

Nivel de liderazgo en el personal de enfermería de un hospital de Morelia, Michoacán

L.E.ONC. Gloria Correa Vieyra
L.E.A. Guadalupe Ortiz Mendoza
M.N.H. Evelia Sarahi Figueroa Gutiérrez
M.D.H. María del Carmen Jiménez Martínez
M.S.P. José de Jesús Galicia Hernández
D.E. Mayra Itzel Huerta Baltazar

Facultad de Enfermería de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

Resumen

El liderazgo se define como el proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros de un grupo y se reconoce como un componente fundamental que influye en la efectividad general de una organización.

Objetivo. Establecer los niveles de liderazgo en el personal de enfermería en un hospital de Morelia Michoacán.

Método. Se utilizó un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo, analítico y transversal el de temporalidad en un hospital de Morelia fue aplicado a un grupo de enfermeras de un hospital de diferentes servicios. Se adaptó un cuestionario con validez y fiabilidad para identificar los tipos de liderazgo. Para la recolección de datos se utilizó el instrumento "Cuestionario de Liderazgo (versión L)" Dicho instrumento fue sometido a un análisis de confiabilidad aplicándole el Alpha de Cronbach obteniendo un valor de .911 y se reconfirmo por el método de mitades de Spearman Brown obteniendo un valor de .943, lo cual lo hace ser un instrumento confiable y digno de ser reproducido. Los valores lo hacen ser un instrumento válido.

Resultados. 42 enfermeras de un Hospital de Morelia Michoacán con un promedio de edad de 26 a 35 años. El 23.8 % (10) que corresponde a un frecuencia aproximada de 42 participantes tienen un nivel de liderazgo bajo, el 21.4% (9) tienen un nivel de liderazgo medio, el 16.7% (7) nivel de liderazgo medio alto, el 19.0 % (8) de las enfermeras participantes en el estudio tienen un nivel de liderazgo bajo y 19% (8) con nivel de liderazgo alto.

Conclusiones. Se concluye en este trabajo que, existe un nivel de liderazgo medio bajo en el personal de Enfermería de un Hospital en Morelia.

Del total de la población de 42 de las enfermeras que participaron en el estudio, mostraron que las características sociodemográficas son un estándar en la población de Enfermería. Es decir, que son características de cohorte comunes en la disciplina de Enfermería a nivel nacional. Existen múltiples factores que favorecen a que Enfermería no desarrolle su liderazgo.

Palabras Claves. Liderazgo, Hospital, Personal de Enfermería, Calidad.

Objetivo.

Determinar los niveles de liderazgo en el personal de Enfermería de un Hospital de Morelia, Michoacán.

Método.

El estudio toma un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, analítico y transversal. Se aplicó a un grupo de 42 enfermeras que laboran en diferentes servicios en un Hospital de Morelia Michoacán. El periodo de aplicación del estudio fue de octubre del año 2018 a diciembre del mismo año.

La presente investigación es de enfoque cuantitativo debido a que utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Cuenta con un enlace descriptivo pues estudia situaciones que generalmente ocurren en condiciones naturales. Estos estudios proveen un gran número de hipótesis, miden de manera más independiente y precisa los conceptos o variables a los que se refieren.

Este estudio es analítico porque establece relaciones entre las variables, de asociación o de causalidad con lo que se pueden probar hipótesis específicas previas surgidas de un estudio descriptivo.

En el presente proyecto se utilizó el método deductivo, ya que se estudia el fenómeno de lo general a lo específico, con la finalidad de llegar de manera sucesiva a un punto de vista más particular. Este método se eligió en especial para facilitar la lectura y la comprensión del lector, por lo tanto, permite analizar de manera más clara y precisa los contenidos temáticos desarrollados dentro de cada marco perteneciente a la presente investigación.

