

Estilos de liderazgo de enfermería en un hospital segundo nivel: Aguascalientes, México

Rocío Nancy Dolores Bacilio Pérez,
Karla del Rocío Moran Silvestre

Universidad de Estudios
Avanzados. UNEA,
Aguascalientes, México

Correo electrónico:
nancybac30@hotmail.com

Resumen

El liderazgo es una disciplina cuyo ejercicio produce deliberadamente una influencia en un grupo determinado con la finalidad de alcanzar un conjunto de metas preestablecidas de carácter beneficioso. Estos son útiles para la satisfacción de necesidades verdaderas del grupo. Todo esto en beneficio de un gran grupo de personas como son los pacientes, los familiares, relación de compañeros y de la institución donde se labora. La investigación tuvo como objetivo identificar los estilos de liderazgo en el personal de enfermería asistencial en un hospital de segundo nivel de la ciudad de Aguascalientes, México.

Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal. La muestra está conformada por 88 enfermeras (os), se utilizó un muestreo por conveniencia y la recolección de datos se hizo a través del cuestionario MLQ-5X (Multifactorial Leadership Questionnaire).

Se observó que en el personal de enfermería existe un ligero predominio del estilo transaccional sobre el transformacional aunque generalmente son usados en forma indistinta, encontrándose un menor uso del liderazgo Pasivo-evitador. Independientemente de las características del personal de enfermería en cuanto a edad, antigüedad laboral, servicio o tipo de organización, el personal asistencial ejerce acciones de liderazgo. No se identifica claramente un estilo de liderazgo que favorezca el adecuado desarrollo de sus funciones.

Palabras clave: Liderazgo,
Estilos de Liderazgo, Enfermería,
Gestión

Nursing leadership styles in a second level hospital: Aguascalientes, Mexico

Summary

Leadership is a discipline whose application deliberately produces an influence in a determined group with the purpose of reach a set of pre established goals from a charitable character. These are usefull to satisfy group's true needs. All of this for the patients, relatives, partner's relations and the work institutions benefits. This investigation has as a goal identify leadership styles in the nursing staff in a second level hospital from Aguascalientes, México.

A quantitative study was realized, cross sectional descriptive. The sample it's formed by 88 nurses, a sampling by convinience was used and the data was collected with a MLQ-5X questionnaire (Multifactorial Leadership Questionnaire).

It was observed that in the nursing staff exist a light predominance of the transactional style over the transformational one, even though they are used generally in an indistict way, meeting a less use of the pasive-avoidant leadership. Regardless from the nursing staff features like age, labor old, service or kind of organization, the asis-tential staff practices leadership actions. It doesn't clearly identifies clearly an appropriate leadership style that favours the function development.

Keywords: Leadership, Leadership styles, Nursing, Managment

Introducción

El liderazgo es un fenómeno presente en la sociedad, es importante para los profesionistas de enfermería, dado que tienen que realizar esfuerzos para el logro de objetivos. Quienes ejercen el liderazgo deben tomar decisiones para el bienestar del grupo, para ello tienen que identificar problemas, tomar decisiones, planificar e implementar cuidados. Implica la organización y división del trabajo de los miembros del grupo, con el fin de tener una visión amplia a futuro que beneficiará al equipo de trabajo, además de promover el bienestar personal de los participantes. Para llevar a cabo con éxito la acción de liderazgo, el líder debe tener claras las aptitudes de los miembros del grupo, conocer las motivaciones y valorar el costo en términos de tiempo y esfuerzo del plan diseñado, de lo contrario habría factores que impedirían su desarrollo como equipo de trabajo, (Flores, 2008).

Para el trabajo de enfermería es determinante conocer el estilo de liderazgo que se maneja en cada situación para desempeñar la función de líder. La enfermera asistencial debe tener un estilo de liderazgo eficaz que se adapte a las condiciones que se presentan en el desempeño de sus funciones para alcanzar los objetivos propuestos en la atención al paciente y familia, (Torres, 2013). En enfermería, el líder debe practicar un liderazgo capaz de satisfacer las necesidades del equipo de trabajo, y tener como prioridad la atención con calidad al paciente y su familia; lo anterior tiene sustento en el Plan Nacional Salud 2013-2018 que propone mejoras para asegurar el acceso efectivo a servicios de salud con calidad (SS, 2013; Contreras, Espinoza, Hernández y Acosta, 2013).

