

Percepción del estilo de liderazgo en el personal de enfermería

Percepções de estilo de liderança entre o pessoal de enfermagem

DOI:10.34119/bjhrv5n5-132

Recebimento dos originais: 10/09/2022

Aceitação para publicação: 13/09/2022

Karen Lizbeth Herrera Araujo

Estudiante de pregrado de enfermería en la Universidad técnica de Ambato

Institución: Universidad técnica de Ambato

Dirección: Av. los chásquis, Ambato, 180207, Ecuador

Correo electrónico: kherrera2242@uta.edu.ec

Fabiola Beatriz Chasillacta Amores

Docente Universidad técnica de Ambato

Institución: Universidad autónoma regional de los Andes

Dirección: Latacunga – Ecuador

Correo electrónico: fb.chasillacta@uta.edu.ec

RESUMEN

El desarrollo de este artículo corresponde con el tema percepción del estilo de liderazgo en el personal de enfermería, que se desarrolló en un establecimiento de salud. Se estableció como objetivo: identificar el estilo de liderazgo en el personal de enfermería que labora en el Hospital General Docente Ambato. Para ello, se desarrolló una metodología: de tipo descriptiva, no experimental de enfoque cuantitativo. La recogida de información se hizo mediante un formato de cuestionario de escalamiento Likert, los datos obtenidos fueron organizados, tabulados y graficados para su mejor comprensión e interpretación. A partir de allí, se determinaron los resultados: la identificación del estilo de dirección, su aceptación y reconocimiento del personal de enfermería como un liderazgo positivo que beneficia el establecimiento de salud y la atención del paciente para una mejor recuperación. Conclusión: que el estilo de autoridad evidenciado fue el “líder de equipo” además de liderazgo participativo, en el cual se observa un trato de calidad y calidez a los pacientes.

Palabras clave: estilo de liderazgo, hospital, enfermeras.

RESUMO

O desenvolvimento deste artigo corresponde ao tema da percepção do estilo de liderança no pessoal de enfermagem, que foi desenvolvido num estabelecimento de saúde. O objectivo era identificar o estilo de liderança do pessoal de enfermagem que trabalha no Hospital Geral Docente Ambato. Para este fim, foi utilizada uma metodologia descritiva, não-experimental e quantitativa. A informação foi recolhida utilizando um questionário de escala Likert. Os dados obtidos foram organizados, tabelados e agarrados para melhor compreensão e interpretação. A partir daí, os resultados foram determinados: a identificação do estilo de liderança, a sua aceitação e reconhecimento pelo pessoal de enfermagem como uma liderança positiva que beneficia a unidade de saúde e os cuidados ao paciente para uma melhor recuperação. Conclusão : que o estilo de autoridade evidenciado foi o "chefe de equipa", para além da liderança participativa, na qual se observa um tratamento de qualidade e caloroso dos pacientes.

Palavras-chave: estilo de liderança, hospital, enfermeiros.

1 INTRODUCCIÓN

La presencia y participación del líder en las organizaciones influye significativamente en la dinámica de ese espacio y en la consecución de los finales individuales y colectivos que se persiguen, independientemente de las características y naturaleza de la organización. Es por ello, que se considera importante conocer sobre el tema de los rasgos, peculiaridades y atributos que posee la persona que dirige un equipo, así como los diferentes estilos de liderazgo que demuestran pertinencia y efectividad en las diversas situaciones que debe afrontar y resolver. En el caso de este artículo, se analiza la condición de dirección que se observa en el personal de enfermería dentro del Hospital General Docente Ambato, considerada una temática de relevancia que involucra el desarrollo y beneficio de los fines de atención de calidad para los usuarios de ese establecimiento de salud, lo que motivó a investigar a profundidad en la comprensión y el análisis del estilo de gerenciar que interviene directamente en el logro de las metas establecidas.

Se plantea que es necesario exponer los conocimientos que hasta ahora se manejan sobre la temática planteada adentro del área de salud, centrando su interés en el personal de enfermería, puesto que este tipo de profesionales se enfrentan a contextos complicados dentro de su espacio laboral. Para dar soporte al tema que se estudia, se presentan trabajos investigativos previos con el fin de conocer los puntos de vista similares o distintos acerca del mismo problema.