Población

El universo de estudio fue conformado por las enfermeras adscritas en un Hospital de Morelia Michoacán, distribuidas en los diferentes servicios de la unidad de salud. El grupo fue de 42 enfermeras las cuales se eligieron por conveniencia, con un rango de 25 a 45 años de edad promedio, estado civil casadas, número de hijos promedio de 1 a 3, de religión católica, con predominio de diferentes pasatiempos como lectura y ejercicio al aire libre, teniendo la mayoría de la población una categoría de enfermera general con escolaridad de licenciatura distribuidas en los diferentes turnos y en los diferentes servicios.

Instrumentos

Se realizó la adaptación de un cuestionario autoaplicado (versión L), idioma español, con validez y fiabilidad para identificar los tipos de liderazgo de un grupo de 42 enfermeras de un Hospital de Morelia, Michoacán. El método empleado es de adaptación y validación de un cuestionario. Se selecciona una muestra de 42 enfermeras adscritas en los diferentes servicios del Hospital, todas mayores de 18 años. El cuestionario se fundamenta teóricamente en las ideas de B.M.Bass, quien defiende 2 tipos de liderazgo: el transaccional y el transformacional. La versión consta de 45 ítems y se denomina MLQ-5X. Se realiza un consentimiento informado de carácter anónimo con apego legal a los artículos 13, 14 y 22 de la Ley General de Salud en materia de Investigación para la salud. Se aplicó también la ficha de identificación en la que se analizan las variables sociodemográficas de edad, sexo, estado civil, religión, categoría laboral, servicio, turno, número de hijos, usando un método de componentes principales.

Se tomaron en cuenta los siguientes criterios de inclusión: ser enfermera de la institución de salud en la que se realizó el estudio, encontrarse distribuida en los diferentes servicios que integran el Hospital y haber aceptado participar en el presente proyecto de investigación. Dentro de los criterios de exclusión encontramos a las enfermeras del Hospital de la ciudad de Morelia en el que se realizó el estudio y no aceptaron participar en la investigación por diferentes motivos como vacaciones, incapacidades y falta de interés en el tema.

Entre los criterios de eliminación tenemos a las enfermeras del Hospital de Morelia objeto del estudio que sí participaron en la muestra y no contestaron de forma completa el instrumento para identificar los diferentes tipos de liderazgo y las enfermeras integrantes del equipo de investigación.

La variable dependiente está conformada por las enfermeras que desconocen su tipo de liderazgo y puede ser funcional para mejorar los diferentes servicios. La variable independiente es ser enfermera del Hospital de Morelia Michoacán elegido para el estudio de investigación.

Resultados

Se entrevistaron a 42 enfermeras las cuales se eligieron por conveniencia de un Hospital de Morelia Michoacán con un promedio de edad, con un rango de 26 a 35 años, el 40.5% (17), seguido de las que tienen de 36 a 45 años 28.6% (12), con menor frecuencia las que se encuentran en el rango de edad de 46 a 55 14.3% (6), después las de 56 a 65 años 9.5% (4) y por último y con menor frecuencia las que se encontraban en edad de 20 a 25 años 7.1% (3). Representando un total del

100% (42) son del género femenino, distribuidas en los diferentes turnos, el 42.9% (18) turno matutino, 21.4% (9) turno vespertino, el 19% (8) turno nocturno y el 16.7% (7) jornada acumulada. El estado civil del total de las entrevistadas, el 59.5% (25) de las participantes fueron casadas y el 40.5 % (17) solteras. Según su religión, los resultados fueron 85.7% (36) católicas, 9.5% (4) cristianas, el 2.4% (1) manifestó ser testigo de Jehová y el 2.4% (1) a otra religión. Se observa en cuanto al número de hijos que el 81%(34) manifestó tener entre 1 a 3 hijos, 14.3% (6) no tener hijos y el 4.8% (2) tener 4 o más hijos. En la categoría laboral, 47.7% (20) de las enfermeras participantes han sido contratadas como enfermeras generales, el 42.9% (18) tienen código de contratación como enfermera auxiliar y por último y con menor frecuencia el 4.8% (2) fueron contratadas como enfermera especialista y el mismo porcentaje que corresponde a 4.8% (2) como jefes de servicio.

