

Factores que determinan el liderazgo y autonomía de enfermería en la práctica clínica

Factors that determine nursing leadership and autonomy in clinical practice

Ricardo Lucio-García^a, Perla Mariel Martínez-Bautista^b, Sofía Montiel-Alanís^c, Fatima Santacruz-Santos^d, Verónica Janette Velasco-Elizalde^e, Rosario Barrera-Gálvez^f

Abstract:

Nursing as a profession and discipline has been constantly evolving over time, above all, when referring to a leadership position in the health service, above all, there is no favorable response to said positioning, the research was carried out with the objective of analyzing the factors that determine the leadership and autonomy of nursing graduates in clinical practice in the emergency department. The methodology is quantitative, with a population of 30 nurses from a private hospital in Pachuca, Hidalgo; that are distributed in 4 services of the morning shift being in the emergency department, medicine, internal and the ICU. As Results: the participants were identified with an age between 35-50 years and a female predominance; It was identified that 48% of them were not leaders in their work, in addition to identifying 46% disinterest and little autonomy. Conclusion The factor that most influences the lack of leadership and autonomy in clinical practice in the emergency department is the lack of security, both in terms of knowledge and in the performance of the practice.

Keywords:

Nursing, autonomy, leadership

Resumen:

La enfermería como profesión y disciplina ha ido evolucionando constantemente a través del tiempo, sobretodo, al momento de referirnos a una posición de liderazgo en el servicio de salud sobre todo no hay respuesta favorable para dicho posicionamiento, se realizó la investigación con el **objetivo** de analizar los factores que determinan el liderazgo y autonomía de los licenciados en enfermería en la práctica clínica en el servicio de urgencias. La **metodología** es de tipo cuantitativa, con una población de 30 enfermeras de un hospital privado en Pachuca, Hidalgo; que se encuentren distribuidas en 4 servicios del turno matutino siendo en el servicio de urgencias, medicina, interna y la UCI. Como **Resultados**: los participantes se identificaron con una edad entre los 35-50 años y una predominancia femenina; se identificó que un 48% de ellas no se muestran líderes en su trabajo, además de identificar un desinterés del 46% y con poca autonomía. **Conclusión** el factor que más influye en la falta de liderazgo y autonomía en la práctica clínica en el servicio de urgencias es la falta de seguridad tanto de conocimientos como propios a la realización de la práctica.

Palabras Clave:

Enfermería, autonomía, liderazgo

^a Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0000-0003-2106-6255>, Email: lu319857@uaeh.edu.mx

^b Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0000-0002-7760-043X>, Email: ma390690@uaeh.edu.mx

^c Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0000-0002-9340-3241>, Email: mo338274@uaeh.edu.mx

^d Autor de Correspondencia, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0000-0002-1624-1429>, Email: sa391728@uaeh.edu.mx

^e Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0000-0002-4393-0326>, Email: ve390587@uaeh.edu.mx

^f Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0000-0002-1949-5424>, Email: rosario_barrera@uaeh.edu.mx

Introducción

El desarrollo de la enfermería como profesión y disciplina ha evolucionado constantemente a través del tiempo, mediante la aplicación de nuevas técnicas, nuevos equipos de trabajo a su vez materiales distintos y por lo tanto nuevas responsabilidades que se dirigen hacia el posicionamiento del rol de líder autónomo al interior de los equipos de salud.

Letelier y Velandia mencionan que se debiera avanzar aún más, desde la profesionalización al profesionalismo, como una apuesta de integración teórica y práctica, en donde se combine conocimiento, con saber hacer y saber moral, en donde se facilite la eficacia para la toma de decisiones de manera autónoma en la acción del cuidar y no sólo cumplir con indicaciones médicas y realizaciones de carácter técnico, esto no es asumir el liderazgo para la gestión del cuidado en su integridad, sino ser máquinas de trabajo.⁽¹⁾

Es bien sabido que tanto el gobierno como las instituciones hospitalarias han contribuido con las profesionales de enfermería en aspectos que fortalecen el quehacer autónomo de enfermería, sin embargo, esto no necesariamente se ha desarrollado en las profesionales con lo que respecta a la capacidad de liderar, se muestran apáticas a la manera de enseñar, de atender a sus pacientes.⁽¹⁾

Para aplicar el liderazgo como estilo de vida se requiere la aplicación del pensamiento crítico y audacia en la toma de decisiones, resolución de conflictos rápida y eficazmente, también una completa gestión del cuidado con estándares de calidad.⁽¹⁾