Al respecto, en Chile Cárcamo y Rivas (2017) desarrollaron un estudio sobre la dirección de la enfermería considerado como una competencia fundamental, por incidencia en la eficacia de los cuidados sanitarios a los pacientes. El objetivo fue, conocer cómo las enfermeras toman decisiones en el espacio laboral de enfermeras(os) asistenciales, docentes y supervisoras(es). El enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y tipo transversal. Los resultados develaron que los profesionales en enfermería asistenciales desarrollan en menor grado los estilos transformacional y transaccional. Mientras que en los niveles educativos y de supervisión utilizan preferentemente el estilo transaccional. Concluyeron que el predominio de este modo de dirigir en enfermeras(os) docentes y revisoras(es), afecta el desarrollo y el fortalecimiento del liderazgo transformador esencial para una gestión del cuidado de calidad.

Se presenta el estudio realizado en México, sus autores, Rodríguez et al., (2016) se plantearon conocer las formas de liderazgo en dos instituciones de salud de la Ciudad de

Matamoros Tamaulipas. El diseño fue descriptivo y transversal. Trabajaron con una muestra de 147 enfermeras y se utilizó el instrumento Supervisory Behavior Description Questionnaire (SBDQ), para identificar dos estilos de gerenciar. Fue concluyente que es indispensable realizar un cambio en la dinámica laboral de los profesionales de la enfermería, mediante la estructuración de equipos de dirección para obtener logros y buscar soluciones óptimas a la problemática que se suscita diariamente en el ámbito profesional.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud Lascano et al. (2022) desarrollaron en Ecuador una revisión bibliográfica sobre el liderazgo del profesional de enfermería durante la pandemia, fundamentada en la capacidad de orientar al personal en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Los resultados indicaron que la pandemia puso de manifiesto la relevancia del rol de enfermería dentro de las unidades hospitalarias. ha publicado que, la enfermería tiene un rol fundamental como parte de equipos integrados para alcanzar la cobertura universal de salud y otros objetivos sanitarios nacionales. Además, hace especial referencia al desempeño de las enfermeras para asegurar la formulación de políticas de salud y la toma de decisiones, que deriven en la efectividad de los sistemas de atención sanitaria y social. Este organismo internacional, sugiere maximizar las contribuciones de la fuerza laboral de enfermería y fortalecer los roles dentro de los equipos de salud interprofesionales mediante acciones que permitan optimizar el desempeño de los líderes en enfermería.

En el igual orden de ideas, es importante puntualizar que la situación de la gestión y los diferentes estilos que se utilizan centralmente en las organizaciones de un tema sensible, cuando se focaliza en espacios dedicados a la salud, debido a la alta vulnerabilidad de las personas que asisten a los centros hospitalarios para ser atendidos en sus necesidades de bienestar. En base a la consideración anterior que se visualiza dentro del Hospital General Docente Ambato una adecuada conformación de los equipos de dirección del personal de enfermería, que se manifiesta en la efectividad al momento de encontrarse al usuario, así mismo la eficiencia en la toma de decisiones. En concreto, el presente artículo investigativo se desarrolló con el objetivo de identificar el estilo de liderazgo en particular de enfermería que labora en el Hospital General Docente Ambato.

2 MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación es de tipo descriptiva como aprecia y detalla las características del objeto de artículo dentro del personal de enfermería en el Hospital General Docente Ambato. También, se enmarca en el enfoque cuantitativo, que permite medir las variables para la obtención de datos numéricos. Además, es un estudio de diseño no experimental, porque no se

manipulan variables. Finalmente, es transversal ya que se desarrolla en un tiempo preciso en un lugar dedicado a la salud ya identificado (Arias, 2016).

El universo de sujetos estuvo representado por todas las asistentes que laboran internamente del establecimiento de salud, un total de 334 enfermeras, mientras que el prototipo se calculó mediante la técnica no probabilística por conveniencia, de acuerdo con los juicios fijados por la investigadora, de modo que la muestra se estructuró con 191 enfermeras/os, 11 de ellos en funciones de coordinación. Se usaron los criterios de selección: estar trabajando como enfermera de manera activa dentro del Hospital General Docente Ambato.