Con respecto a la escolaridad se muestra que el 76.2 % (32) tienen un grado de preparación de nivel licenciatura, seguido de las que tienen nivel técnico 11.9% (5), con menor frecuencia 4.8%(2) con formación postécnico y con la misma frecuencia 4.8% (2) de preparación de maestría y el 2.4% (1) con especialidad. Por lo que corresponde al servicio el 40.5%(17) están adscritas al servicio de hospitalización, 19% (8) se desempeñan en consulta externa, con menos frecuencia se encuentran las enfermeras que trabajan en el servicio de quimioterapia con una frecuencia de 14.3% (6),seguido de las enfermeras que desempeñan con funciones administrativas que corresponde a 9.5% (4), con menor frecuencia 4.8% (2) las que están en el servicio de braquiterapia, 4.8% (2) las que trabajan en cuidados intensivos, con frecuencia similar 4.8% (2) las que desempeñan en el servicio de quirófano y por ultimo con menor frecuencia las que trabajan en el área de CEyE con un 2.4%(1) participante.

La distribución de la escala de calificación el 23.8 % (10) que corresponde a un frecuencia aproximada de 42 participantes tienen un nivel de liderazgo bajo, el 21.4% (9) tienen un nivel de liderazgo medio, el 16.7% (7) nivel de liderazgo medio alto, el 19.0 % (8) de las enfermeras participantes en el estudio tienen un nivel de liderazgo bajo y 19% (8) con nivel de liderazgo alto. (Véase Tabla 1)

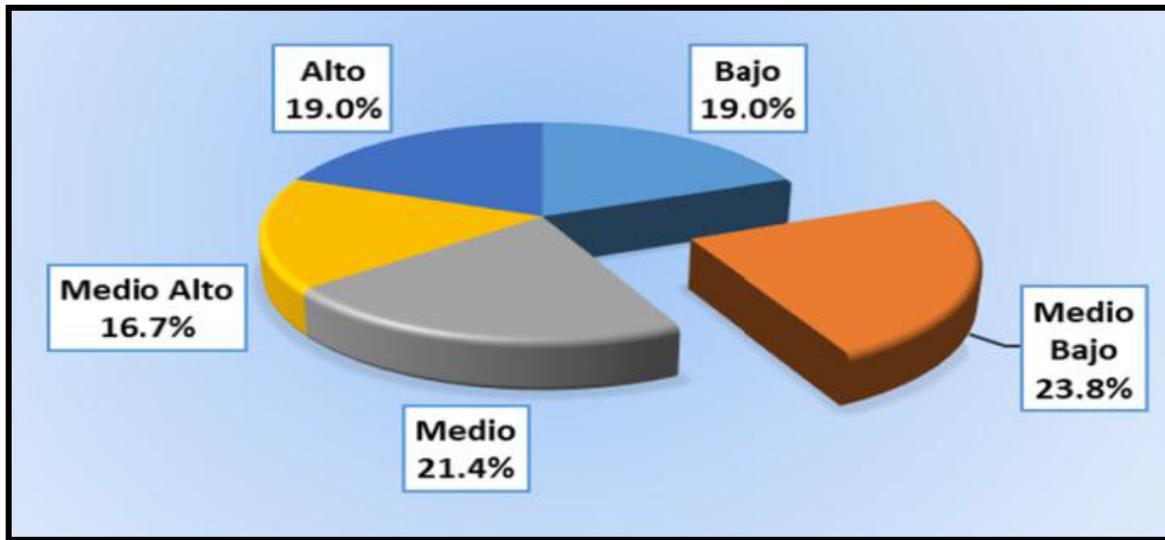
Tabla 1. Nivel de liderazgo de las enfermeras participantes en el estudio.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	8	19
Medio Bajo	10	23.8
Medio	9	21.4
Medio Alto	7	16.7

Alto	8	19
Total	42	100

Fuente: Cuestionario de Liderazgo Versión L.

