

Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un hospital público

Interpersonal leadership and organizational climate in the Nursing Department of a public hospital

Rosa L. Morales-Malpartida^{1,a,*}

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional percibida por los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari de Huánuco, durante el 2018. Fue un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo relacional, descriptivo, prospectivo y transversal, con una población muestral de 43 enfermeras seleccionadas no probabilísticamente, quienes respondieron los cuestionarios de liderazgo interpersonal y clima organizacional, previamente validadas y fiabilizadas. Se aplicaron las consideraciones éticas. Se realizó el análisis descriptivo y la hipótesis se comprobó mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman para un $p \leq 0,05$. Los resultados muestran que 55,8% (24) de la muestra percibieron un liderazgo interpersonal de nivel moderado, 34,9% (15) alto y 9,3% (4) bajo. El 51,2% (22) percibieron un clima organizacional por mejorar, 34,9% (15) saludable y 14% (6) no saludable. Se comprobó la existencia de relación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y entre las destrezas gerenciales del liderazgo interpersonal y el clima organizacional [$r_s = 0,817$ y $r_s = 0,654$, con $p < 0,05$ respectivamente]. Se concluye que el liderazgo interpersonal y clima organizacional percibida por los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco – 2018, están relacionadas significativamente.

Palabras clave: liderazgo interpersonal, clima organizacional, enfermería, gestión.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between interpersonal leadership and the organizational climate perceived by the nursing professionals at the Carlos Showing Ferrari II-E Maternal and Child Hospital, during 2018. The ethical considerations were applied. It was a study with a quantitative, relational approach, descriptive, prospective and cross-sectional, with a sample population of 43 non-probabilistically selected nurses, who answered the interpersonal leadership and organizational climate questionnaires, previously validated and reliable. The descriptive analysis was performed and the hypothesis was verified by the non-parametric Spearman Rho test for a $p \leq 0.05$. The results show that 55.8% (24) of the sample perceived moderate level interpersonal leadership, 34.9% (15) high and 9.3% (4) low. 51.2% (22) perceived an organizational climate to improve, 34.9% (15) healthy and 14% (6) unhealthy. The existence of a positive and significant relationship between teamwork and between the managerial skills of interpersonal leadership and the organizational climate was verified [$r_s = 0.817$ and $r_s = 0.654$, with $p < 0.05$ respectively] It is concluded that interpersonal leadership and Organizational climate perceived by the nursing professionals of the II-E Maternal and Child Hospital Carlos Showing Ferrari, Huánuco - 2018, are significantly related.

Keywords: interpersonal leadership, organizational climate, nursing, management.

¹Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Amarilis, Perú

E-mail, ^arosyluzmora290900@hotmail.com

Orcid ID: ¹<https://orcid.org/0000-0002-7881-3795>

Recibido: 20 de setiembre de 2019

Aceptado para publicación: 10 de diciembre de 2019

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)



Introducción

En los tiempos actuales, la globalización que evoluciona a velocidad, plantea desafíos para que la humanidad responda con solidaridad y plena conciencia, otorgando dignidad al hombre y sentido a nuestra sociedad. En este contexto, las organizaciones del sector salud, así como en el campo de la enfermería; enfrentan amenazas para superar la velocidad de la capacidad de adaptación, no solo de los individuos, sino también de las instituciones (Paravic, 2010, p.164).

Aquí, el clima organizacional cobra relevancia porque pone de manifiesto el comportamiento organizacional. El clima organizacional, es concebido como el ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la misma y este influye potencialmente en el comportamiento, motivación, desempeño y satisfacción. Se caracteriza por ser favorable cuando brinda satisfacción a las necesidades personales y elevación de la moral con cada miembro, emergiendo las percepciones de aceptación, pertenencia y compromiso en relación a los compañeros y al propio trabajo; y es desfavorable cuando proporciona frustración de estas necesidades. Ríos (2017). En suma, es la "percepción" que los trabajadores y directivos sienten de la empresa a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la misma. Murga (2013). El Clima Organizacional es un tema de importancia para todas las empresas, dentro de ellas se encuentran las organizaciones de salud las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente laboral, de esta manera alcanzar un aumento de productividad, sin dejar de lado el recurso humano.