El escenario seleccionado para esta investigación es la ayuda de enfermería que funciona dentro del Hospital General Docente Ambato, que es una entidad operativa dependiente del Ministerio de Salud Pública (MSP) por lo tanto su accionar se encuentra alineado con la misión, visión y objetivos estratégicos de esta instancia. Para recolectar la información se utilizó la técnica: encuesta, dirigida a las enfermeras que cumplen funciones de gestión Test de Estilos de Liderazgo de Blake and Mouton (Blake and Mouton, 2015), que permitió identificar la condición de liderazgo de cada jefe de servicio. Como también la averiguación MLQ Forma 5X Forma (Moreno et al., 2021). La cual permite nivelar la percepción de los profesionales de enfermería que efectúan actividades de cuidado directo. Se usó un instrumento con preguntas de escalamiento Likert para los datos sobre estilo de liderazgo.

De acuerdo con las técnicas aplicadas, la encuesta se procesó y examinó desde la perspectiva cuantitativa, ordenando y tabulando los antecedentes, además representando la interpretación mediante gráficos que facilitaron la comprensión de la investigación. De igual manera, la entrevista se analizó haciendo interpretaciones de lo expresado por el personal de enfermería que respondió la guía de preguntas. La información obtenida se cuantificó y trató estadísticamente para su posterior análisis e interpretación de estos datos numéricos, utilizando para tabular la encuesta en el programa de análisis estadístico “Statistical Package for the Social Sciences” (SPSS 24.0). A continuación, se presentan algunos de los resultados obtenidos de las mediciones realizadas mediante los instrumentos descritos anteriormente. Se consideró relevante incluir los valores de la variable liderazgo y sus tipos, que fueron identificados en el proceso investigativo que conllevó al conocimiento de la percepción del representativo de enfermería sobre la forma como son dirigidos en su espacio laboral.

3 RESULTADOS

Tabla 1 Liderazgo

Liderazgo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Líder de equipo	10	90,9	90,9	90,9
Autoritario	1	9,1	9,1	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Nota: Frecuencias y porcentajes sobre el liderazgo observado por el personal de enfermería

En los resultados de la investigación realizada se encontró que el 90,9% tienen un liderazgo de equipo y el 9,1% presentaron liderazgo autoritario.

Tabla 2 Estilo de Liderazgo participativo

Liderazgo participativo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	2	18,2	18,2	18,2
Alto	9	81,8	81,8	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Nota: Frecuencias y porcentajes de Percepción de liderazgo participativo

Se encontró que las jefas de los departamentos que participaron en la investigación tenían un 81.8% liderazgo participativo alto y el 18.2% liderazgo participativo medio.

Tabla 3 Tipos de liderazgo percibido por el personal de enfermería

Tipos de liderazgo de los jefes percibidos por los enfermeros				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Transformacional	110	61,1	61,1	61,1
Transaccional	70	38,9	38,9	100,0
Total	180	100,0	100,0	

Nota: Frecuencias y porcentajes sobre percepción de liderazgo transformacional

Se encontró que el personal de enfermería determinó en el 61,1% tenían el liderazgo transformacional y el 38,9% transaccional.

El liderazgo efectivo en los bienes de salud es ampliamente estudiado en la literatura, especialmente durante las últimas décadas. Sfantou & Laliotis (2017) explican que existen varios desafíos generales que han revelado la necesidad urgente de estilos de liderazgo efectivos en los servicios sociales y de salud. Sin embargo, los estudios que utilizan datos cuantitativos o evalúan el impacto del liderazgo en las medidas de calidad de la atención médica se descuidan, mientras que la colectividad de las ilustraciones ha adoptado un enfoque cualitativo. Entre los principales hallazgos, la correlación del liderazgo con la calidad de la atención y una amplia

gama de resultados de los pacientes (p. ej., mortalidad a los 30 días, seguridad, lesiones, satisfacción, uso de restricciones físicas, dolor, etc.) se destacaron en la totalidad de los estudios efectuados.