Gráfico 1. Nivel de liderazgo de las Enfermeras participantes en el estudio.



Fuente: Cuestionario de Liderazgo Versión L.

La variable edad y la escala de calificación del cuestionario de liderazgo Versión L, fueron asociadas en el cual observamos una relación, muy marcada con los rangos de edad de las participantes de 56 a 65 años 4(9.5%) tienen un nivel de liderazgo alto, de 36 a 45 años 2(4.8%), de 46 a 55 años 1(2.4%) y del rango de edad de los 20 a 25 años tienen 1(2.4%), dentro del nivel de liderazgo medio alto la mayor frecuencia fue para el rango de edad de 36 a 45 años 3(7.1%), siguiendo el de 26 a 35 años 2 (4.8%) y con la misma frecuencia para el rango de 46 a 55 años 2 (4.8%). Las participantes tienen un nivel de liderazgo medio con un rango de edad de 26 a 35 años 5(11.9%), 46 a 55 años 2 (4.8%), de 20 a 25 y de 36 a 55 tienen la misma frecuencia 1 (2.4%), el nivel de liderazgo medio bajo se encuentra con mayor frecuencia en el rango de 26 a 35 años 6(14.3%), siguiendo el rango de 36 a 45 años 4(9.5%) y sin frecuencia los demás rangos. Observamos que entre los 26 a 35 años corresponde el 4(9.5%) continuando con menor frecuencia de los 36 a 45 años 2(4.8%) y con la misma frecuencia de los 20 a 25 y de los 46 a 55 años 1(2.4%), observando que la edad es una variable significativa para que se tenga un nivel de liderazgo alto. (Véase Tabla 2.)

Tabla 2. Relación de la variable sociodemográfica edad con el nivel de liderazgo de las Enfermeras participantes.

Edad	Bajo	Medio bajo	Medio	Medio alto	Alto	Total
20 a 25	1 (2.4%)		1 (2.4%)		1 (2.4%)	3 (7.1%)
26 a 35	4 (9.5%)	6 (14.3%)	5 (11.9%)	2 (4.8%)		17 (40.5%)
36 a 45	2 (4.8%)	4 (9.5%)	1 (2.4%)	3 (7.1%)	2 (4.8%)	12 (28.6%)
46 a 55	1 (2.4 %)		2 (4.8%)	2 (4.8%)	1 (2.4%)	6 (14.3%)
56 a 65					4 (9.5%)	4 (9.5%)
Total	8 (19.0%)	10 (23.8%)	9 (21.4%)	7 (16.7%)	8 (19.0%)	42 (100%)

Fuente: Cuestionario de Liderazgo Versión L.

El estado civil distribuido por nivel de liderazgo quien tiene un nivel alto son las casadas 5(11.9%) y con menor frecuencia las solteras 3(7.1%), en la variable de religión el valor modal fue la católica con el 6(14%) y la misma frecuencia de 1(2.4%) para la cristiana, los testigos de Jehová entre otras, por lo que esta variable no es significativa para el nivel de liderazgo. En relación a la categoría laboral, tenemos que el nivel de liderazgo alto es para las enfermeras generales 5(11.9%), siguiendo las enfermeras auxiliares 2(4.8%) y con menor frecuencia las enfermeras especialistas 2(4.2%). Por lo que se determina que el nivel de liderazgo es independiente de la categoría de las participantes. (Véase Tabla 3.)

Tabla 3. Relación de la variable sociodemográfica escolaridad con el nivel de liderazgo de las enfermeras participantes.

