

**LIDERAZGO DE LOS ENFERMEROS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD
DE CÓRDOBA EN LA E.S.E., HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERIA,
2011**

ANDREA PAOLA HERRERA LARA

MILENA LILIBETH VIOLA SOLANO

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ENFERMERÍA**

2011

**LIDERAZGO DE LOS ENFERMEROS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD
DE CÓRDOBA EN LA E.S.E., HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERIA,
2011**

**ANDREA PAOLA HERRERA LARA
MILENA LILIBETH VIOLA SOLANO**

Trabajo de grado

**Asesora temática
Mónica Isabel Hanna Lavalle
Enfermera Especialista en Administración en salud**

**Asesor Metodológico
Álvaro Antonio Sánchez Caraballo
Enfermero-Doctor en Salud Pública**

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ENFERMERÍA
2011**

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Montería, Diciembre de 2011

DEDICATORIA

A Dios primeramente por ser mi guía, fortaleza y fuente de sabiduría en todo el transcurso de mi vida.

A mis padres José Herrera, Loida Lara y hermanos, Sarly, José Guillermo y María clara por ser esos seres extraordinarios y comprensivos, que siempre estuvieron allí para acompañarme y apoyarme en mis estudios.

Y a todas esas personitas especiales que el todo poderoso puso en mi camino y que día a día me llenan de felicidad. A ellos también les dedico este fruto de un arduo trabajo.

ANDREA HERRERA

A Dios por las bendiciones brindadas durante toda la carrera, y los dones descubiertos durante la misma; haberme dado la vida, la fortaleza y sabiduría para seguir adelante.

A mi familia y amigos cercanos por su apoyo directo e indirecto durante toda mi vida.

A Julio por su apoyo incondicional.

MILENA VIOLA

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos a:

DIOS, por ser la luz que ilumino nuestro sendero y ser fuente de entendimiento y sabiduría, para culminar esta etapa del camino.

Nuestros padres y hermanos por su apoyo y colaboración constante.

Las enfermeras jefes de la E.S.E., Hospital San Jerónimo de Monteria, que prestaron su valiosa colaboración para que este trabajo de grado fuera posible.

Álvaro Sánchez Caraballo, director metodológico y Mónica Hanna Lavallo, directora temática, por su colaboración y por estar siempre a nuestro lado, para brindarnos aportes y guiarnos durante todo el proceso.

Universidad de Córdoba, por brindarnos todos esos conocimientos necesarios para poder ejercer un buen papel como profesionales.

CONTENIDO

	Pág.
RESUMEN	
SUMMARY	
INTRODUCCION	11
1. OBJETIVOS	14
1.1. OBJETIVO GENERAL	14
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
2. MARCO REFERENCIAL	15
3. METODOLOGÍA	36
3.1. TIPO DE ESTUDIO	36
3.2. ESCENARIO DEL ESTUDIO Y POBLACIÓN	36
3.3. MUESTRA	36
3.3.1. TIPO DE MUESTREO	36
3.4. UNIDAD DE ANÁLISIS	36
3.4.1 Criterios de inclusión	36
3.4.2 Criterios de exclusión	36
3.5 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	37
3.6 ASPECTOS ÉTICOS Y LEGALES	37
4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	38
5. CONCLUSIONES	52
6. RECOMENDACIONES	54
BIBLIOGRAFÍA	55
ANEXOS	61

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Frecuencia de la toma de decisiones por el grupo de trabajo	38
Tabla 2. Toma de decisiones en el equipo de trabajo	39
Tabla 3. Carácter de los enfermeros egresados	41
Tabla 4. Promoción de la comunicación por los egresados	42
Tabla 5. Trabajo del enfermero como líder	43
Tabla 6. Tipo de contratación en los enfermeros	45
Tabla 7. Rol desempeñado de las enfermeras en la institución	47
Tabla 8. Conocimientos universitarios suficientes para ejercer el liderazgo	49
Tabla 9. Estudios adicionales en los enfermeros	50

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Consentimiento informado	62
Anexo B. Encuesta a grupos de apoyo	63
Anexo C. Encuesta enfermeras	65
Anexo D. Encuesta cliente interno	67
Anexo E. Encuesta cliente externo	68

RESUMEN

Se realizó una investigación de tipo descriptiva, con enfoque cuantitativo, cuyo objetivo fue determinar el liderazgo de los enfermeros egresados de la Universidad de Córdoba en la E.S.E., Hospital San Jerónimo de Montería. El estudio, se llevó a cabo en la E.S.E., anteriormente enunciada. Los sujetos del estudio fueron seleccionados por muestreo no probabilístico por conveniencia. La muestra estuvo constituida por los egresados del programa de enfermería de la Universidad de Córdoba, de planta y contrato, a los cuales se les realizó una encuesta estructurada con previa prueba piloto.

Los resultados de esta investigación dieron a conocer que la mayor parte de las egresadas ejercen un liderazgo de tipo autocrático.

Así mismo, se determinó que la mayoría del personal que labora en la institución son mujeres, y predomina el estado civil separado y soltero. También, gran parte de ellas son procedentes de Montería. Igualmente, un número significativo de los egresados tienen una personalidad de tipo desafiadora, que se relaciona con el tipo de liderazgo autocrático, donde es el líder quien toma las direcciones del grupo, da órdenes y normas.

Además, se identificó que las enfermeras de planta ejercen un mejor liderazgo debido a la motivación que les genera su salario.

Palabras claves: organización, liderazgo, enfermería.

SUMMARY

We conducted a descriptive research with quantitative approach, whose objective was to determine the leadership of nurses graduating from the University of Cordoba in the ESE, Hospital San Jeronimo in Monteria. The study took place in the E.S.E previously stated. The study subjects were selected by convenience non-probability sampling. The sample consisted of graduates of the nursing program at the University of Córdoba, plant and contract, which underwent a structured questionnaire after pilot testing.

The results of this investigation disclosed that most of the graduates wield autocratic type of leadership.

Also, it was determined that the majority of staff working in the institution are women, and separate predominant marital status and single. Also, many of them are from Monteria. Similarly, a significant number of graduates have a challenging personality type, which is related to the autocratic leadership style, which is the leader who makes the group directions, orders and regulations.

In addition, nurses identified that floor exercise better leadership because of hishigh salary.

Keywords: Organization, leadership, nursing.

INTRODUCCIÓN

“Las organizaciones están conformadas por muchas personas que trabajan juntas, actúan en diferentes actividades y en diferentes niveles organizacionales. Muchas de estas personas ocupan posiciones en los diversos niveles administrativos (directores, gerentes o supervisores) para velar por el trabajo de las demás personas, convirtiéndose así en responsables de la actividad conjunta de varios individuos, lo cual implica, necesariamente, liderazgo. El liderazgo es un proceso clave en toda organización y ha sido una preocupación constante tanto de las organizaciones que lo necesitan como de teóricos e investigadores”¹.

“Los líderes suelen ser visionarios; están informados y son elocuentes, seguros y conscientes de su propia identidad. Además, suelen tener excelentes aptitudes de relación interpersonal y son buenos oyentes y comunicadores. Poseen iniciativa, capacidad y confianza necesarias para introducir cambios, motivar, facilitar y aconsejar a los demás. Pueden trabajar en diferentes cargos, desde líder de un equipo de guardia hasta director de un centro. En ocasiones también ocupan puestos voluntarios, como presidente de una asociación profesional o de una junta de directores”.²

Por otro lado, los enfermeros juegan un papel importante al momento de ejercer su rol como líder en una organización. Es por ello que se resalta la necesidad de investigar acerca de esta temática.

¹ CHIAVENATO, Idalberto. Administración en los nuevos tiempos. Bogotá D.C.: McGraw Gill Interamericana, S.A., 2002. 557p. ISBN 85-352-0428-8

² KOZIER, Bárbara, et al. Fundamentos de enfermería: Conceptos, proceso y práctica. 7° ed. España: McGraw-Hill Interamericana, 2004. 524p. ISBN 84-486-0650-7

Para llegar al estudio del liderazgo en enfermería, es de suma importancia resaltar que en la E.S.E hospital San Jeronimo de Montería, una parte de los enfermeros que laboran en el lugar, son egresados de la universidad, quienes ejercen en la institución, algún tipo de liderazgo, que es un aspecto clave para la investigación que se desarrollara por medio de este trabajo de grado.

El presente estudio describe los tipos de liderazgo que ejercen la mayor parte de los egresados de la Universidad de Córdoba al momento de cumplir sus labores en E.S.E. Hospital San Jerónimo de Montería.

Dentro de los antecedentes investigativos, en la Universidad de Córdoba no se hallaron estudios que dieran cuenta del liderazgo que ejercen sus egresados en la E.S.E., Hospital San Jerónimo de Montería. De ahí la necesidad de realizar un estudio sobre esta tendencia. Los aspectos desarrollados dentro de la investigación están: identificación del tipo de liderazgo predominante en los enfermeros egresados; la descripción de sus características socio demográficas, la identificación de la influencia de la personalidad en el ejercicio del liderazgo, descripción de la percepción del cliente interno y externo con respecto al tipo de liderazgo que ejercen los egresados, y por último, se describe la influencia que tiene el tipo de contratación de los enfermeros en el ejercicio del liderazgo.

Para el logro de los objetivos mencionados anteriormente, se realizó dentro de la investigación una metodología descriptiva, con enfoque cuantitativo, y en muestreo por conveniencia.

La información se recolectó con ayuda de encuestas dirigidas a las enfermeras, cliente interno y externo, las cuales fueron realizadas en la institución de salud. Dentro de las limitaciones del estudio se menciona la poca disponibilidad de tiempo y poca colaboración por parte de las enfermeras y cliente interno.

La relevancia investigativa esta dada por la identificación del liderazgo en la cual se benefició la institución de salud. Así mismo, el estudio le brindó a la universidad información de interés acerca de sus egresados, y también le proporcionó una herramienta importante, que le permitió identificar el liderazgo que ejercen sus egresados en la institución en estudio.

1. OBJETIVOS

1.1. GENERAL

Determinar el liderazgo de los enfermeros egresados de la Universidad de Córdoba en la E.S.E., Hospital San Jerónimo de Montería.

1.2. ESPECÍFICOS

- Identificar el tipo de liderazgo predominante en los enfermeros egresados de la Universidad de Córdoba, en la E.S.E., Hospital San Jerónimo de Montería.
- Describir las características socio demográficas de los egresados de la Universidad de Córdoba en la E.S.E., Hospital San Jerónimo de Montería.
- Identificar la influencia de la personalidad en el ejercicio del liderazgo en los egresados.
- Describir la percepción del cliente interno y externo con respecto al liderazgo ejercido por los egresados de la Universidad de Córdoba que labora en la E.S.E., Hospital San Jerónimo de Montería.
- Describir la influencia que tiene el tipo de contratación de los enfermeros en el ejercicio de un buen liderazgo.