La siguiente investigación tiene como finalidad analizar qué factores llevan a enfermería a la falta de autonomía y liderazgo.⁽²⁾

La investigación se realizó en el año 2021 en el hospital general de Pachuca, teniendo una finalidad académica y profesional que nos permita conocer los factores que como enfermería nos llevan a la falta de liderazgo y autonomía.⁽²⁾

Marco teórico

La profesión de enfermería ha evolucionado constantemente y de una manera impresionante, lo que ha permitido la inserción de diversos conceptos como lo es la autonomía y el liderazgo, sin embargo, no siempre ha sido considerado con el mismo valor.

Dichos cambios han sido la principal causa de que se haya posicionado la enfermería como profesión autónoma, y por consiguiente se satisfagan diversas necesidades de cuidados y se asuma la responsabilidad de liderar la gestión de los mismos en las personas, grupos, familias y comunidades.

Es por ello, que la autonomía y el liderazgo son conceptos sumamente necesarios y de vital importancia en la enfermería, por lo que han sido cuestionados en el sistema de salud siendo priorizados en la profesión como deber ético en la profesionalización del cuidado.

Por otro lado, para ejercer el liderazgo es necesario el pensamiento crítico en la toma de decisiones para que de esta manera sea más fácil y rápida la resolución de conflictos, así como la gestión del cuidado en los estándares de calidad.

El liderazgo es considerado como una habilidad humana que ayuda a fortalecer la dirección y gestión⁽³⁾, lo cual ayudará a constituir la condición para que la enfermera y el equipo de trabajo alcancen los todos los objetivos planeados en el sistema de cuidados.

Se identifica que el liderazgo es una habilidad esencial en la vida profesional de los enfermeros, ya que los capacita para comunicarse claramente ante un grupo de personas, siendo capaz de señalar soluciones a los diversos conflictos que se presente y así lograr tener iniciativa en la toma de decisiones, lo cual es un atributo que garantiza tener un gran desempeño en su trabajo y por consiguiente demostrar una estrecha relación en el liderazgo de las y los enfermeros.⁽³⁾

Es muy importante desarrollar ciertas habilidades para prosperar y lograr posicionarse como líder manteniéndose comprometido, siendo flexible, lograr una comunicación efectiva, ser responsable, tener una buena relación interpersonal, ser creativo, organizado y saber escuchar.⁽⁴⁾

El empoderamiento de enfermería en México, según Julio Cesar Cadena Estrada, es una de varias disciplinas que se encuentra en una posición subordinada y son suprimidas para poder superarse a sí mismo y llegar a dominar la profesión.

Hablando específicamente de enfermería, al encontrarse en convivencia con otras disciplinas que de igual manera se relacionan con la atención a la salud y que poseen de mayor poder para tomar decisiones, o tienen mayores recursos económicos, incluso cuando esto último

claramente no tiene relación con el hecho de ser competente en la profesión, son factores que hacen ver a enfermería como una profesión subordinada, que no tiene el reconocimiento que merece, pese a que nos encontramos en pleno siglo XXI. ^(3,4)

Una manera de lograr el empoderamiento de enfermería es que las y los enfermeros sean competentes al momento de ejercer la práctica clínica, que cuenten con los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para ejercer con responsabilidad y puntualidad la profesión de enfermería.

De manera que, logrando autonomía, y liderazgo en enfermería, podremos ser parte del empoderamiento de esta profesión. ⁽⁵⁾

Enfermería como profesión, deberá ser una práctica basada en, “enfermería basada en la evidencia” (EBE), pero para que esto se lleve a cabo de manera legítima, habrá que alcanzar primero, la autonomía profesional. ⁽⁶⁾

La EBE nos da certeza de obtener resultados efectivos y seguros, de igual manera nos ayuda a saber tomar la mejor decisión, esto en conjunto que conocimientos que debe poseer el profesional de enfermería, si bien el conocimiento es solo un factor, para poder llegar a la autonomía profesional, es un conjunto de habilidades y aptitudes. ⁽⁷⁾

Objetivo

Analizar los factores que determinan el liderazgo y autonomía de los licenciados en enfermería en la práctica clínica en un hospital de segundo nivel privado.