Castle & Decker (2011) consideran que la gestión es un elemento central para un cuidado bien coordinada e integrada, tanto de los pacientes como de los profesionales de la salud. Es esencial independientemente de dónde se brinde la atención (por ejemplo, clínicas o unidades de hospitalización, unidades de atención a largo plazo o instalaciones de atención domiciliaria), especialmente para aquellos que están directamente involucrados con los pacientes durante largos períodos de tiempo. Para Vance & Larson (2002) los efectos del estilo de conducción en los efectos de los pacientes fueron evidentes en los hallazgos antes mencionados. Otros estudios concuerdan con esto y enfatizan las interacciones teóricas del liderazgo efectivo y el resultado del paciente en un ambiente de trabajo de alta calidad que conduce a un clima de seguridad positivo que asegura efectos efectivos para los pacientes.

Al respecto Wong (2015) asegura que, el fracaso de la dirección de equipos de compromiso para crear un lugar de trabajo de calidad perjudica en última instancia a los pacientes. La mayoría de estos estudios se centran en el liderazgo de enfermería. En particular, como también se informó en el estudio actual, los estilos de liderazgo transformacional y resonante se asocian con una menor mortalidad de los pacientes, mientras que el liderazgo relacional y orientado a tareas se relaciona significativamente con un mayor agrado del paciente. De igual manera, Moneke & Umeh (2013) afirman que se ha descubierto que el aumento de la satisfacción del paciente en entornos de cuidados agudos y de atención domiciliaria está estrechamente relacionado con la gestión transformacional, transaccional y colaborativo.

Frecuente, la gran mayoría de los estudios que evalúan los resultados de los pacientes en la literatura informaron secuelas adversas definidos como lesiones no intencionales o complicaciones asociadas con el manejo clínico, en lugar de la afección primaria del paciente, que resultó en muerte, discapacidad o estadía prolongada en el hospital. Asimismo, Armstrong & Laschinger (2006) explican que la forma de coordinar ha sido reconocida como un indicador importante para desarrollar una cultura organizacional cualitativa y un desempeño efectivo en la provisión de atención médica. De manera similar a nuestro estudio, otros estudios que utilizaron datos cuantitativos primarios revelaron una fuerte correlación entre el liderazgo y la seguridad, la eficacia y la equidad en la atención. Por ejemplo, el elemento transformacional aumenta la cultura organizacional de la unidad de enfermería y el empoderamiento estructural. Esto tiene un impacto en el compromiso organizacional de las enfermeras y, a cambio, niveles

más altos de satisfacción laboral, mayor productividad, retención de enfermería, seguridad del paciente y clima de seguridad general, y derivaciones de salud positivos.

Además, el clima de seguridad fue uno de los principales hallazgos de nuestro estudio. Tal como lo respalda la literatura, un clima de seguridad conectado con un estilo de liderazgo transformacional está fuertemente relacionado con una mejor calidad del proceso, una alta cultura organizacional y resultados positivos para los pacientes. Es por ello que, Wong (2015) concluye que el clima de seguridad está directamente asociado con mejores resultados de seguridad del paciente y la calidad general de la atención, lo que coincide lo expresado por Armstrong & Laschinger (2006) quienes han identificado la importancia de los estilos y prácticas de liderazgo en los resultados de los pacientes, la fuerza laboral de atención médica y la cultura organizacional.

A partir de estas consideraciones, se espera que establecer un liderazgo efectivo como una prioridad en las unidades de atención de la salud mejore una variedad de indicadores medibles, incluso en sistemas de salud fragmentados. En la actualidad, cada vez más los sistemas de salud regionales y nacionales tienden a sufrir cambios estructurales y rediseñar sus funciones y prioridades para enfrentar los desafíos y necesidades de la sociedad, la economía y la salud modernas. Para Vance & Larson (2002) el director médico en la toma de decisiones es un componente clave para desarrollar un proceso de establecimiento de prioridades exitoso y cualitativo en el cuidado de la salud. Lo que es más importante, se considera que la participación de líderes clínicos no médicos, como el de enfermería, garantiza la legitimidad y la validez del establecimiento de prioridades.

Finalmente, Sfantou & Laliotis (2017) han establecido que las investigaciones en el tema desarrollado en este artículo deben centrarse en el desarrollo, la viabilidad y la implementación de modelos sólidos de estilos de liderazgo en diversos entornos de atención médica. Estos estudios deben incluir equipos profesionales multidisciplinarios, fortalecer el papel de las enfermeras y otros profesionales de la salud, explorar indicadores adicionales de calidad de vida y envejecimiento saludable (tanto para los profesionales como para los pacientes), y abordar los parámetros organizacionales y los deseos, preferencias y expectativas individuales hacia la calidad en el cuidado de la salud.