El liderazgo implica necesariamente generar cambios, los profesionales de enfer-

mería deben generar nuevas direcciones mediante la aplicación de un liderazgo efectivo, en el que se genere un clima social de cooperación y apoyo, que allane el camino en la consecución de objetivos, de lo contrario hacer resistencia a los cambios solo traerá ruptura y amenazas hacia el equipo de trabajo, (Aguilar, Calvo y García, 2007; Pérez y Viera, 2016). El liderazgo en enfermería es un tema actual de importancia a nivel mundial, ya que durante la actividad laboral existe una cierta discrepancia entre el concepto y la aplicación efectiva de los diferentes tipos de liderazgo, lo que trae consigo que las acciones que se realizan afectan el alcance de procedimientos de calidad que hoy demanda la sociedad, (Torres, 2014).

De acuerdo a diferentes estudios, el estilo de liderazgo está orientado hacia las tareas y se relaciona positivamente con las tipologías de autoridad, seguridad y logro, considera que la conducta de un líder está más orientada a la consecución de objetivos y tareas propias del puesto que se desempeña, así se promueven valores en los seguidores que enfatizan el respeto, compromiso y aceptación de ideas tradicionales, se llega a ser competente en el desempeño de tareas laborales y la consecución del éxito en el desarrollo de las mismas. Si no se existiera el liderazgo en la persona encargada de un grupo de personas no existiría la repartición de tareas y sería complicado poder trabajar con eficiencia, así no se pueden promover cambios o mejoras en la profesión. De ahí la necesidad de que el líder esté informado y capacitado para llevar a cabo sus funciones, que conozca y comprenda sobre los diferentes tipos de liderazgo y que identifique cual sería el adecuado para el equipo de trabajo que tenga a cargo en esos momentos, (Semprún y Fuenmayor, 2007).

Algunos estudios aprecian que la motivación inspiracional es una conducta que se encuentra con mayor frecuencia en mujeres, al igual que el carisma/inspiracional. Por su parte, el estilo transaccional de liderazgo, también se encuentra más presente en mujeres, donde la consideración individualizada es un comportamiento ejercido con mayor frecuencia en ellas.

Por otra parte, en un estudio realizado en Brasil se entiende el liderazgo como un proceso que influye sobre las personas o comportamientos, buscando metas, además de considerarla una habilidad que puede aprenderse. Son conscientes de la estrecha relación entre liderazgo, enfermería, también de la dificultad de ejercerla en equipo, (Cárcamo y Rivas, 2017; Souza, Ferreira, Nunes de Aguilar y Ramos, 2013).

El concepto de liderazgo es considerado un constructo complejo, pero se acepta que es un proceso en el cual el líder influye en sus seguidores con la finalidad de lograr las metas de un grupo u organización. Se acepta de igual forma que existen tres estilos básicos de liderazgo, que dependen de la situación:

El Liderazgo Transformacional, donde los líderes y seguidores se ayudan mutuamente para alcanzar mayores niveles de moral y motivación, (Ganga, 2013).

El Liderazgo Transaccional, donde los líderes premian a los subordinados por cumplir con las orientaciones dadas, (Bass y Avolio, 2017).

El Liderazgo Liberal o Pasivo - Evitador, donde se utiliza muy poco el poder, y se otorga a los subordinados un alto nivel de independencia o de rienda suelta en sus operaciones; el líder depende en gran parte de sus subordinados para fijar sus propias

metas y los medios para alcanzarlas, (Pasi, Estrada, Pérez y Cruz, 2014).

Objetivo

Identificar los estilos de liderazgo en el personal de enfermería asistencial en un hospital de segundo nivel de la ciudad de Aguascalientes, México.

Metodología

Se llevó a cabo un estudio descriptivo de corte transversal, para identificar los estilos de liderazgo en el personal de enfermería asistencial en un hospital de segundo nivel (sector público) de la ciudad de Aguascalientes, México. La muestra estuvo integrada por 88 enfermeras (os) de una población total de 120, la muestra representa al 73.3% de la población, se considera una muestra representativa seleccionada por el método de conveniencia. La recolección de datos se realizó mediante el instrumento MLQ5x elaborado por Bass y Avolio (2017); reconocidos como los precursores de un modelo de liderazgo que responden a las exigencias del Siglo XXI, quienes lo validaron, confiabilizaron y estandarizaron; la validación fue por el jueceo de expertos y la confiabilidad por alfa de Cronbach fue de 0.97 (Quero, 2010). Consta de 45 ítems que discriminan entre liderazgo transformacional, transaccional y ausencia de liderazgo.

El MLQ externaliza la reacción ante un ítem en una escala de respuesta de 0 a 4, tipo Likert, que corresponde a las categorías: Nunca (0), Ocasionalmente (1), Normalmente (2), Frecuentemente (3), y Siempre (4). Teniendo en cada opción un valor numérico, de manera que el participante elija una y obtenga una puntuación. Cada variable tiene una puntuación directa, lo que significa que, a mayor puntaje

en ésta, mayor es la presencia de las conductas y actitudes que caracterizan los 3 tipos de liderazgo. A su vez estas variables constan de varias dimensiones como son:

Liderazgo Transformacional: influencia idealizada atribuida, influencia idealizada conductual, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada.