2. MARCO REFERENCIAL

Desde épocas remotas, el ser humano ha sentido la necesidad de crear grupos o asociaciones de personas a través de actividades de grupo cuyo propósito puede ser el cumplimiento de un fin. Hoy día esa integración de individuos se llama organización.

Se define como organización, a las “estructuras sociales creadas por los individuos para organizar y realizar actividades de una forma conjunta, consiguiendo la colaboración de los individuos y persiguiendo objetivos específicos”³. La organización es considerada también como una “asociación deliberada de personas para cumplir determinada finalidad”⁴.

Para el cumplimiento de los objetivos en una empresa, el hombre debe poseer entre otros, compromiso, empeño, veracidad y tenacidad, para así enfrentar las situaciones difíciles que se pueden encontrar en cualquier organización.

En relación a lo anterior, Malangón⁵ considera que: el hombre necesita unos valores, dimensiones y potencialidades que se requieren inexorablemente para poder desencadenar el proceso de desarrollo de las instituciones, y en particular, el desarrollo empresarial hospitalario.g

³ DÍEZ DE CASTRO, Emilio Pablo, et al. Administración y dirección. Madrid: Mc Graw Hill Interamericana S.A, 2001. 3p. ISBN 84-481-2818-4

⁴ ROBBINS, Stephen P., Administración, 8 ed. México, Pearson Educación, 2005 p.16 ISBN: 970-26-0555-5.

⁵ MALAGÓN, Op. cit. 100p.

La institución hospitalaria en estudio, tiene como misión “ofrecer servicios de salud de excelente calidad en el II, III y IV nivel de atención a la población del departamento de Córdoba. Como objetivos; brindar a los usuarios una atención equitativa e integral; optimizar la utilización de los recursos, instalaciones y equipos para la prestación de un excelente servicio de salud, y retroalimentar permanentemente el sistema de gestión de la calidad, garantizando así el mejoramiento continuo de los procesos en los usuarios”⁶.

La empresa en mención, de acuerdo a su plataforma estratégica, requiere de personal con actitud y con grandes capacidades para cumplir sus objetivos institucionales. Asimismo, requiere un recurso humano que sea capaz de vencer los cambios generados por las reformas a la salud, nuevas tecnologías y avances científicos, que a menudo se presentan en la actualidad.

Para el funcionamiento institucional óptimo, se requiere de personas que necesariamente tengan liderazgo. El liderazgo como tal es, una relación de influencia de los líderes hacia sus subordinados. Según López Espinosa⁷, es la actividad de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo.

⁶ E.S.E. Hospital San Jerónimo. Misión y objetivos (on line). Fecha de última actualización: Mayo 28 de 2010. <http://www.esesanjeronimo.monteria-cordoba.gov.co/estructura.shtml>. (agosto, 28, 2011).

⁷ Buenas tareas. Enfermería, Liderazgo y Compromiso (on line). Publicado en Bogotá febrero de 2010. www.buenastareas.com/temas/tema-liderazgo (julio, 26, 2011).

Ser líder, más que aquel individuo, que tiene influencia hacia sus subordinados, “es aquella persona capaz de inspirar y guiar a individuos o grupos. Es el modelo para todo el grupo; no debe ser de ningún modo un caudillo, un cabecilla. El líder es sencillo, veraz, capaz de trabajar en grupo, capaz de expresar libremente sus ideas, capaz de luchar por sus principios, tiene buenas relaciones humanas y piensa con estrategia”⁸.

El tema del liderazgo, es muy controversial, y con ello, se originan numerosos interrogantes. Uno de esos es si el líder nace o se hace, con respecto a ello, Sanders⁹, considera que el liderazgo es una cualidad exclusiva y eléctrica que viene directamente de Dios, y que muchas veces, esas habilidades permanecen ocultas en muchas personas, sólo hasta que se presenta una crisis, comienzan a desarrollarse y de ahí se continúa ejerciéndose toda la vida; mientras que otros individuos, según el autor, obtienen el liderazgo por suerte o por oportunidad. De lo anterior, se resalta que el liderazgo más que una cualidad innata, es una capacidad que Dios dá; que se desarrolla, a medida que se practica la actividad de dirigir. Asimismo, y según lo dicho por el entrenador de futbol americano Vince Lombardi, “los lideres no nacen, se forman con esfuerzo y trabajo arduo”¹⁰.

Por otro lado, el liderazgo se considera como “un tipo de poder personal. A través del liderazgo, una persona influye en otras en función de las relaciones existentes”¹¹.

⁸ VARGAS, Javier. Liderazgo en enfermería (on line). Emagister Publicación 30,03, 2008.
http://grupos.emagister.com/documento/liderazgo_en_enfermeria/1102-22460 (julio, 2, 2011).

⁹ SANDERS, J, OSWALD. Liderazgo espiritual. Estados Unidos: Portavoz. 1995, 27p, ISBN: 978-0-8254-1650-7.

¹⁰ LUSSIER, Robert N. y ACHUA, Christopher F. Liderazgo. México: Thomson 2 Ed, 2005. 9p. ISBN:970-686-463-4

¹¹ CHIAVENATO, Administración en los nuevos tiempos, Op. cit. 559p.

Considerando lo que expresa Chiavenato, “existen cinco tipos de poderes que pueden ejercer los líderes, los cuales son: coercitivo, en donde los subordinados perciben que pueden sufrir una sanción o castigo si no cumplen con las exigencias del dirigente; de recompensa, fundado en el principio de que los liderados aspiran recibir un reconocimiento por parte de su líder; legitimado, basado en el grado de poder otorgado en una organización; competencia, el dirigente posee mayor conocimiento y capacidades que los subordinados, y de referencia, tiene que ver con la excelente capacidad de atraer a los demás individuos, con la ayuda de una personalidad inigualable”¹². Teniendo en cuenta el aparte anterior, es de suma importancia resaltar que “el poder es un sustituto del término influencia, el liderazgo entonces, significa influencia sobre otros individuos”¹³.

Hollander, por su parte, “considera el poder como una característica o habilidad del liderazgo, donde se distinguen tres tipos de ellos que son: poder sobre; quien es basado en la autoridad; poder hacia, que le ofrece a los individuos la posibilidad de actuar libremente, compartiendo el poder y poder desde, caracterizado por tratar de resistir el poder de otros, rechazando lo no deseado”¹⁴.

De acuerdo a lo anterior, se infiere que el verdadero liderazgo, es aquel basado en el poder de competencia y de referencia, donde el individuo debe poseer el talento para direccionar un grupo. Mientras que el poder legitimado y coercitivo, es el menos relevante, ya que la empresa misma es la que impone el cargo que obligatoriamente debe ejercer el individuo para dirigir una organización.

¹² CHIAVENATO, Administración en los nuevos tiempos, Op. cit. 559p

¹³ GRANADA JURADO, Rafael. Liderazgo en el aula. En: Revista digital innovación y experiencias educativas. Publicado el 28 de marzo de 2010. Disponible en: [www. Csi-csif.es](http://www.Csi-csif.es). 8p. ISSN: 1988-6047.

¹⁴ Ibid., p9

Basándose también, en los castigos o multas impuestas por el líder, si el subordinado no le obedece al mismo.

En síntesis, el reto de un líder, es aplicar el poder de competencia y de referencia a su organización; para así ejercer un liderazgo basado en su poder personal, que es el más adecuado.

También se afirma que “Los líderes poseen rasgos y aptitudes específicos como: buen criterio, capacidad de decisión, conocimientos, capacidad de adaptación, integridad, discreción, popularidad, inconformismo y ánimo de colaboración. Según la teoría conductista, la educación, la formación y las experiencias de la vida hacen que los líderes adopten un estilo de liderazgo determinado”¹⁵.

El estilo de liderazgo ejercido por un individuo es directamente proporcional a la educación y a la formación que ha tenido éste durante toda su vida. Se puede decir, que si el líder ha obtenido gran preparación académica, posiblemente el sujeto puede ejercer un tipo de liderazgo autocrático o burocrático. Asimismo, la parte socio demográfica que se relaciona con el lugar de procedencia, es decir, con el contexto en que se formó la persona, interviene también en el estilo de liderazgo ejercido por el individuo. Un ejemplo claro de lo anterior, sería cuando se forma un paralelo entre un sujeto que ha crecido en un lugar rural y otro que lo ha hecho en una zona urbana; obviamente, que las actitudes y las acciones de las dos personas no son iguales, debido a la formación y costumbres recibidas, lo que influye mucho a la hora de ejercer un tipo de liderazgo en específico.

¹⁵KOZIER. Ob. cit. p524.

Para una mayor claridad, Kozier, enuncia una clasificación que da a conocer diferentes tipos de liderazgo como son: **autocrático**, donde el líder toma las direcciones del grupo, da órdenes y normas; **democrático**, quien le da la oportunidad a la colectividad de participar en la toma de decisiones en una organización; **liberal**, donde el dirigente no interviene, si no que deja que el grupo actúe, Este cree en las capacidades de sus subordinados, y solo actúa como gestor de recursos, **burocrático**, se caracteriza porque es una persona que no cree en los demás ni en si mismo para tomar decisiones. Este se rige y se ciñe por las normas establecidas por la ley y por las políticas de la organización para cumplir con los objetivos trazados¹⁶.

Así mismo, es importante tener en cuenta que todo líder, debe poseer ciertas cualidades especiales para poder ejercer con excelencia la labor de direccionar un grupo, para así alcanzar el cumplimiento de las metas específicas en una organización. Estas son: lealtad, valor, deseo, comprensión, decisión, anticipación, espíritu de victoria, credibilidad, tenacidad, organización y oportunidad¹⁷.

Además de lo anterior, se dice que un líder debe tener entre otras las siguientes características personales:

Inteligencia y capacidad, en donde se debe poseer capacidad cognoscitiva, inteligencia, conocimiento, juicio y decisión. En la personalidad, el líder debe tener confianza en si mismo, integridad y honradez, entusiasmo, deseo de liderar y buscar independencia. En cuanto a las características sociales, debe ser sociable, con buenas habilidades interpersonales, disposición a ayudar, capacidad para conseguir cooperación de otros, buen trato y diplomacia. En las características con relación al trabajo, debe ser dinámico, con deseos de sobresalir, responsable en la persecución de las metas, persistente frente a los obstáculos y tenacidad. En los antecedentes sociales, se tiene en cuenta el grado de estudios y la movilidad¹⁸.

¹⁶ Ibid., p526-528.

¹⁷ HUERTA MATA, Juan José y RODRIGUEZ CASTELLANOS, Gerardo. Citado por Atila. Desarrollo de las habilidades directivas. México, Pearson educación, 2006. 234-235p. ISBN 970-26-0773-X.

¹⁸ DAFT, Richard L. Administración. 7 ed. Internacional Thomson Editores S.A. 260p.

