermeros jefes.

En definitiva, la gran mayoría de estudios sugieren que entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores del sector de enfermería existe una relación directa débil, pero esta asociación se vuelve más fuerte cuando intervienen variables mediadoras como son la motivación, el compromiso o la seguridad psicológica.

Estas relaciones causales débiles entre variables tienden a aparecer en estudios con un diseño de investigación transversal, por lo que se necesita más investigación para examinar estos problemas durante un período de tiempo más prolongado. Sin embargo, como los datos se recopilan solo en un momento específico, los estudios transversales no permiten establecer relaciones causales entre las variables y no pueden determinar la dirección de la relación entre ellas.

Por otra parte, cabe destacar que el 95.55% de la muestra total recogida son mujeres, por lo que los datos y conclusiones de los estudios podrían variar en caso de tratarse de una población más representativa.

Referencias Bibliográficas

- Bermeo Heredia, D. P. (2022). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral*. MS thesis. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano.
- Castro, A. J., & Rivera, S. C. (2021). Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. *Horizonte de Enfermería*, 32(2), 177-191. https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.32.2.177-191
- Crespo, M., Fernández-Salineró, S., Granero-Molina, J., Hernández-Padilla, J.M., López Rodríguez, M. D., & Márquez-Hernández, V. V. (2017). Job satisfaction and perceived stress in primary and hospital care health professionals: influence of self-efficacy and burnout. *Enfermería Clínica*,27(6), 331-337.
- Devi, S., Manisha M., & Poonam, Y. (2020). Transformational leadership educational bundle for nursing Supervisors and nurses in-charges and its impact on clinical performances of the nurses in the labour room. *Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology*, 14(4), 3821-3829.
- Eo, Y. S., Young-Hae, K., & Nae-Young, L.(2015). Path analysis of empowerment and work effectiveness among staff nurses. *Asian Nursing Research*, 8(1), 42-48.
- Fernet, C., Trépanier, S. G., Austin, S., Gagné, M., & Forest, J. (2015). Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees' perceived job characteristics and motivation. *Work & Stress*, 29(1), 11-31.
- González, J. C., Saavedra, M. P. H., Rivera, T. G. M., Machado, M. L. M., & Galán, M. G. N. (2013). Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería. *Revista de Enfermería Neurológica*, 12(2), 84-94.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C., & Lin, C. C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. *Sage Open*, 10(1), 2158244019899085.
- Mushtaq, K., Muhammad, H., & Kousar, P.(2022) "Impact of transformational leadership intervention of head nurses among front-line soldiers (staff nurses) working in government hospital. *JPMA*, 72, 2022.

- Peláez, K., Chávez, K. (2018). Desempeño laboral del profesional de enfermería. Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 20 años [Trabajo de investigación, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/13088>
- Peng, J. Ch., & Mei-Man, T (2019). Antecedent and consequence of nurse engagement. *The Journal of Psychology*, 153(3), 342-359.
- Serrano Orellana, B. J., & Portalanza Ch., A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(SPE11), 117-125
- Wang, H. F., Chen, Y. C., Yang, F. H., & Juan, C. W. (2021). Relationship between transformational leadership and nurses' job performance: The mediating effect of psychological safety. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 49(5), 1-12.
- Yarce, J. (2010). ¿Qué es el liderazgo? Instituto Latinoamericano de Liderazgo Desarrollo Humano y Organizacional. Recuperado de: http://www.liderazgo.org.co/JorgeYarce/lider_va/que_es_el_liderazgo.pdf el 5 de mayo.