Liderazgo Transaccional: recompensa contingente, dirección por excepción activa.

Liderazgo Pasivo-Evitador: dirección por excepción pasiva o Laissez Faire.

Para llevar a cabo el análisis de la información, se procesaron los datos en el Programa Estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en su versión 24.0; se utilizó estadística descriptiva de tipo exploratorio para verificar la calidad de los datos, posteriormente se realizó un análisis descriptivo para establecer las características de la población de enfermeras (os) y los estilos de liderazgo, variables y dimensiones de acuerdo con la frecuencia y promedios de respuesta.

Para cumplir con los aspectos éticos de la investigación, se solicitó la firma en la carta de consentimiento informado a todo aquel que aceptara participar en el estudio. Además se solicitó la autorización de las autoridades de la institución participante y se aseguró la confidencialidad de los participantes, así como la libertad de retirarse del estudio en el momento que así lo decidieran.

Resultados

Del total del personal de enfermería que se estudió (88), el 79.5% fueron del género femenino con una edad media de $38.37 +$

10.75 y el 20.5% eran del género masculino con una edad media de $30.89 + 8.17$. De acuerdo a su nivel educativo el 19.3% cuentan con Nivel Técnico, Preparatoria 14.8%, Licenciatura 53.4%, Especialidad 9.1% y Maestría 3.4%. La Licenciatura de Enfermería fue el porcentaje más alto (53.4%) del personal de enfermería encuestado.

Con respecto a su estado civil, el 33% son solteros, 44.3% casados, unión libre 18.2% y divorciado 4.5%. En cuanto al servicio asignado, 30.7% se encuentra en Hospitalización, 21.6% Urgencias, 17% Quirófano, 15.9% Diálisis y Ginecología, 6.8% Consulta, 3.4% UCI, 2.3% UCIN, 1.1% Pediatría y 1.1% CENDIS. De acuerdo a los años de trabajo la media es de $10.34 + 8.77$, con un mínimo de 1 año y máximo 32 años. En cuanto al turno laboral 36.4% labora en el Turno Vespertino, 23.9% Turno Matutino, 20.5% Nocturno y 19.3% Jornada Acumulada.

De acuerdo a los promedios de respuesta, el Liderazgo Estilo Transformacional ($2.58+.9$) y Transaccional ($2.56+.89$) cuentan con valores similares, por lo cual se encuentran normalmente presentes en los participantes, existe un valor medio ligeramente superior en el estilo transformacional. En relación al liderazgo Pasivo-Evitador ($1.88+.99$) se observa un promedio de respuesta menor, por lo que se asume que se encuentra ocasionalmente presente (Ver Tabla 1).

Del total de personas encuestadas el 54% presenta como comportamiento más utilizado la Motivación Inspiracional (con una clasificación de "frecuentemente" y "siempre"), relacionado con el estilo de liderazgo transformacional. El 45% presentan como comportamiento más frecuente la Recompensa Contingente (con una clasificación de "frecuentemente" y "siempre") relacionado con el

estilo de liderazgo transaccional.

Del total del personal encuestado, el 54.5% presentan como comportamiento menos utilizado (con una clasificación de “Nunca” y “ocasionalmente”) a Laissez Faire relacionado con el estilo de liderazgo Pasivo-Evitador.

Tabla 1. Estilos de liderazgo en personal de enfermería asistenciales en un hospital de segundo nivel, Aguascalientes, México.

VARIABLE	DIMENSIONES	X + DS	Suma de categorías frecuentemente y siempre (n = 88) en %
Liderazgo transformacional	influencia idealizada atribuida	2.65 + 1	50
	influencia idealizada conductual	2.59 + .96	40.9
	motivación inspiracional	2.72 + 1	54.55
	estimulación intelectual	2.40 + .93	30.68
	consideración individualizada	2.54 + .97	39.77
	Total	2.58 + .90	35.3
Liderazgo transaccional	recompensa contingente	2.59 + .94	45.5
	dirección por excepción activa	2.53 + .96	38.6
	Total	2.56 + .89	36.4
Liderazgo pasivo-evitador	dirección por excepción pasiva	2.00 + 1	43.2*
	laissez faire	1.74 + 1.1	54.5*
	Total	1.88 + .99	19.3**

Fuente: encuesta.