Según Daft¹⁹, otra característica importante que debe ejercer un buen líder es ser comunicativo, para así romper con las barreras que impiden esta acción. El dirigente debe crear un clima de comunicación abierto, compartiendo información tanto buena como mala en toda la organización. De igual forma, el dirigente debe incentivar y apoyar la comunicación entre los grupos, departamentos y divisiones, así como entre los distintos niveles de la jerarquía en una empresa.

Además, el líder, tiene el deber de “ejercer el rol de administrador, que consiste en realizar actividades de planeación y organización; en donde se debe elaborar presupuestos y resultados”²⁰. Así mismo, “los administradores desempeñan cuatro funciones fundamentales que son: planeación, organización, dirección y control”²¹. Se dice entonces que el liderazgo, forma parte de la labor del administrador.

Es importante aclarar en este aparte que existe una gran diferencia entre el liderazgo y la administración, pues “un líder genera cambios basado en valores, desarrolla una visión de futuro, define el rumbo a seguir, comunica esta idea a los demás, logra que se comprometan y los inspira a superar obstáculos; mientras la administración está en manos de la gerencia, los cuales son motivados por el cumplimiento de obligaciones contractuales establecidas y objetivos propuestos”²². Sin embargo, el líder ejerce funciones administrativas en cualquier organización.

¹⁹ DAFT. La experiencia del liderazgo, Ob. cit. p355.

²⁰ Hitt, María Isabel y Pérez de Lara Choy. Administración. 9 ed. Pearson Educación, México, 2006 ISBN: 970-26-0760-4. 16 p

²¹ LUSSIER, Robert N. y ACHUA, Christopher F. Liderazgo, Ob. cit. p6.

²² NAVARRO, Peter (2010), “Curso de MBA Liderazgo y Recursos Humanos, análisis del comportamiento organizacional”. Bresca Editorial, S.L., Barcelona, 2010.

Por otro lado, el líder, debe tener la capacidad de tomar buenas decisiones, ya que “son las organizaciones las afectadas por los resultados de ellas. Es por esto, que se resalta la importancia de la excelente toma de medidas por parte del dirigente, pues eso fija el rumbo de la empresa”²³.

Continuando con la temática de la decisión, se hace necesario resaltar, que esta se toma mejor, cuando es a nivel grupal, pues en muchos casos, ella “puede ser útil tanto para alcanzar las metas organizacionales como para satisfacer una necesidad individual”²⁴. Muchas veces, los subordinados laboran con gran satisfacción, cuando se le tienen en cuenta sus puntos de vista para resolver una situación o problemática identificada en la organización, y esto es de suma importancia para el desarrollo de esta misma.

Para la toma de decisiones de una empresa, el líder debe tener en cuenta una serie de pasos sistematizados, los cuales le ayudan a ejecutar esa actividad difícil para el dirigente. En síntesis, y de acuerdo al proceso para la toma de decisiones este consiste en: “elaborar premisas, identificar alternativas, evaluar estas en término a las metas a alcanzar, seleccionando la mejor, para entrar así entrar en acción”²⁵.

Es de anotar que “toda toma de decisiones, se enmarca dentro de cuatro funciones administrativas que son: la planeación, organización, dirección y control”²⁶.

²³ AVENDAÑO ARONI, Angel. Importancia de la toma de decisiones en las organizaciones (on line). <http://www.construcgeek.com/blog/la-importancia-de-la-toma-de-decisiones-en-las-organizaciones#ixzz1WM76PvSE>. (agosto , 28, 2011)

²⁴ HITT, María Isabel y PÉREZ DE LARA Choy. Administración, Ob. cit. p30.

²⁵ Proceso para tomar decisiones (on line).www.Slideshare.net/JcfdZmx2/herramienta-para-la-toma-de-decisiones. (agosto, 28,2011).

²⁶ Ibid

Además de tomar buenas decisiones, un excelente líder no le debe tener miedo a los cambios que se le puedan presentar en una organización, este tiene que mostrar suma tenacidad y no debe sentir temor a los problemas. Asimismo, este debe sentir amor por la empresa, y gran capacidad para comunicarse de manera afectuosa con los demás miembros del equipo, que son no solo los clientes internos sino los externos también, quienes le facilitan al líder el cumplimiento exitoso de los objetivos trazados por la organización.

Cabe resaltar la importancia de los clientes internos (los trabajadores) y los clientes externos (los usuarios) a la hora de evaluar la percepción del tipo de liderazgo ejercido por un individuo en una empresa, debido a que la sola autoevaluación del líder, no sería del todo veraz. Todas las percepciones anteriormente mencionadas, serían de suma importancia para contribuir con el mejoramiento de los procesos y las actividades dentro de la institución, ya que es del líder la responsabilidad que se alcancen los objetivos de la organización.

Por otro lado, y teniendo en cuenta uno de los objetivos trazados en la investigación, surge la necesidad de describir los tipos de personalidad que se pueden presentar en los individuos. Antes de entrar al tema, es necesario definir el concepto de personalidad, entendiéndose este como “características que persisten a través del tiempo y de las situaciones, y que distinguen a una persona de otra. La personalidad está íntimamente relacionada con el temperamento y el carácter”²⁷.

²⁷ Tipos de personalidad (on line). <http://html.rincondelvago.com/tipos-de-personalidad.html> (agosto, 29, 2011).

Según The Enneagram Institute, existen diferentes tipos de personalidad que son:

El ayudador, donde la persona se interesa en los demás, es generoso, demostrativo y ambicioso. El triunfador, quien se caracteriza por ser sobresaliente, innovador, ambicioso y orientado al éxito. El entusiasta, que es activo, divertido, agradable, espontáneo y versátil. El leal, quien es orientado a la seguridad, responsable y desconfiado. El desafiador, caracterizado por ser dominante, seguro de sí mismo, decisivo, retador y poderoso. El Pacificador, quien es consejero, comprensivo y tranquilizador. El Reformador, donde el individuo se caracteriza por ser controlador y perfeccionista. El Investigador, quien es reservado y aislado²⁸.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se puede diseñar una relación entre el estilo de liderazgo ejercido y los diferentes tipos de personalidad que plantea The Enneagram Institute, ya que la teoría conductista lo afirma en apartes anteriores, donde: “La educación, la formación y las experiencias de la vida hacen que los líderes adopten un estilo de liderazgo determinado.”²⁹; queriendo decir con ello, que la formación y las experiencias de la vida, son las que constituyen la personalidad del individuo, y que esta última influye mucho en el liderazgo ejercido. Sería aceptable, entonces, relacionar a una persona pacificadora con un estilo de liderazgo liberal.

²⁸ The Enneagram Institute Tipos de personalidad.(on line). www.eneagrama.com/tipopersonalidad.asp (junio,12, 2011)

²⁹ KOZIER, Ob. cit. p524.

Así mismo, es importante mencionar varios rasgos de la personalidad planteados por Gordon que son: “Ascendencia, que son personas verbalmente predominantes, adaptan un papel activo en el grupo, son seguras de sí mismas y que tienden a tomar decisiones Independientemente; la responsabilidad, donde se es persistente en cualquier trabajo que le es asignado, perseverantes, decididos y en quienes se puede confiar. La sociabilidad, donde las personas les gusta hallarse entre la gente y trabajar con ella. Cautela, donde los individuos consideran muy cuidadosamente los asuntos antes de tomar decisiones. Originalidad, donde el individuo es intelectualmente curioso, goza en las cuestiones y discusiones que hacen pensar y gusta en pensar nuevas ideas. Relaciones personales, donde se tiene mucha fé y confianza en la gente, son tolerantes, pacientes y comprensivos. Vigor, que es típico de las personas que son enérgicas, les gusta trabajar y moverse rápidamente”³⁰. Es entonces, la responsabilidad, sociabilidad, originalidad y vigor, los rasgos de la personalidad que mejor se relaciona con un excelente liderazgo, ya que estos fueron los ejercidos por Gandhi, un gran dirigente de la India, “quien sostenía un alto nivel de energía por periodos extensos, era asertivo, tenía grandes habilidades interpersonales y orientado a la acción”³¹.

Por otro lado, y para iniciar con el tema del liderazgo en los profesionales de enfermería, se debe resaltar la labor de éstos, quienes “ejercen sus funciones en los ámbitos donde la persona vive, trabaja, estudia, se recrea y se desarrolla, y en las instituciones que directa o indirectamente atienden la salud”³².

³⁰ RAMIREZ COLINA, Oswaldo E. Estudio del liderazgo de Gandhi a través de las características de su personalidad. (24, 09,2011). 6p. <http://www.tudecides.com.mx>.

³¹ NAIR, Keshavan. Gandhi, el más alto estándar de liderazgo. México: editorial Selector, 2004. ISBN: 970-643-538-7.

³² COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 266 (25, enero, 1996). Por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1996. no. 42.710.

También, hay que resaltar los cuidados de enfermería, que se definen como ayudar al individuo a llevar a cabo y mantener, por si mismo, acciones de autocuidado³³. Así mismo, se puede decir que los profesionales también “ejercen rol de administrador de un servicio y coordinador del cuidado de los clientes internos y externos”³⁴.

En la actualidad, la enfermera dentro de sus actividades, desempeña múltiples roles. Uno de esos son: el administrativo y el asistencial. Siendo el primero, el más sobresaliente, ello lo confirmó un estudio realizado en una entidad pública dirigido a los enfermeros, donde se destacó que “el 75% de los enfermeros se dedican más a la parte administrativa porque son muchas las responsabilidades que tienen a su cargo con el servicio y los pacientes, por el recargo de actividades asignadas y por la vigilancia constante que deben tener del servicio a su cargo”³⁵.

Además de lo expuesto en apartes anteriores, se puede hablar que desde los inicios de la profesión, enfermería desempeñó un papel muy importante como líder con Florence Nightingale, quien “Se mostró como una gran administradora, que con los recursos básicos, organizó salas de hospitalización limpias y confortables, asistencia de enfermería adecuada, cocinas eficientes, salas de recreo, lavandería y medios para distraer a los enfermos”³⁶.

³³ Teoría de Dorothea. (on line). Orem, metaparadigma atenea.unicauca.edu.co/.../Teorías y Modelos de Enfermería y su aplicación.pdf (3, abril, 2011).

³⁴ BARRETT, Jean. La Enfermera Jefe. Editorial Interamericana, 2º Ed, 1980. 7p. ISBN: 9682501695, 9789682501692.

³⁵ ARTEAGA NORIEGA, Aníbal y MARTINEZ RODRÍGUEZ, Diana. El quehacer del profesional de enfermería del área clínica y sus implicaciones en el cuidado del paciente, Montería, 2008, 23 p.