Material y Método

El diseño metodológico es cuantitativo, descriptivo, transversal. La muestra fue a disposición conformada por 30 enfermeras, que cumplieron con los criterios de inclusión, exclusión y eliminación. Tales como:

- Enfermeras que se encuentren distribuidas en los distintos turnos en el servicio de urgencias.
- Edades que fluctúen entre los 35-50 años.
- De género femenino.
- Con al menos dos años de experiencia en este servicio.

En el mes de noviembre del año 2021, se realizó la aplicación de la herramienta de evaluación, por medio de una encuesta con una escala tipo Likert, denominada

“Factores que determinan el liderazgo y autonomía de los licenciados en enfermería en la práctica clínica” con 12 ítems, con un nivel de confiabilidad de Alfa de Combach de 0.75.

Para el análisis de cada una de las variables, se envió por correo electrónico, y por medio de un enlace en WhatsApp a distintas enfermeras que laboran en hospital general de Pachuca. Cada uno de los ítems está estructurado de acuerdo con las variables de la investigación y así mismo cuentan con una anchura de 1 a 5, siempre=5, casi siempre =4, a veces=3, casi nunca=2, nunca=1.

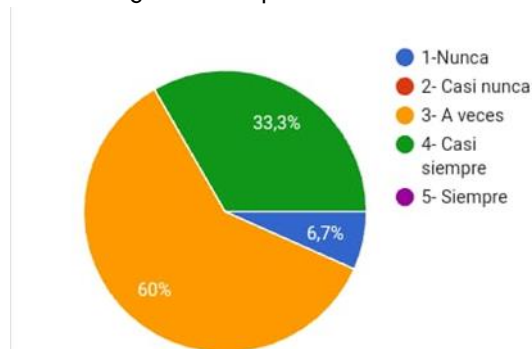
Resultados

Se consideraron únicamente 15 encuestas validas además de haber firmado el firmando consentimiento informado de la investigación.

Al momento de analizar los resultados obtenidos se puede apreciar que uno de los factores más influyentes en la falta de liderazgo y autonomía en enfermería es el trabajo colaborativo ya que gran parte de las encuestadas respondió positivamente a la mala relación entre sus compañeros de trabajo, influyendo en gran medida sobre las enfermeras y su labor, otro de los factores.

En la gráfica 1, es posible apreciar el nivel que reciben las enfermeras sobre el tema de capacitación.

Gráfica 1. ¿Recibe Capacitación?

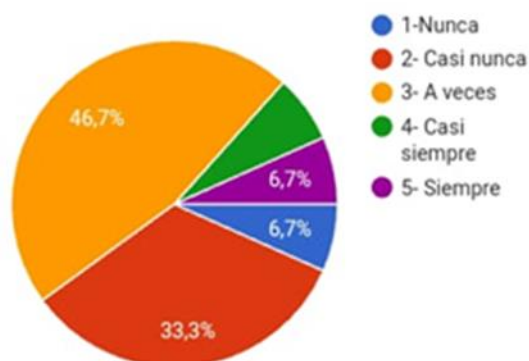


Fuente: N=15 Encuestados.

El 60% de los encuestados afirman que es necesario recibir capacitación dentro del área de urgencias.

Con respecto al liderazgo que debe de tomar un enfermero o enfermera en los diferentes procedimientos prácticos de enfermería se identificó que el 6% de los encuestados toman la iniciativa para mejorar su trabajo como lo muestra la siguiente gráfica.

Gráfica 2. Iniciativa en el trabajo



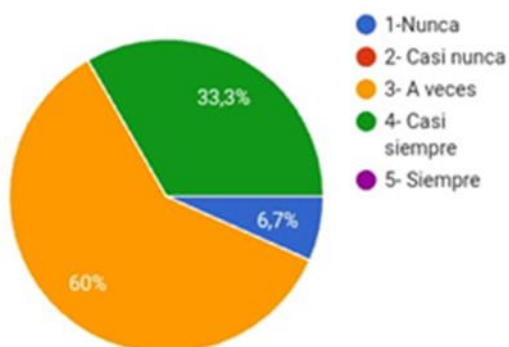
Fuente: N=15 Encuestadas.

El liderazgo y autonomía que debe de tener el personal de enfermería, en ocasiones se ve mermado por el miedo o inseguridad que se presenta al momento de realizar algún procedimiento clínico, debido a la poca capacitación que se les otorga en el hospital. ⁽⁸⁾

El 46.7% de las enfermeras respondió que toman la iniciativa en el desempeño de sus actividades, sin embargo, el 33.3% respondió que casi nunca toma la iniciativa.