Escolaridad	Bajo	Medio bajo	Medio	Medio alto	Alto	Total
Técnico	2 (4.8%)		1 (2.4%)	1 (2.4)	1 (2.4%)	5 (11.9%)
Pos técnico					2 (4.8%)	2 (11.9%)

Licenciatura	5 (11.9%)	9 (21.4%)	8 (19.0%)	5 (11.9%)	5 (11.9%)	32 (76.2%)
Especialidad		1 (2.4%)				1 (2.4%)
Maestría	1 (2.4%)			1 (2.4%)		2 (4.8%)
Total	8 (19.0%)	10 (23.8%)	9 (21.4%)	7 (16.7%)	8 (19.0%)	42 (100%)

Fuente: Cuestionario de Liderazgo Versión L.

En relación al turno, en el matutino existe liderazgo alto 4(9.5%) con la misma frecuencia en el vespertino y nocturno 2(4.8%). A diferencia del nivel de liderazgo medio alto se presenta con la misma frecuencia 3(7.1%) en el turno matutino y vespertino y en el turno nocturno se tiene con menor frecuencia 1(2.4%). Considerando que esta variable sociodemográfica si es significativa para que el personal de enfermería ejerza un liderazgo alto.

En relación con los servicios de adscripción, se encontró que en donde se encuentra con mayor frecuencia un nivel de liderazgo alto es en consulta externa 5(11.9%) seguido del servicio de hospitalización se tiene el 2(4.8%) y con menor frecuencia encontramos 1(2.4%) en CEyE, se tiene que en donde se presenta todos los niveles de liderazgo bajo, medio bajo, medio, medio alto, alto es el servicio de hospitalización, en tanto que en los demás servicios como braquiterapia, cuidados intensivos, quirófano, ceye, consulta externa, y en la administración se tiene con la misma frecuencia 1(2.4%), por lo que el servicio es significativo para el nivel de liderazgo.

Conclusiones

Al termino de este proyecto de indagación y de acuerdo con los resultados obtenidos hemos podido definir, concretar y confirmar, que existe un nivel de liderazgo medio bajo en el personal de enfermería de un Hospital en Morelia, Michoacán. Ya que existen múltiples factores que no permiten el desarrollo profesional del personal de enfermería.

Las enfermeras que participaron en el estudio mostraron que las características sociodemográficas son un estándar en la población de enfermería, es decir, que son características de cohorte comunes en la disciplina de enfermería a nivel nacional. Además, existen múltiples factores que impiden a que la enfermería como profesión no desarrolle su liderazgo.

El contexto en el que se dan los resultados es un ámbito hospitalario, en donde existe la hegemonía de poder, es decir, un hospital en donde está delimitada y socialmente identificada la profesión de enfermería en ser de menor rango que otra profesión.

Con esto, se puede decir que las enfermeras en su práctica cotidiana se encuentran supeditadas a indicaciones que se deben seguir en el día a día de una jornada laboral, por lo que, a pesar de ser una profesión indispensable en un hospital, esto le impide actuar de manera independiente.

Enfermería forma parte de un equipo multidisciplinar y el trabajo se realiza con el objetivo de lograr el bienestar del paciente, mayormente enfocado al cuidado. Sin embargo, el trabajo de cuidado de labor humana, no es reconocido por la sociedad ni por otras profesiones, reconociéndola incluso como un trabajo artesanal y no como una profesión científica, independiente y humanística igual a una licenciatura en medicina o una licenciatura en psicología.

Al ser un trabajo eminentemente femenino, el compañerismo, la equidad en el trabajo y el ambiente laboral, muchas veces se torna difícil y obstaculiza el liderazgo entre la propia disciplina. Sin embargo, se reconoce que existen enfermeras líderes que pueden ser identificadas de manera informal, lo cual no se reflejan en este trabajo, sin embargo algunas enfermeras líderes que se encuentran en el ámbito estatal y nacional con un buen nivel de liderazgo, tal es el caso de enfermeras líderes en puestos directivos, diputadas del Congreso del Estado de Enfermeras como presidentas de Asociaciones de Enfermería, líderes estatales responsables de programas y dirigiendo departamentos de enfermería.