³⁶ DUNAHUE, Patricia y HERNÁNDEZ MARTÍN, Francisca. Historia de la Enfermería. <http://Nuriaholt.eresmas.com>. on line (11,08,2011)

En la actualidad, “la enfermera usa habilidades de líder, influyendo y modificando conductas para producir un cambio, cuando la situación lo requiere”. Una enfermera dirigente, debe establecer un liderazgo dialógico con los integrantes del equipo. Además del dialogo, se necesita un estilo del mismo, que potencialice las acciones realizadas por el equipo y que ayude con la mejora individual y colectiva. Para ello, el enfermero necesita conocer, estudiar, ejercitar, aplicar, reflejar, crecer, avanzar, mejorar, experimentar, osar y crear³⁷.

El párrafo anterior, afirma la necesidad que tiene el enfermero de adquirir conocimientos relacionados con el liderazgo, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, cuidados enfermeros y administrativos; ya que con esos fundamentos, se direccionaría de manera más exitosa los procesos y el personal de la organización, alcanzando así las metas propuestas. Se puede decir entonces, que entre más estudios tenga el enfermero, mejor será su liderazgo. Es muy importante que los conocimientos se pongan en práctica, ya sea para fomentar el dialogo, o para crear mecanismos que vayan en pro de la organización, porque no solo es el conocimiento en sí, sino poner en práctica estos últimos.

También, según los directores de la American Association of colleges of Nursing³⁸, recomiendan que los cursos de enfermería deben complementarse con otros temas sobre gestión comercial, sociología, economía, psicología o administración de los servicios sanitarios. Es por lo anterior, que hoy en día se debe acentuar más la enseñanza en el tema del liderazgo, economía y demás, que ayuden a mejorar la dirección en una empresa.

³⁷ DE LIMA, Trindade, L.et al. Influencia de los estilos de liderazgo del enfermero en las relaciones interpersonales del equipo de enfermería. Revista Enfermería global. (on line). 2011, vol.10, n22 . on line (agosto,3, 2011), pp.o-o. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412011000200014&script=sci_arttext. ISSN 1695-6141.

³⁸ MARRINER, Tomey,A. Guía de gestión y dirección de enfermería, Elsevier 2009, España, Ed 8. 209p ISBN: 978-0-323-05238-2 .

La Universidad de Córdoba, por su parte, no enfatiza mucho en el tema; tanto así que en la actualidad, no se conoce el tipo de liderazgo que ejercen sus egresados, de ahí se resalta la importancia de la actual investigación.

Por otro lado, “muchas de las investigaciones concluyen que el liderazgo juega un papel importante en los procesos de creación del conocimiento, pues es el líder quien debe desarrollar un entorno propicio para que se genere la creación e innovación, y de esta forma el compartir, la creación y la captura de la gestión del conocimiento”³⁹.

“También, se debe tener presente que todos los superiores deben sobresalir en cuanto a conocimientos y experiencia técnica, como así también en aspectos relacionados con la administración y finanzas, además, debe contar con la capacidad de diagnosticar y resolver problemas. Así mismo, el líder debe mostrar habilidades y competencias mucho más allá de lo que especifica su rol formal. Debe asistir y apoyar a sus subordinados en las tareas relacionados con planeamiento, programación, uso de recursos, evaluación de inversiones, entrenamiento y formación, y promover inquietudes que se orienten al mejoramiento continuo de su unidad”⁴⁰.

³⁹ PEDRAJA, Liliانا, et al. Estilos de liderazgo, gestión del conocimiento y estrategia: Una propuesta integradora. En Revista Sociedad & Conocimiento, Universidad Central de Chile, 2009, No. 11, 69-74p. ISSN No. 0717-991X.

⁴⁰ ÁLVAREZ MEDINA, María de Lourdes. Historia del pensamiento administrativo. Citado por Rensis Likert. Pearson educación, México de 2005. 88- 89p. ISBN: 970-26-0550-4

Hoy día, lo más valioso que puede tener una organización, es contar con un capital humano que posea conocimientos, por ello, el líder debe obtener estos mismos, para que en conjunto con sus subordinados, puedan alcanzar el buen desarrollo de su empresa. Así mismo, Riesco, considera que “para que la organización sea competitiva y sostenible ante la sociedad actual, esta, debe implantar una cultura del conocimiento y de innovación”⁴¹. Siendo el líder el encargado de cumplir con ese cometido.

Teniendo en cuenta el aparte anterior, el líder de enfermería, debe esforzarse aun más, para poder contar con personal que genere estrategias en beneficio de los usuarios y así aportar al proceso de cambio en el sistema de salud y la sociedad. Según lo afirma Vargas, “los esfuerzos deben enfatizarse e integrarse desde la formación de los recursos para contar con personal más capacitado y proactivo”⁴².

⁴¹ RIESCO GONZALEZ, MANUEL. El negocio es el conocimiento. Ediciones Díaz de Santos, España, 2006. 32 a 75p. ISBN: 84-7978-748-1

⁴² GARITA-VARGAS, María Cristina, SOLÍS-MARÍN, Elvia Lucía. Práctica del liderazgo del profesional de enfermería. En: Revista Liderazgo profesional de enfermería. (on line). 2003, vol. 25. (julio, 2, 2011). Disponible en: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v25n1/5.pdf> 2 DE JULIO 16:30 .
http://grupos.emagister.com/documento/liderazgo_en_enfermeria/1102-22460.

Asimismo, el enfermero líder, tiene que asegurarles a sus subordinados una preparación adecuada, creando así grupos de trabajo, “conformando con ello la columna vertebral del enfoque de gestión, en donde se ha podido ver que eso crea comportamientos positivos para la resolución de problemas, y motiva a las personas a mejorar”⁴³. Del mismo modo, los grupos de trabajo, son significativos para el buen funcionamiento de la organización, ya que las actividades en conjunto son las que mejores resultados dan. Se resalta entonces, la importancia de trabajar en equipo, es decir, dejar participar al grupo, ya que ello “mejora la calidad del trabajo y el servicio a los clientes, produce un clima favorable al desarrollo de la creatividad y las iniciativas, hace que se aumente la productividad, incrementa la motivación y la satisfacción de los empleados; facilita el aprendizaje y el intercambio de información, desarrolla habilidades y produce una mejora en los métodos de trabajo”⁴⁴.

Así mismo, la corriente humanista propone que el líder debe “ejercer una dirección participativa, o cuanto menos un sistema de trabajo en que los empleados puedan tomar decisiones e influir en el diseño de sus tareas”⁴⁵.

Por otro lado, Eseverri⁴⁶ resalta la autoridad en la enfermera para que esta pueda cumplir a cabalidad su rol como líder. La autoridad, le transmite al dirigente fuerza y valentía para así direccionar con facilidad a un grupo de personas, no dejando atrás la sencillez y el humanismo, que tiene como resultado la admiración por los demás.

⁴³ LIKER TOYOTA, Jeffry K. Como el fabricante más grande del mundo alcanzo el éxito. Bogotá: Ed. Norma, 2011. 271p. ISBN: 978-958-45-32-88-6.

⁴⁴ PORRET, Miquel. Recursos humanos, dirigir y gestionar. Citado por American Society of training and development. España, Ed 3, 2008. 85p. ISBN: 978-84-7356-569-1.

⁴⁵ QUINTANILLA, Ismael. Gestión del conocimiento y capital humano. Editorial Díaz de Santos. 125p. ISBN: 84-7978-546-2.

⁴⁶ ESEVERRI CHAVERRI, Cecilio. Enfermería Facultativa Reflexiones filosófico éticas, España, 2006 Ed. Díaz de Santos S.A ISBN: 84-7978-777-5. 85- 86p.

La autoridad, tiene que emplearla el enfermero líder para promover el desarrollo de la organización hospitalaria. Para ello, este debe velar para que se cumpla las siguientes características que plantea el Sistema Obligatorio de la Garantía de la Calidad, con el fin de mejorar la prestación de los servicios de salud en la institución, los cuales son: “accesibilidad, oportunidad, seguridad, pertinencia y continuidad.”⁴⁷. Entendiéndose por calidad en la atención sanitaria, al “conjunto de características técnico científico, material, y humano que debe tener la atención de salud que se provee a los beneficiarios, a fin de brindar el mayor numero posibles de años de vida saludable, a un costo social y económicamente valido, tanto para el sistema como para sus afiliados”⁴⁸.

Así mismo, el profesional de enfermería dentro de su rol administrativo, debe “comprobar que en la institución se esté cumpliendo la política administrativa, que los usuarios sean bien atendidos, que las prescripciones del médico, incluso los servicios destinados a otros departamentos, como Rayos X, Farmacia y Laboratorio sean cumplidos de manera eficaz y eficiente”⁴⁹.

Otro aspecto que debe tener en cuenta la enfermera líder, es vigilar que los agentes de salud de la organización hospitalaria, cumpla con los siguientes principios basados en la ley que son: “equidad, solidaridad, calidad, ética, Integralidad, concertación, unidad y efectividad,”⁵⁰.

⁴⁷ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 1011 (abril, 3, 2006). Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Diario Oficial, Bogotá, D.C., 2006. No. 46.230.

⁴⁸ OLIVAR, Diego, RUEDA, Marta, RUEDA, María. Hospital local del norte ISABU. Encuesta satisfacción de usuarios del servicio de urgencias. On line (agosto, 31,2011). http://bdigital.ces.edu.co:8080/dspace/bitstream/123456789/62/1/Encuesta_satisfaccion_usuarios_servicio_de_urgencias_hospital_local_norte_ISABU.pdf.

⁴⁹ BARRETT JEAN. La Enfermera Jefe. Editorial Interamericana. 2 Ed, 1980. 7p, ISBN: 9682501695, 9789682501692.

⁵⁰ COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley1164 de 2007 (octubre, 3, 2007). Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud. Diario Oficial, Bogotá, D.C., 2007.l No. 46.771.

Además de lo anterior, otro requisito importante para promover el desarrollo de la institución, es contar con un líder de enfermería que sea capaz de administrar los recursos humanos en la empresa, entendiéndose este según Rensis Likert como “el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos y las habilidades de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general. El propósito de la administración de recursos humanos es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de manera que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social”⁵¹.

En síntesis, se puede decir que la enfermería es fundamental, tanto para mejorar la calidad en la prestación de los servicios, así como para promover el desarrollo hospitalario, es por eso que: “La enfermería es considerada hoy un pilar importante en el Sistema Nacional de Salud. La labor del médico sería incompleta sin la presencia del personal de esta rama. La eficiencia de los servicios de salud depende en mucho del papel del líder como administrador de los mismos”⁵².

Así mismo, y debido a la gran importancia que tiene el liderazgo de enfermería en una organización, esta misma debe: entender la reforma del sistema de salud y sus repercusiones, tener visión del futuro, pensar de manera estratégica, planificar eficazmente, contribuir a la elaboración de la política general; gestionar el cambio, trabajar eficazmente en equipos y estimular la motivación entre el grupo de trabajo”⁵³.

⁵¹ QUINTANILLA, Ismael. Empresas y personas: gestión del conocimiento y capital humano, Editor. Díaz de Santos, 2003, 129p. ISBN: 84-7978-546-2.