En la gráfica 3, se encuentran datos sobre el sentir de la falta de capacitación sobre los procesos que realiza la enfermera en el hospital.

Gráfica 3. Capacitación por miedo o inseguridad



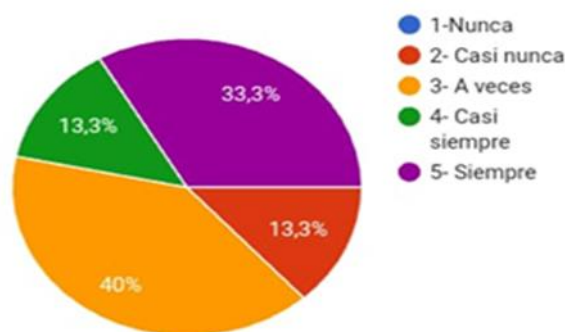
Fuente: N=15 Encuestadas.

El 60% de los encuestados aseguran tener miedo en algunos procedimientos, por lo que se requiere de

capacitación para que el personal de enfermería se sienta seguro al realizar cualquier procedimiento el área de urgencias.

En la siguiente gráfica 4, podemos ver que los conocimientos y competencias de un trabajador de la salud como es la enfermería, es de gran importancia contar con seguridad y liderazgo debido a ello es empático con el paciente.

Gráfica 4. Conocimiento y competencias



Fuente: N=15 Encuestadas.

El 33% de los encuestados refiere que sus conocimientos y competencias son suficientes para la toma de decisiones en un caso extremo dentro del área de urgencias. Como podemos ver el 77% requiere de capacitación y liderazgo en los procedimientos prácticos en la enfermería.

Conclusiones

Dentro de la investigación, se contaron con algunas dificultades por los tiempos de pandemia que estaba pasando el estado de Hidalgo y las enfermeras se encontraban con una carga de trabajo mayor a lo habitual.

En relación a lo expuesto podemos decir que el trabajo colaborativo es un factor importante e influyente en el liderazgo y autonomía de enfermería y en gran parte se hizo evidente la relación en el trabajo en equipo. Así como una falta capacitación al personal por parte de los directivos del hospital.

Las enfermeras tienen que dar un paso al frente en lo que a liderazgo se refiere y tomar las riendas con respecto a su desempeño en los hospitales debido a que trabajan con seres humanos y en estos momentos es necesario, más que nunca, nuestro empoderamiento.

Con los datos obtenidos se puede identificar, que la falta de liderazgo y autonomía constituye una problemática debido a que esta profesión es de servicio generalmente la mayor parte de la fuerza de trabajo en el área de salud, siendo esencial su formación para forjar el actuar con libertad y responsabilidad ante la toma de decisiones, las cuales serán ejercidas con autonomía y liderazgo, brindando así una gestión de cuidado de calidad.

Finalmente, se cuentan con datos de información clara que se puede utilizar en futuras investigaciones.

Referencias

- [1] Landman C, Y. Arriola, A. Chacón, C. Esparza, P. Pizarro, J. Molina. Transitando hacia el ejercicio de autonomía y liderazgo. Scielo. 2019; p. 1-4.
- [2] Núñez SG, Henríquez C. Una reflexión sobre la autonomía y el liderazgo de enfermería. Redalyc. 2015; p. 129-140.
- [3] Alexander BC. Liderazgo de enfermería una necesidad actual. scielo. 2017; p. 178-179.
- [4]. Claudio AC. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores públicos o privados. scielo. 2015; p. 70-83.
- [5] Gregoris AM. Diario enfermero. [Online].; 2019 [cited 2019 November 27]. Available from: <https://diarioenfermero.es/el-empoderamiento-enfermero-factor-clave-para-el-liderazgo-de-la-profesion/>.
- [6] Núñez SG, Cid Henríquez P. Una reflexión sobre la autonomía y el liderazgo en enfermería. Scielo. 2015; p. 9-19.
- [7] Martínez CL. Autonomía profesional. factor clave para el ejercicio de la enfermería basada en la evidencia. Scielo. 2016; p. 42-46.
- [8] Sampierí R, Fernández C, Baptista P. Tipos de Muestra. In Hernández Sampierí R. Metodología de la Investigación. México D.F.: Mc Graw Hill; 2016. p. 274-280 [4] Grady P, Lucio-Gough L. El automanejo de las enfermedades crónicas: un método integral de atención. Panam. J. Public. Health. 2015; 35(9): 187-194.