4 CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos se concluye que el estilo de liderazgo que se desarrolla en el personal de enfermería que labora en el Hospital General Docente Ambato, corresponde con el “líder de equipo”, lo cual es muy bueno ya que se demuestra que hay un

excelente liderazgo por parte del personal. También, se obtuvo información sobre el estilo participativo identificado en las jefas de los diferentes departamentos de enfermería.

Con relación a la percepción del liderazgo de Enfermería, se encontró que el tipo transformacional y transaccional fueron identificados por el personal de cada servicio, además el desempeño participativo del líder fue ampliamente avalado por considerarlo como frecuentemente implementado al momento de tomar decisiones que beneficien al paciente para su pronta recuperación.

En definitiva, es fundamental compartir los hallazgos de este estudio con el personal de enfermería del Hospital General Docente Ambato, resaltando la pertinencia del estilo de conducción basado en los puntos positivos del profesional de enfermería, sin dejar de lado los indicadores que pueden mejorarse en beneficio de los usuarios del servicio.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación*. Episteme. <https://idoc.pub/documents/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edicion-2016pdf-klzzm8k2r7lg>
- Armstrong, K., & Laschinger, H. (2006). Structural Empowerment, Magnet Hospital Characteristics, and Patient Safety Culture Making the Link. *J. Nurs. Care Qual*, 21, 124–132. <https://doi.org/doi: 10.1097/00001786-200604000-00007>
- Blake and Mouton. (2015). *Test de estilos de Liderazgo de Blake and Mouton*. http://www.ja.org.ar/UserFiles/media/Documentos/955-Test_-_Liderazgo_-_Blake_and_Mouton.pdf
- Cárcamo, P., & Rivas, E. (2017). Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. *Aquichan*, 17(1), 70-83. <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v17n1/1657-5997-aqui-17-01-00073.pdf>
- Castle, F., & Decker, N. (2011). Top management leadership style and quality of care in nursing homes. *Gerontologist*, 51, 630-642. <https://doi.org/doi: 10.1093/geront/gnr064>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Lascano, A., Salguero, C., Guzmán, S., & Díaz, B. (2022). Liderazgo de enfermería en tiempos de covid-19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(1), 1-18. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/1966/2821/>
- Moneke, N., & Umeh, O. (2013). Factors influencing critical care nurses' perception of their overall job satisfaction: An empirical study. *J. Nurs. Adm*, 43, 201–207. <https://doi.org/doi: 10.1097/NNA.0b013e31828958af>
- Moreno, H., Leo, F., López, M., & García, T. (2021). Adaptación y validación de la escala de liderazgo MLQ-5X al contexto educativo español. *Anal. Psicol*, 37(2), 1-15. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282021000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Estado de la enfermería mundial 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo*. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331677/9789240003279-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, E., Gutierrez, G., Ávila, H., Martínez, M., & Vasquez, L. (2016). Estilos de Liderazgo en Enfermería en Dos Instituciones. *Parainfo Digital*(25), 1-7. <http://www.index-f.com/para/n25/020.php>
- Rojas, Y., Mwjía, M., Yvo, B., & Vethencourt, M. (2018). El trabajo en equipo para promover la participación de los actores sociales. *Telos*, 20(2), 226-247. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/993/99356889002/html/index.html>
- Sfantou, D., & Laliotis, A. (2017). Importance of Leadership Style towards Quality of Care Measures in Healthcare Settings: A Systematic Review. *Healthcare (Basel)*, 5(4), 73. <https://doi.org/doi: 10.3390/healthcare5040073>

Vance, C., & Larson, E. (2002). Leadership research in business and health care. *J. Nurs. Scholarsh*, 34, 165–171. <https://doi.org/doi: 10.1111/j.1547-5069.2002.00165.x>.

Wong, C. (2015). Connecting nursing leadership and patient outcomes: State of the science. *J. Nurs. Manag*, 23, 275–278. <https://doi.org/doi: 10.1111/jonm.12307>