⁵² LARA, María, El liderazgo en la enfermería. (on line). <http://www.servirparaganar.com.mx/articulos/el-liderazgo-en-la-enfermeria.html> (julio, 2, 2011).

⁵³ ÁLVAREZ M, Erik. Liderazgo en enfermería. (on line). www.icn.ch/leadbulletinsp.htm (abril,3, 2011).

Por otro lado, cabe mencionar en este aparte el tema relacionado con la motivación, que es de gran relevancia en el desempeño laboral del personal que hace parte de una organización. Se entiende por motivación, “lo que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano. Estar motivado, supone sencillamente que un individuo opta por emplear su energía física o mental en un trabajo, lo que significa que en caso de no existir unos estímulos, tal comportamiento no tendría lugar”⁵⁴. Hoy en día, las personas se sienten motivadas por un buen salario, lo que permite que se dé un mayor rendimiento laboral, sin embargo en el país, la mayoría de los enfermeros no ganan un buen salario, ya que “el ingreso promedio de una enfermera en Colombia es de unos 800 dólares mensuales, cifra que no cubre las expectativas laborales de los profesionales”⁵⁵. Entonces, se puede decir que los bajos salarios, podrían ocasionar en los enfermeros desmotivación al momento de realizar sus actividades en la institución.

“Asimismo, los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. Varios estudios han demostrado que la poca compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados”⁵⁶.

⁵⁴ MIQUEL PORRET, Recursos humanos, dirigir y gestionar, España, 3 Ed, 2008. 86-87p. ISBN: 978-84-7356-569-1.

⁵⁵ RONCANCIO, Carlos Andrés. El éxodo de las enfermeras. <http://www.conexioncolombia.com/el-exodo-de-las-enfermeras.html> (septiembre, 30, 2011).

⁵⁶ KEITH, Davis y NEWSTROM, John W. Comportamiento humano en el trabajo. Ed 11. McGraw-Hill, 2003 ISBN9701037367, 9789701037362

Según lo anterior, se puede decir que una buena remuneración, promueve en el enfermero líder la realización de un mejor trabajo, llevando con ello al desarrollo óptimo de la institución, que en este caso es el Hospital San Jerónimo de Montería. Así mismo, en la E.S.E., laboran un grupo de enfermeras por contrato y de planta. A estas últimas, el hospital es quien les remunera directamente; mientras que las de contrato les consigna una cooperativa, quien actualmente les viola muchos derechos a los trabajadores, ocasionando con ello, inconformidad por el pago por parte de las enfermeras, ocasionando desmotivación e improductividad en el trabajo.

Por otro lado, es importante tratar acerca de un tema controversial como lo es el estado civil de las enfermeras, que actualmente lo que más predomina es el solterísimo entre ellas, esto se debe a que “las mujeres tienen más oportunidades de desarrollarse, estudian, trabajan y quizá esto no les agrada a muchos hombres, sobre todo si es la mujer la que tiene un mejor ingreso económico. Por otro lado la mujer se siente autosuficiente y considera que no es necesario contar con un compañero”⁵⁷.

También, se puede afirmar, que enfermería es una profesión ejercida mayormente por mujeres, ya que según la teoría psicosexual, estas “suelen ocuparse de los demás, tienen destreza y experiencia en las tareas del hogar; mayor agilidad manual; mayor honradez, y aspecto físico atractivo; lo que contribuirían a calificar a las mujeres para las siguientes ocupaciones de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO): enfermera, médico, asistente social, maestra, sirvienta, ama de llaves, limpiadora, cocinera, camarera, lavandera, peluquera, hilandera, tejedora de géneros de punto, sastre/modista, partera, costurera, mecanógrafa, cajera/empleada de contabilidad, vendedora, contadora,

⁵⁷ VARGAS, Javier. Emagister.com. La guía inteligente de formación. Debate soltería de las enfermeras. http://grupos.emagister.com/debate/solteria_de_las_enfermeras/1102-8781 (septiembre, 4, 2011).

repcionista, vendedora ambulante y empleada de comercio”⁵⁸. Sin embargo, los hombres se han inclinado mucho por enfermería.

⁵⁸ ANKER, Richard, La segregación profesional entre hombres y mujeres. Revista internacional del trabajo. Vol 116, Número 3, 11p.

3. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE ESTUDIO

Descriptivo, con enfoque cuantitativo.

3.2 ESCENARIO DEL ESTUDIO Y POBLACIÓN

23 enfermeros egresados de la Universidad de Córdoba, incluyendo los que son de contrato y planta, que laboran actualmente en la E.S.E., Hospital San Jerónimo de Montería.

3.3 MUESTRA

De los 23 enfermeros equivalentes al total de la población, se tomó para el presente estudio una muestra de 12 egresados.

3.3.1 TIPO DE MUESTREO

Muestreo no probabilístico por conveniencia

3.4 UNIDAD DE ANÁLISIS

Estuvo conformada por los egresados de enfermería de la Universidad de Córdoba que laboran en la E.S.E., anteriormente mencionada.

3.4.1 Criterios de inclusión. Todos los egresados de enfermería de la Universidad de Córdoba, que no brindaron colaboración para la realización del presente estudio.

3.4.2 Criterios de exclusión. Egresados de enfermería de otras instituciones educativas que laboran en la institución de salud y además todos los egresados de la Universidad de Córdoba, que no brindaron colaboración para la realización del presente estudio.

3.5 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

La información se recolectó a través de encuestas dirigidas al egresado, al cliente interno y externo, teniendo en cuenta una prueba piloto previa.

Adicional a lo anterior, se vio la necesidad de realizar otra encuesta dirigida a Rayos x, laboratorio y farmacia. En total se realizaron 3 encuestas, es decir una en cada área anteriormente mencionada.

3.6 ASPECTOS ÉTICOS Y LEGALES

Se tuvo en cuenta la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud.

Los principios éticos de Beneficencia, No-Maleficencia, Autonomía, Justicia, Veracidad, Solidaridad, Lealtad y Fidelidad, orientarán la responsabilidad deontológica del profesional de enfermería en Colombia, establecido dentro de la Ley 911 de 2004. También, se dio a conocer a los sujetos de estudio, todos los aspectos relacionados con la investigación asegurando su participación voluntaria evidenciada a través de la firma del consentimiento informado anexado a la encuesta.

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1. Toma de decisiones en el equipo de trabajo

Liderazgo de los enfermeros egresados de la UNICOR	Número	Porcentaje
Siempre	1	10%
Algunas veces	5	50%
Nunca	4	40%
Total	10	100%

Fuente de información: Encuesta elaborada por grupo investigador.

Un buen líder se caracteriza por tener buenas relaciones con el grupo de trabajo, no solamente se puede ver como un dirigente quien dicta ordenes; es la persona que deja participar al equipo. Lo anterior es demostrado por Vargas⁵⁹ quien considera a este como el modelo para el grupo; no debe ser considerado como un caudillo, un cabecilla. Tiene que ser sencillo, veraz, capaz de trabajar en grupo, capaz de expresar libremente sus ideas, de luchar por sus principios, tener buenas relaciones humanas y pensar con estrategia.

⁵⁹ VARGAS, Javier, Liderazgo en enfermería Op. Cit.

Además de lo anterior, se determinó que del total de los clientes internos encuestados, el 50% consideraron que algunas veces las enfermeras permiten que el grupo participe en la toma de decisiones. Por otro lado, un 40% indica que estas nunca dejan participar a sus subordinados, solo un 10% de la población encuestada, afirma que siempre le permite la toma de decisiones al grupo. Lo anterior denota que los enfermeros pocas veces le da la oportunidad al grupo de tomar decisiones, ello quiere decir que la mayoría de los egresados ejercen un liderazgo tipo **autocrático**, “donde son ellos quien toman las direcciones del grupo, dan órdenes y normas”⁶⁰

⁶⁰ KOZIER, Bárbara, Op.cit., p524.

Características socio demográficas

La investigación encontro que el 100% de la poblacion en estudio corresponde a mujeres. Esto significa que enfermeria es una labor preferida por ellas, ya que siempre tienden a ser mas delicadas, les gusta servir y cuidar de los demas, son sensibles y tienen buenas capacidades para relacionarse, ello lo comprueba la teoría sicosexual, donde estas “suelen ocuparse de los demás, que es una característica propia de la profesión en mención”⁶¹. Sin embargo, los hombres hoy en día, se han inclinado mucho al estudio y a la práctica de enfermería.

Así mismo, se determinó que el 33% de las enfermeras encuestadas son solteras, y el 25% de ellas son separadas, lo anterior se debe a lo que afirma Vargas: “las enfermeras se sienten autosuficientes y considera que no es necesario contar con un compañero”⁶².

Lo anterior, explica que el estado civil soltero y separado en las enfermeras, tiene mucha relación con la gran independencia que sienten ellas por los hombres, conllevando a valerse por sí mismas.

Además de lo expuesto anteriormente, se determino que el 67% de los enfermeros, proceden del municipio de Montería, lo anterior se debe a que la institución le queda más accesible a esa población, debido a que se encuentra ubicada en la misma ciudad de su domicilio; mientras que personas de otros lugares deben hacer más sacrificios como: viajar y gastar dinero, lo que permite la disminución del número de estudiantes de otros municipios aledaños.

⁶¹ ANKER, Richard, Ob. cit., 11p.

⁶² VARGAS, Javier. La guía inteligente de formación. Ob. cit.

Tabla 2. Carácter de los enfermeros egresados

Liderazgo de los enfermeros egresados de la UNICOR	Número	Porcentaje
Siempre	4	40%
Algunas veces	4	40%
Nunca	2	20%
Total	10	100%

Fuente de información: Encuesta elaborada por grupo investigador.

La personalidad de todo individuo es formada según Kozier “por la educación, la formación y las experiencias de la vida de todo individuo y eso permite que los líderes adopten un estilo de liderazgo determinado”⁶³; queriendo decir con ello que la personalidad tiene relación directa con el estilo de liderazgo ejercido.

Se analizo de la tabla, que el 80% de clientes internos encuestados, consideraron que sus jefes siempre y algunas veces tienen carácter fuerte en su servicio, lo que significa que la mayor parte de los enfermeros ejercen una personalidad que se relaciona con la de tipo desafiadora, “donde se caracteriza por ser dominante, seguro de si mismo, decisivo, retador y poderoso”⁶⁴, lo que puede corresponder a un estilo de liderazgo **autocrático**, donde “es el quien líder toma las direcciones del grupo, da órdenes y normas”⁶⁵. Lo anterior permite evidenciar también que gran parte de los enfermeros ejercen poder sobre, quien según Hollander, “es el basado en la autoridad”⁶⁶.

⁶³ KOZIER, Bárbara, Op.cit., p524.

⁶⁴ The Enneagram Institute Tipos de personalidad.(on line), Op. cit.

⁶⁵ KOZIER, Bárbara, Op.cit., p524.