*En el estilo de liderazgo pasivo-evitador se utilizó la clasificación menos utilizada agrupando “nunca” y “ocasionalmente”

** se utilizó la categoría “nunca”

Discusión

Del total del personal encuestado, el 54.5% presentan como comportamiento menos utilizado (con una clasificación de “Nunca” y “ocasionalmente”) a Laissez Faire relacionado con el estilo de liderazgo Pasivo-Evitador.

A la vez se observa que en el estilo de liderazgo transaccional la conducta más

desarrollada es la Recompensa Contingente, ya que al trabajar con base en el cumplimiento de tareas se espera el reconocimiento de sus superiores.

Estos resultados son similares a los referidos en el estudio de Cárcamo y Rivas, (2017). Mientras que de acuerdo con López, (2016) en el liderazgo transformacional la conducta presente en mayor porcentaje fue la motivación inspiracional, en la cual

el personal se siente capaz de lograr el cambio en el desarrollo de sus acciones.

Conclusiones

Independientemente de las características del personal de enfermería en cuanto a edad, antigüedad laboral, servicio o tipo de organización el personal asistencial ejerce acciones de liderazgo. No se identifica claramente un estilo de liderazgo que favorezca el adecuado desarrollo de sus funciones, se observan características de liderazgo transformacional así como transaccional, los cuales pueden ser complementarios al desarrollo de las acciones.

Recomendaciones

Es necesario identificar el estilo de liderazgo de los diferentes profesionales de enfermería como son el personal que desarrolla funciones administrativas, docentes y asistenciales para identificar el verdadero estilo de liderazgo que ejercen en los equipos de trabajo.

Referencias bibliográficas

Aguilar, L., Calvo, S.A. y García, H.M.A. (2007). Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería. Obtenido de Scielo: www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342007000600006

Andrews, D.R.D. (2012). The influence of staff nurse perception of leadership style on satisfaction with leadership: A cross-sectional survey of pediatric nurse. *International Journal of Nursing Studies*, 9(49), 1103-1111.

Bass y Avolio. (28 de Mayo de 2017). Estilos de liderazgo transformacional | Recurso ... Obtenido de <https://www.recursohumano.cl/.../Bass-y-Avolio-estilos-de-liderazgo-transformacional>

los-de-liderazgo-transformacional.

Cárcamo, F., y Rivas, R.E. (2017). Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. *Aquichan*, 70-83. Obtenido de Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco: <http://www.redalyc.org/pdf/741/74149923007.pdf>

Contreras, F., Espinosa, J., Hernández, F., y Acosta, N. (2013). Scielo. Obtenido de Calidad de la vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de bogotá: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v30n3/v30n3a07.pdf>

Flores, H. (2008). SISBIB sistema de bibliotecas. Obtenido de Factores que impiden el desarrollo de equipos de trabajo en la facultad de ciencias administrativas: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/administracion/v02_n4/factores.htm

Ganga F, N. E. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. 19(1).

Hernández GT, C. G. (julio-diciembre de 2015). Liderazgo transformacional del personal médico en institución pública del sector salud. *Administración para el desarrollo*(9), 21-36.

López, A. (2016). Relación de los estilos de liderazgo en el desempeño de la administración de las IPS hospitalarias de II y III nivel de complejidad de la ciudad de Manizales. Manizales, Colombia.

Pacsi, C., Estrada, M., Perez, V.M., y Cruz M.P. (2014). Liderazgo laissez faire. 1(1). Obtenido de Portal de revistas de la Universidad Peruana vol. 1.: <https://revistas.upeu.edu.pe/>

tas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/arti-
cle/download/849/817
<https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/enfermeria-estilos-liderazgo/>

Pérez, M., y Viera, A. (2016). Revista portales médicos. Obtenido de El liderazgo en los servicios de Enfermería. Estilos de liderazgo y resistencia al cambio: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/enfermeria-estilos-liderazgo/>

Quero, V.M (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. Telos Vol. 12, No. 2 (2010) 248 - 252

Torres, C. (2013). Liderazgo situacional en enfermeras de una institucion de salud de Bucaramanga. Obtenido de <https://vdocuments.site/liderazgo-situacion-a-l-e-n-e-n-f-e-r-m-e-r-a-s-d-e-u-n-a-i-n-s-t-i-t-u-c-i-o-n-d-e-s-a-l-u-d-d-e-b-u-c-a-r-a-m-a-n-g-a-.h-t-m-l>

Semprún, R., y Fuenmayor, J. (2007). Laurus. Obtenido de Revista de educación: <http://www.redalyc.org/pdf/761/76102318.pdf>

Souza, L., Ferreira, C.A.L., Nunes de Aguiar, R., & Ramos, L.H. (2013). Scielo. Obtenido de El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000200013