Cabe señalar que, en este trabajo, se cuestiona, si el nivel de liderazgo tiene relación con la profesión de enfermería o con el sexo femenino, ya que se cree que no es una condición únicamente de la profesión de Enfermería sino de la condición humana.

Es necesario que enfermería reconozca la lucha por la solidaridad entre mujeres con respecto a las cuestiones sociales de género. Únicamente reconociéndonos como mujeres empoderadas y valiosas despertaremos en nosotras mismas el liderazgo que llevamos dentro, con nosotros, desde el nacimiento.

Es importante y necesario que la propia enfermera reconozca a la enfermera, como mujer, profesionista, experta mujer exitosa, trabajadora, así como sus logros personales, profesionales, familiares, sociales y de aceptación dentro de la institución donde labora y fuera de la misma, para que una vez reconocida por su compañera de trabajo, se vaya empoderando de su profesión y así mismo la sociedad le dé ese reconocimiento que le hace falta a la enfermera mexicana.

Referencias

- Bés C. G. (2004) Genero y enfermería. *Índex de enfermería*; 13(46): 07-08.
- Blázquez-Rodríguez, M. (2005). *Los componentes de género y su relación con la enfermería*. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962005000300010
- Cano-Caballero, Gálvez MD. (2004). *Enfermería y género tiempo de reflexión para el cambio*.
- Crespo, M., López. J. (2008). *Cuidadoras y Cuidadores: El efecto de género en el cuidado no profesional de los mayores*. Boletín sobre el envejecimiento. Perfiles y tendencias. (1ª ed.) Madrid.
- Fajardo T. (2004). *Influencia del género en el reconocimiento de los cuidados enfermeros visibles e invisibles*. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962004000200002
- Ganga, F., & Navarrete, E. (2013). *Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización* (pp. 52-77). Maracaibo, Venezuela: Universidad del Zulia.
- García, M., & Solarte. (2015). *formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales* (1st ed.). Colombia.
- Guerrero, s., & Cid, p. (2015). *Una reflexión sobre la autonomía y el liderazgo de enfermería*.
- Guevara, C. & Baltazar, R. (2010). *Liderazgo en enfermería* (1st ed., p. 265). Hidalgo.
- La edad y el trabajo*. (2019). Retrieved from <https://www.monster.es/orientacion-laboral/articulo/la-edad-y-el-trabajo>
- Blázquez-Rodríguez MI. *Los componentes de género y su relación con la enfermería*. (2005). http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962005000300010
- La edad y el trabajo*. (2019). Retrieved from <https://www.monster.es/orientacion-laboral/articulo/la-edad-y-el-trabajo>
- Mauricio, A. (2012). *Mejores prácticas de liderazgo competitivo con valor*. [Place of publication not identified]: Editorial Academica.
- Nightingale, F. (2001). *Notas de Enfermería: que es y que no es*. 6ª. Reimp. Ed. Barcelona: Masson.

Revista científica pensamiento y gestión (2013) Revista de la escuela de negocios de la universidad del norte del Norte Barranquilla (Colombia) Universidad
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/index>
<https://betssy3961.wordpress.com/2007/01/19/liderazgo-en-enfermeria/>
http://www.trabajo.com.mx/caracteristicas_de_un_lider.htm

Soria, M. (2013). *Diseño de una Escuela de Liderazgo Enfermería*. Colombia: Pamplona.

Secretaria de Salud. (2013). Norma Oficial Mexicana NOM-019-SSA 3 2013 para la Práctica de Enfermería en el Sistema de Salud.

Ventosa, F. (1984) *Historia de la enfermería española* (Madrid).

Voces de hombres por la igualdad de género [home page on the internet].
<http://vocesdehombres.wordpress.com/>