⁶⁶ GRANADA JURADO, Rafael. Liderazgo en el aula. En: Revista digital innovación y experiencias educativas. Publicado el 28 de marzo de 2010. Disponible en: www. Csi-csif.es. 8p. ISSN: 1988-6047.

Tabla 3. Promoción de la comunicación por los egresados

Liderazgo de los enfermeros egresados de la UNICOR	Número	Porcentaje
Siempre	8	80%
Algunas veces	1	10%
Nunca	1	10%
Total	10	100%

Fuente de información: Encuesta elaborada por grupo investigador.

Además, en este estudio se mostró que el 80% de los clientes internos, consideraron que los egresados de enfermería, siempre crean un clima de comunicación entre los trabajadores de la salud, siendo ese un aspecto clave en el clima organizacional, ya que ello crea una gran motivación para contribuir con el desarrollo de la institución. Según Daft⁶⁷, el dirigente debe incentivar y apoyar la comunicación entre los grupos, departamentos y divisiones, así como entre los distintos niveles de la jerarquía en una empresa, para así promover el desarrollo organizacional.

⁶⁷ Daft la experiencia del liderazgo 355 p.

Tabla 4. Percepción de un excelente trabajo en el egresado

Liderazgo de los enfermeros egresados de la UNICOR	Número	Porcentaje
Siempre	8	80%
Nunca	1	10%
No sabe	1	10%
Total	10	100%

Fuente de información: Encuesta elaborada por grupo investigador

También, el estudio dio como resultado que del 100% de los clientes externos encuestados, el 80% de estos, considero que las enfermeras jefes siempre ejecutan un excelente trabajo como líder. Se debe tener en cuenta con ello, que todo líder, debe poseer ciertas cualidades especiales para poder ejercer con excelencia la labor de direccionar un grupo, para así alcanzar el cumplimiento de las metas específicas en una organización, que son: lealtad, valor, deseo, comprensión, decisión, anticipación, espíritu de victoria, credibilidad, tenacidad, organización y oportunidad⁶⁸.

⁶⁸ HUERTA MATA. Op. cit

Además de lo anterior, y teniendo en cuenta el grupo de apoyo, que hace parte de los clientes internos, percibieron que el servicio de UCI y Lactantes, son los mejores en cuanto a gestión de los procesos pendientes en los pacientes, en la organización y en prestación de los servicios, llevando con ello al cumplimiento de sus objetivos trazados. Se demuestra entonces que se da un excelente liderazgo en cada área mencionada. Teniendo en cuenta que un buen líder dentro de su rol administrativo, debe “comprobar que en la institución se este cumpliendo la política administrativa, que los usuarios sean bien atendidos, que las prescripciones del médico, incluso los servicios destinados a otros departamentos como Rayos x, farmacia y laboratorio sean cumplidos de manera eficaz y eficiente”⁶⁹.

⁶⁹ BARRETT, Jean. La Enfermera Jefe. Editorial Interamericana, 2° Ed, 1980. 7p. ISBN: 9682501695, 9789682501692.

Tabla 5. Tipo de contratación en los enfermeros

Tipo de contratación	Número	Porcentaje
Planta	7	58%
Contrato	5	42%
Total	12	100%

Fuente de información: Encuesta elaborada por grupo investigad

Actualmente, las personas se sienten motivadas por un buen salario, lo que permite que se dé un mayor rendimiento laboral, ello es sustentado por lo siguiente: “los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. Varios estudios han demostrado que la poca compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados”⁷⁰

Es de gran importancia resaltar el significado de motivación, entendiéndose este como “lo que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano. Estar motivado, supone sencillamente que un individuo opta por emplear su energía física o mental en un trabajo, lo que significa que en caso de no existir unos estímulos, tal comportamiento no tendría lugar”⁷¹.

⁷⁰ <http://www.monografias.com/trabajos7/salab/salab.shtml>. op. cit

⁷¹ PORRET. Op.cit. 86-87 p.

En este estudio se determinó que del 100% de la población encuestada, el 58% de ellos, se encuentran en nomina, mientras que el 42% son de contrato. Los resultados anteriores, permiten establecer que una proporción considerable de egresados son de nomina de planta y por ende son mejor remunerados. Además, se puede afirmar, que estos últimos, ejercen mejor su trabajo que las de contrato, puesto que un mayor salario le proporciona incentivos que motivan al trabajador a efectuar con esmero la realización de sus labores; en este caso una buena remuneración conlleva a ejercer un buen liderazgo en las enfermeras. En este mismo orden de ideas, cabe resaltar que el 42% de las egresadas son de contrato, quienes reciben un sueldo inferior a las de planta; debido a que hoy día los enfermeros son empleados contratados por cooperativas, los cuales le reducen el salario al trabajador. Lo anterior es sustentado por Roncancio, quien afirma: “El ingreso promedio de un enfermero en Colombia es de unos 800 dólares mensuales, cifra que no cubre las expectativas laborales de los profesionales”⁷², generando con ello, falta de motivación e insatisfacción al momento de laborar y por ende, esto provoca en ellos. La practica de un liderazgo poco adecuado.

⁷² RONCANCIO, Carlos Andrés. El éxodo de las enfermeras. <http://www.conexioncolombia.com/el-exodo-de-las-enfermeras.html> (septiembre, 30, 2011).

Tabla 6. Rol desempeñado de las enfermeras en la institución

Rol desempeñado	Número	Porcentaje
Administrativo	10	83%
Asistencial	2	17%
Total	12	100%

Fuente de información: Encuesta elaborada por grupo investigador.

Con relación al rol que desempeña la enfermera, se determinó que el 83% de las egresadas ejercen la parte administrativa; mientras que solo el 17%, manejan la parte asistencial, ello se relaciona con un estudio ejecutado por estudiantes de enfermería, quienes determinaron que “los enfermeros se dedican más a la parte administrativa, debido al recargo de actividades asignadas y por la vigilancia constante que deben tener del servicio a su cargo”⁷³.

Lo anterior demuestra que actualmente, en la institución, el enfermero es el líder y que este ejerce más que nunca su rol de administrador, para así promover el desarrollo de su servicio y por ende el de su institución. Además de lo anterior, cabe resaltar que desde la antigüedad enfermería es vista también como una profesión que emplea el liderazgo y su rol administrativo, un ejemplo de ello, es la gran labor ejecutada por Florence Nightingale, quien “mostró como una gran administradora, que con los recursos básicos, organizó salas de hospitalización limpias y confortables, asistencia de enfermería adecuada, cocinas eficientes, salas de recreo, lavandería y medios para distraer a los enfermos”⁷⁴.

⁷³ ANIBAL ARTEAGA. Op. cit. 23 p.

⁷⁴ DUNAHUE. Op. Cit.

Además del rol administrativo, la enfermera también debe ejercer su parte asistencial, que es fundamental para el cuidado de los individuos. Este último aspecto es fundamental, ya que la esencia de enfermería es: “ayudar al individuo a llevar a cabo y mantener por si mismo, acciones de autocuidado”⁷⁵.

⁷⁵ Teoría de Dorothea. (on line). Orem, metaparadigma atenea.unicauca.edu.co/.../Teorías y Modelos de Enfermería y su aplicación.pdf (3, abril, 2011).

Tabla 7. Conocimientos universitarios suficientes para ejercer el liderazgo

Liderazgo de los enfermeros Egresados	Número	Porcentaje
Conocimientos suficientes	9	75%
Conocimientos poco suficientes	3	25%
Total	12	100%

Fuente de información: Encuesta elaborada por grupo investigador.

En cuanto a los conocimientos impartidos en el campus universitarios acerca del liderazgo, el 75% de los enfermeros encuestados, consideraron que los conocimientos adquiridos en el pregrado son suficientes para ejercer un buen liderazgo, sin embargo, según la Association of colleges of Nursing, determina que “los cursos de enfermería deben complementarse con otros temas sobre gestión comercial, sociología, economía, psicología o administración de los servicios sanitarios”⁷⁶; temas que en la actualidad no están incluidos en el pensum o no se profundiza mucho en la Universidad de Córdoba.

⁷⁶ MARRINER. Op. cit. p 209,

Tabla 9. Estudios adicionales en los enfermeros

Estudio adicional a su profesión	Número	Porcentaje
Si	10	83%
No	2	17%
Total	12	100

Fuente de información: Encuesta elaborada por grupo investigador.

Con relación a la ejecución de estudios adicionales, se encontró que el 83% de los egresados ha realizado algún tipo de estudio extra en su formación profesional, como especializaciones y diplomados, lo que ayuda a ejercer un mejor liderazgo en el servicio donde laboran. Según lo considera De Lima, el enfermero líder necesita conocer, estudiar, ejercitar, aplicar, reflejar, crecer, avanzar, mejorar, experimentar, osar y crear. Queriendo decir con lo anterior, que es de suma importancia la capacitación del enfermero, para que este pueda tomar decisiones, y dirigir de forma eficaz a un grupo de personas con el fin de cumplir las metas trazadas por la organización. Así mismo, “muchas de las investigaciones concluyen que el liderazgo juega un papel importante en los procesos de creación del conocimiento, pues es el líder quien debe desarrollar un entorno propicio para que se genere la creación e innovación, y de esta forma el compartir, la creación y la captura de la gestión del conocimiento”⁷⁷.

“Así mismo, se debe tener presente que todos los superiores deben sobresalir en cuanto a conocimientos y experiencia técnica, del mismo modo, en aspectos relacionados con la administración y finanzas, además, debe contar con la capacidad de diagnosticar y resolver problemas. Así mismo, el líder debe mostrar habilidades y competencias mucho más allá de lo que especifica su rol formal.

⁷⁷ PEDRAJA. Op. cit. p 69-74

Debe asistir y apoyar a sus subordinados en las tareas relacionados con planeamiento, programación, uso de recursos, evaluación de inversiones, entrenamiento y formación, y promover inquietudes que se orienten al mejoramiento continuo de su unidad”⁷⁸.

Hoy en día, lo más valioso que puede tener una organización, es contar con un capital humano que posea conocimientos, por ello, el líder debe obtener estos mismos, para que en conjunto con sus subordinados, puedan alcanzar el buen desarrollo de su empresa. Así mismo, Riesco, considera que “para que la organización sea competitiva y sostenible ante la sociedad actual, esta, debe implantar una cultura del conocimiento y de innovación”⁷⁹.

⁷⁸ ÁLVAREZ MEDINA. Op. cit.p 88 y 89,

⁷⁹ GONZALEZ. Op. cit. p 32 Y 75

5. CONCLUSIONES

Toda organización debe contar con personas que sean capaces de crear cambios, tomar decisiones, y cumplir con las metas trazadas en la misma. Eso lo hace precisamente una persona que tenga liderazgo. Los enfermeros, como directores de un servicio, deben tener esa capacidad para liderar un grupo de personas. Pero para ello, debe tener el conocimiento, la tenacidad, el carisma para promover la comunicación con los demás miembros del grupo y el carácter adecuado para poder ejercer esa labor.

Por otro lado, se debe tener en cuenta, que del liderazgo que se ejerza así va a ser el funcionamiento de la organización. Por ello, el enfermero debe ejercer un tipo del mismo, que promueva el cumplimiento de las metas organizacionales. Actualmente, existen distintos tipos de liderazgo, que están muy asociados con la personalidad y con los factores sociodemográficos de cada persona. El ejercicio del liderazgo en enfermería, debe complementarse con el rol administrativo, y asistencial. Donde el primero comprende actividades de planeación, organización, ejecución y control o evaluación de las acciones, todo ello para ayudar a una mejor organización de las actividades a realizar. Mientras que el último rol, el menos ejercido por las egresadas, comprende actividades de cuidar al individuo en este caso enfermo.

Debido a que en la actualidad la parte administrativa es la que mas ejercen las enfermeras, las instituciones educativas, en especial la Universidad de Córdoba, deben enfocarse mucho en la enseñanza del tema del liderazgo, economía y demás, que ayuden a promover el desarrollo organizacional.

Además de lo anterior, se concluye del estudio que la mayor parte de los egresados ejercen un tipo de liderazgo autocrático, ya que estos son los que toman las decisiones, dándole pocas veces la participación al grupo de trabajo. Así mismo, se determinó que la mayoría de egresados que laboran en la institución son mujeres, y predomina entre ellas el estado civil separado y soltero. También, la mayoría son procedentes de Montería.

De la misma forma, gran parte de los egresados tienen una personalidad de tipo desafiadora, que se relaciona con el tipo de liderazgo autocrático, donde es el líder quien toma las direcciones del grupo, da órdenes y normas.

Se evidenció también que las enfermeras tienen una actitud respetuosa hacia su equipo de trabajo, estas promueven la comunicación entre los trabajadores de la salud, proporcionando así un ambiente laboral satisfactorio dentro de la organización.

Además, se determinó que los servicios de UCI y Lactantes, prestan un buen servicio, lo que demuestra que allí se lleva un excelente liderazgo.

También, la mayoría de los egresados de la Universidad de Córdoba, pertenecen a la nómina del hospital, lo que permite que estos adquieran un mejor salario, motivándolos así a ejercer un mejor liderazgo y por ende un excelente trabajo en la institución.

El rol que más desempeñan es el de tipo administrativo. En cuanto a los conocimientos impartidos en la universidad, un número significativo de los egresados opinaron que el plantel educativo sí ofrece la información adecuada para ejercer un liderazgo apropiado.

6. RECOMENDACIONES

A la universidad

La universidad debe incentivar a los estudiantes de enfermería a la realización de investigaciones relacionadas con el tema de liderazgo, relaciones interpersonales en el área de trabajo y administración del recurso humano por parte de enfermería. También, sería de suma importancia compartir esos estudios con los estudiantes de pregrado y egresados, con el propósito de mejorar el trabajo ejercido por enfermería en una organización de salud.

A la facultad de ciencias de la salud, fomentar el liderazgo en sus estudiantes, a través del estudio profundo de este tema, además reforzar la parte de administración, dirección, y administración de los recursos humanos, ya que hoy día, la enfermera se le son asignados más cargos de tipo administrativo, y en donde se le confiere direccionar un grupo de personas.

Además, identificar el tipo de liderazgo más adecuado, y fomentar este en los estudiantes de la universidad.

Hospital San Jerónimo de Montería

A seguir participando en las investigaciones que se hagan en pro al mejoramiento de la institución (trabajadores y usuarios).

Socializar los resultados con los involucrados, con el fin de identificar el liderazgo más predominante en las enfermeras egresadas de la Universidad de Córdoba.

Fomentar un clima en donde se incentive al equipo a participar, ya que ello crea un ambiente de trabajo motivante que impulsa a realizar mejor el trabajo en la organización.

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ M, Erik. Liderazgo en enfermería. (on line). www.icn.ch/leadbulletinsp.htm (abril,3, 2011).

ÁLVAREZ MEDINA, María de Lourdes. Historia del pensamiento administrativo. Citado por Rensis Likert. Pearson educación, México de 2005. 88- 89p. ISBN: 970-26-0550-4

ANKER, Richard, La segregación profesional entre hombres y mujeres. Revista internacional del trabajo. Vol 116, Número 3, 11p.

ARTEAGA NORIEGA, Aníbal y MARTINEZ RODRÍGUEZ, Diana. El quehacer del profesional de enfermería del área clínica y sus implicaciones en el cuidado del paciente, Montería, 2008.

AVENDAÑO ARONI, Angel. Importancia de la toma de decisiones en las organizaciones (on line). <http://www.construcgeek.com/blog/la-importancia-de-la-toma-de-decisiones-en-las-organizaciones#ixzz1WM76PvSE>. (agosto , 28, 2011)

BARRETT, Jean. La Enfermera Jefe. Editorial Interamericana, 2° Ed, 1980. 7p. ISBN: 9682501695, 9789682501692.

Buenas tareas. Enfermería, Liderazgo y Compromiso (on line). Publicado en Bogotá febrero de 2010. www.buenastareas.com/temas/tema-liderazgo (julio, 26, 2011).

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto 1011 (abril, 3, 2006). Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Diario Oficial, Bogotá, D.C., 2006. No. 46.230.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 266 (25, enero, 1996). Por la cual se reglamenta la profesión de enfermería en Colombia y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1996. no. 42.710.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley1164 de 2007 (octubre, 3, 2007). Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud. Diario Oficial, Bogotá, D.C., 2007. No. 46.771.

DAFT, Richard L. Administración. 7 ed. Internacional Thomson Editores S.A. 260p.

DE LIMA, Trindade, L.et al. Influencia de los estilos de liderazgo del enfermero en las relaciones interpersonales del equipo de enfermería. Revista Enfermería global. (on line). 2011, vol.10, n22 . on line (agosto,3, 2011), pp.o-o. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412011000200014&script=sci_arttext. ISSN 1695-6141.

Diego Olivar, Marta Rueda, María Rueda. Hospital local del norte ISABU. Encuesta satisfacción de usuarios del servicio de urgencias. On line (agosto, 31,2011). http://bdigital.ces.edu.co:8080/dspace/bitstream/123456789/62/1/Encuesta_satisfaccion_usuarios_servicio_de_urgencias_hospital_local_norte_ISABU.pdf.

DÍEZ DE CASTRO, Emilio Pablo, et al. Administración y dirección. Madrid: Mc Graw Hill Interamericana S.A, 2001. 3p. ISBN 84-481-2818-4

DUNAHUE, Patricia y HERNÁNDEZ MARTÍN, Francisca. Historia de la Enfermería. [http:// Nuriaholt.eresmas.com](http://Nuriaholt.eresmas.com). on line (11,08,2011)

E.S.E. Hospital San Jerónimo. Misión y objetivos (on line). Fecha de última actualización: Mayo 28 de 2010. <http://www.esesanjeronimo.monteria-cordoba.gov.co/estructura.shtml>. (agosto, 28, 2011).

ESEVERRI CHAVERRI, Cecilio. Enfermería Facultativa Reflexiones filosófico éticas, España, 2006 Ed. Díaz de Santos S.A ISBN: 84-7978-777-5. 85- 86p. España, Ed 3, 2008. 85p. ISBN: 978-84-7356-569-1.

GARITA-VARGAS, María Cristina, SOLÍS-MARÍN, Elvia Lucía. Práctica del liderazgo del profesional de enfermería. En: Revista Liderazgo profesional de enfermería. (on line). 2003, vol. 25. (julio, 2, 2011). Disponible en: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v25n1/5.pdf> 2 DE JULIO 16:30 .

GRANADA JURADO, Rafael. Liderazgo en el aula. En: Revista digital innovación y experiencias educativas. Publicado el 28 de marzo de 2010. Disponible en: [www. Csi-csif.es](http://www.Csi-csif.es). pág. 8. ISSN: 1988-6047.

Hitt, María Isabel y Pérez de Lara Choy. Administración. 9 ed. Pearson Educación, México, 2006. 16 p ISBN: 970-26-0760-4.

http://grupos.emagister.com/documento/liderazgo_en_enfermeria/1102-22460.

HUERTA MATA, Juan José y RODRIGUEZ CASTELLANOS, Gerardo. Citado por Atila. Desarrollo de las habilidades directivas. México, Pearson educación, 2006. 234-235p. ISBN 970-26-0773-X.

KEITH, Davis y NEWSTROM, John W. Comportamiento humano en el trabajo. Ed 11. McGraw-Hill, 2003 ISBN 9701037367, 9789701037362

LARA, María, El liderazgo en la enfermería. (on line). <http://www.servirparaganar.com.mx/articulos/el-liderazgo-en-la-enfermeria.html> (julio, 2, 2011).

LIKER TOYOTA, Jeffry K. Como el fabricante más grande del mundo alcanzo el éxito. Bogotá: Ed. Norma, 2011. 271p. ISBN: 978-958-45-32-88-6.

LUSSIER, Robert N. y ACHUA, Christopher F. Liderazgo. México: Thomson 2 Ed, 2005. 9p. ISBN:970-686-463-4

MARRINER, Tomey,A. Guía de gestión y dirección de enfermería, Elsevier 2009, España, Ed 8. 209p

MIQUEL PORRET, Recursos humanos, dirigir y gestionar, España, 3 Ed, 2008. 86-87p. ISBN: 978-84-7356-569-1.

NAIR, Keshavan. Gandhi, el más alto estándar de liderazgo. México: editorial Selector, 2004. ISBN: 970-643-538-7.

NAVARRO, Peter (2010), "Curso de MBA Liderazgo y Recursos Humanos, análisis del comportamiento organizacional". Bresca Editorial, S.L., Barcelona, 2010.

OLIVAR, Diego, RUEDA, Marta, RUEDA, María. Hospital local del norte ISABU. Encuesta satisfacción de usuarios del servicio de urgencias. On line (agosto, 31,2011). http://bdigital.ces.edu.co:8080/dspace/bitstream/123456789/62/1/Encuesta_satisfaccion_usuarios_servicio_de_urgencias_hospital_local_norte_ISABU.pdf.

PEDRAJA, Liliana, et al. Estilos de liderazgo, gestión del conocimiento y estrategia: Una propuesta integradora. En Revista Sociedad & Conocimiento, Universidad Central de Chile, 2009, No. 11, 69-74p. ISSN No. 0717-991X.

PORRET, Miquel. Recursos humanos, dirigir y gestionar. Citado por American Society of training and development.

Proceso para tomar decisiones (on line).www.Slideshare.net/JcfdeZmx2/herramienta-para-la-toma-de-decisiones. (agosto, 28,2011).

QUINTANILLA, Ismael. Empresas y personas: gestión del conocimiento y capital humano, Editor. Díaz de Santos, 2003, 129p. ISBN: 84-7978-546-2.

RAMIREZ COLINA, Oswaldo E. Estudio del liderazgo de Gandhi a través de las características de su personalidad. (24, 09,2011). 6p. <http://www.tudecides.com.mx>.

RIESCO GONZALEZ, MANUEL. El negocio es el conocimiento. Ediciones Díaz de Santos, España, 2006. 32 a 75p. ISBN: 84-7978-748-1

ROBBINS, Stephen P., Administración, 8 ed. México, Pearson Educación, 2005 p.16 ISBN: 970-26-0555-5.

RONCANCIO, Carlos Andrés. El éxodo de las enfermeras. <http://www.conexioncolombia.com/el-exodo-de-las-enfermeras.html> (septiembre, 30, 2011).

SANDERS, J, OSWALD. Liderazgo espiritual. Estados Unidos: Portavoz. 1995, 27p, ISBN: 978-0-8254-1650-7.

Teoría de Dorothea. (on line). Orem, metaparadigma atenea.unicauca.edu.co/.../Teorías y Modelos de Enfermería y su aplicación.pdf (3, abril, 2011).

The Enneagram Institute Tipos de personalidad.(on line).
www.eneagrama.com/tipopersonalidad.asp (junio,12, 2011)

Tipos de personalidad (on line). <http://html.rincondelvago.com/tipos-de-personalidad.html> (agosto, 29, 2011).

VARGAS, Javier. Emagister.com. La guía inteligente de formación. Debate soltería de las enfermeras.http://grupos.emagister.com/debate/solteria_de_las_enfermeras/1102-8781 (septiembre, 4 ,2011).

VARGAS, Javier. Liderazgo en enfermería (on line). Emagister Publicación 30,03, 2008. http://grupos.emagister.com/documento/liderazgo_en_enfermeria/1102-22460 (julio, 2, 2011).

ANEXOS



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

Universidad
de Córdoba,
comprometid
a con el
desarrollo
regional.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

(Resolución 008430 del Ministerio Nacional de Salud, Item IV)

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO DE LOS ENFERMEROS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA EN UNA INSTITUCIÓN HOSPITALARIA DE MONTERÍA

OBJETIVO DE ESTUDIO: Determinar el liderazgo de los enfermeros egresados de la Universidad de Córdoba en una institución hospitalaria de Montería.

Información sobre la Participación: Usted está siendo convidado (a) a participar en una encuesta, tendiente a Identificar los aspectos de la estructura organizacional de la institución donde labora que interfieren en su labor como cuidador y establecer las ventajas y limitaciones que se presentan en su proceso de trabajo como cuidador . Los principios que serán aplicados a todos los participantes de este estudio serán los siguientes: 1) Su participación es totalmente voluntaria, 2) Usted, puede salir del estudio en cualquier momento que lo desee; 3) Después de leídas las explicaciones usted podrá hacer cualquier pregunta necesaria que le permita entender la naturaleza del estudio.

Procedimientos a seguir: Se le realizará una entrevista que consta de 16 preguntas.

Confidencialidad: La privacidad de las informaciones será garantizada por los investigadores del estudio y su utilización obedecerá estrictamente a objetivos científicos. Los sujetos que participen en esta investigación tendrán acceso a la información generada por la misma. Si usted no entendió alguna parte de este documento, pregunte al investigador antes de firmar.

Reconozco el recibimiento de este acuerdo constituido por un consentimiento informado y acepto participar en este estudio.

Firma del participante

Firma del investigador



UNIVERSIDAD DE CORDOBA

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

ENFERMERÍA VIII SEM.

LIDERAZGO DE LOS ENFERMEROS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CORDOBA EN UNA INSTITUCIÓN HOSPITALARIA DE MONTERÍA

OJETIVO: Determinar los tipos de liderazgo de los enfermeros egresados de la Universidad de Córdoba en una institución hospitalaria de Montería.

MARQUE CON X SEGÚN USTED CONSIDERE (puede ser una opción o varias):

1. ¿Cuál de los servicios de esta institución considera usted tiene mejores resultados en la prestación de los servicios? (CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS y a la vez se mide el desempeño del líder).
 - a. MEDICINA INTERNA BLOQUE A
 - b. MEDICINA INTERNA BLOQUE B
 - c. QUIRURGICA
 - d. PEDIATRIA
 - e. URGENCIA PEDIATRICA
 - f. PUERPERIO
 - g. SALA DE PARTOS
 - h. NEONATOS Y LACTANTES
 - i. UCI No. I

2. ¿Qué servicios trabajan en equipo y armonía? : (TRABAJO EN EQUIPO)
 - a. MEDICINA INTERNA BLOQUE A
 - b. MEDICINA INTERNA BLOQUE B
 - c. QUIRURGICA
 - d. PEDIATRIA
 - e. URGENCIA PEDIATRICA
 - f. PUERPERIO
 - g. SALA DE PARTOS
 - h. NEONATOS Y LACTANTES
 - i. UCI No. I

3. ¿Qué servicios realizan con más frecuencia actividades para el buen funcionamiento de si mismos? (GESTIÓN)

MEDICINA INTERNA BLOQUE A

MEDICINA INTERNA BLOQUE B

QUIRURGICA

PEDIATRIA

URGENCIA PEDIATRICA

PUERPERIO

SALA DE PARTOS

NEONATOS Y LACTANTES

UCI No. I

4. Señale los nombres de los servicios donde hay más organización en cuanto a los materiales e insumos para la prestación de los servicios:

(ORGANIZACIÓN)

a. MEDICINA INTERNA BLOQUE A

b. MEDICINA INTERNA BLOQUE B

c. QUIRURGICA

d. PEDIATRIA

e. URGENCIA PEDIATRICA

f. PUERPERIO

g. SALA DE PARTOS

h. NEONATOS Y LACTANTES

i. UCI No. I



**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ENCUESTA DE TRABAJO DE GRADO**

LIDERAZGO DE LOS ENFERMEROS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA EN UNA INSTITUCIÓN HOSPITALARIA DE MONTERÍA

OBJETIVO: Recolectar información para determinar el liderazgo de los enfermeros egresados de la Universidad de Córdoba en una institución hospitalaria de Montería.

I. DATOS GENERALES.

Nombres y apellidos		No. de Identificación		Sexo			Municipio de procedencia	Departamento de Procedencia		Dirección y teléfono	
				M	F						
(Marque con x) ↓		Estado civil (Marque con X)					Nombre del Servicio o área de trabajo	Contrato	Planta	Edad	
Tiempo de Egresado:		Casado	Soltero	Unión Libre	Separado	Viudo	Divorciado				
Tiempo en el cargo:											
Rol que desempeña en la institución	Asistencial	Administrativo			Salud pública	Otro	Cual:				

II. LIDERAZGO DE LOS EGRESADOS DE ENFERMERIA

Marque con una X	Si	No	No sabe	Observación
¿Considera usted que es un líder en su trabajo?				
¿Ha tenido algún estudio adicional a su profesión?				Cual:
¿Se siente satisfecho con su trabajo u oficio?				
¿El sueldo remunerado es suficiente para satisfacer sus necesidades?				
Considera usted que los conocimientos adquiridos en el campus Universitario son suficientes para liderar un servicio del hospital?.				
Promueve el trabajo en equipo a su personal?				
Divide y asigna actividades a sus subordinados?				
¿Usted guía y motiva al personal que tiene a su cargo para la realización de las diferentes actividades?				

III. TIPO DE LIDERAZGO EJERCIDO

Marque con una X :				OBSERVACIONES	
Frecuentemente toma decisiones por el grupo de trabajo?	SI	NO			
Fomenta la participación y la toma de decisiones en el grupo?	SI	NO			
Adopta una estrategia de no intervenir en la toma de decisiones de su servicio o cargo?	SI	NO			
Toma medidas basadas en las normas, política y procedimientos de la organización para direccionar y tomar decisiones?.	SI	NO			

IV. PERSONALIDAD Y LIDERAZGO

Marque con una X, según considere su personalidad:	OBSERVACIONES
--	----------------------

Es interesado por los demás: generoso, demostrativo, complaciente, voluntarioso.			
Orientado al éxito, sobresaliente, innovador y ambicioso.			
Activo, divertido, agradable, espontáneo, versátil.			
Orientado a la seguridad, responsable y desconfiado.			
Poderoso, dominante, seguro de sí mismo, decisivo y retador.			
Tranquilizador, consejero, comprensivo.			
Controlador, perfeccionista.			
Sensible inseguro, reservado y aislado.			



**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ENCUESTA DE TRABAJO DE GRADO**

LIDERAZGO DE LOS ENFERMEROS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA EN UNA INSTITUCIÓN HOSPITALARIA DE MONTERÍA

OBJETIVO: Recolectar información para determinar el liderazgo de los enfermeros egresados de la Universidad de Córdoba en una institución hospitalaria de Montería.

I. DATOS GENERALES.

Nombres y apellidos	Edad	Sexo	Cargo	Nombre del servicio
COMO PERCIBE EL LIDERAZGO QUE EJERCE LA ENFERMERA JEFE? (Marque con una X)	siempre	Algunas veces	Nunca	Observación
La jefe de enfermería le da la oportunidad de opinar en la toma de decisiones?				
La jefe de enfermería es exigente, de carácter fuerte, posesiva?				
La enfermera no toma la decisiones sino que es el grupo quien las toma?				
La enfermera jefe corrige de manera oportuna y adecuada cuando se presentan errores dentro del grupo?				
La enfermera jefe es respetuosa con su equipo de trabajo?				
La enfermera promueve una adecuada comunicación entre los trabajadores de la salud?				
La enfermera jefe tiene el conocimiento necesario para dar instrucciones adecuadas, cuando se tiene duda de algún procedimiento?				



Universidad de Córdoba,
comprometida
con el desarrollo
regional.

LIDERAZGO DE LOS ENFERMEROS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA EN UNA INSTITUCIÓN HOSPITALARIA DE MONTERÍA

OBJETIVO: Recolectar información para determinar el liderazgo de los enfermeros egresados de la Universidad de Córdoba en una institución hospitalaria de Montería.

I. DATOS GENERALES.

Nombres y apellidos	Edad	Sexo	Ocupación	Dirección	Servicio del Hospital		
Usted como usuario, como considera a la jefe de enfermería (Marque con una x lo siguiente)			Siempre	Algunas veces	Nunca	No sabe	Observaciones
Recibe información de forma clara y completa por parte de la enfermera(o) jefe?							
La jefe lo trata con amabilidad?							
Considera que la enfermera(o) jefe ejecuta un excelente trabajo como líder?.							
La enfermera(o) tiene buenas relaciones laborales con su equipo de trabajo?							
Cree que la enfermera(o) ama lo que hace?							
La enfermera(o) es de carácter fuerte, posesiva(o)?							
Es cariñoso, amable, comunicativo, alentador?							
Es liberal y deja participar a los demás?							