En los servicios de salud y de forma particular en los departamentos de enfermería clima organizacional es esencial ya que propicia un buen nivel de comunicación, respeto mutuo y una sensación general de satisfacción. Un clima saludable favorece la productividad por el buen rendimiento del profesional y de los jefes y del Departamento. En suma, las organizaciones se convertirán en competitivas, capaces de adaptarse a las constantes transformaciones del mundo moderno y con suficiencia para desarrollar las habilidades necesarias que les permitan responder en forma precisa a las exigencias del medio, ofreciendo a sus clientes mejores productos y servicios (Uría, 2011, p.42).

Sin embargo, en los hospitales se observan expresiones de quejas constantes sobre diversos aspectos laborales relacionados con las remuneraciones, el entorno físico, los jefes, los compañeros de trabajo, el exceso de trabajo, el poco valor que da la institución a su trabajo, entre otros. En este contexto, el liderazgo es un proceso que debe estar presente a lo largo del ejercicio profesional del enfermero (por cuanto debe fortalecer el rol cuidador del enfermero), redefiniendo las relaciones entre líder y seguidor primando un estilo directivo más colaborativo, propiciando más participación y estimulación de los trabajadores (Enríquez, 2018, p.42).

Desde el análisis de diferentes autores el líder es aquella persona capaz de canalizar la atención, las opiniones y acciones orientadas hacia un rumbo. Es capaz de rearticular un grupo para conseguir un objetivo común y/o grupal (Souza et al, 2013). El liderazgo, es definido como el ejercicio de una influencia grupal o personal, en el que se hace imprescindible sumar esfuerzos individuales para alcanzar los resultados esperados del equipo bajo su responsabilidad. Es un instrumento gerencial que ayuda al personal de enfermería en la coordinación de un equipo, en conflictos que se pueda presentar en el ambiente laboral; de la misma manera en la toma de decisiones (De Lima et al, 2011).

La tendencia sobre el liderazgo actualmente para la enfermería es una aptitud fundamental para la estructura organizacional en las instituciones de salud, debido a la necesidad de contar con establecimientos eficientes y competitivos, con recurso humano capacitado en habilidades de gestión y liderazgo, que de tal manera fomente las relaciones interpersonales centradas en una cultura, en la comunicación y la comunidad; al tiempo que posea capacidad de análisis y de ser necesario generar cambios en las organizaciones, para así lograr una mejor eficacia y eficiencia tanto en el paciente y la comunidad, de la misma manera lograr un impacto en el ambiente de trabajo y bienestar del personal trabajador (Cárcamo y Rivas, 2016).

Respecto al liderazgo interpersonal de los Jefes de Departamento, se enfrenta dificultades para tratar conflictos y desempeñar el liderazgo, que se atribuye a las gestiones burocráticas, que ubican las normas en perjuicio del cuidado. Esto se acentúa con recarga laboral, demandas y exigencias de las

instituciones, así como déficit de recursos y la pluralidad del personal a su cargo, que afecta la forma de influir dentro del equipo de salud, la resolución de conflictos y el logro de objetivos, entre otros (De Lima et al , 2011, p. 2)

El Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, enfrenta dificultades en el ejercicio del liderazgo, lo que se traduce en la rutinización, ausencia de liderazgo, la falta de iniciativa para proponer modelos de enfermería, insatisfacción en el trabajo, y una baja producción científico-técnica. Ello, es visto por el colectivo de trabajadores de otras áreas y aprovechan para ocupar los roles tradicionales de enfermería, lo que debilita la disciplina profesional y potencializa la labor de otros profesionales de la salud. Obviamente, por ello, se genera retraso en el proceso laboral, ausentismo, retiros, entre otros, donde estos factores afectan directamente a la organización, disminuyendo el rendimiento de los trabajadores y la productividad.

Ante tal situación, son los gestores de enfermería que tienen la responsabilidad de crear un clima organizacional favorecedor a la calidad del cuidado ofrecido a los usuarios, apoyándose en el proceso humano y social, la influencia interpersonal del liderazgo, la motivación y la participación, la comunicación y la colaboración, centrada en el cuidado de la persona.

Por tanto, es necesario conocer el clima organizacional en respuesta al liderazgo interpersonal, pues las acciones de mejora al interior de los procesos directivos pueden marcar la diferencia en el rendimiento y satisfacción laboral y un compromiso constante para ayudar al crecimiento personal, profesional e institucional.

El propósito del estudio identificó el liderazgo interpersonal en las enfermeras jefes y diagnosticó el clima organizacional en el Departamento de enfermería. Los resultados del estudio permitirán intervenciones acertadas tanto a nivel de diseño, de estructuras organizacionales, planificaciones estratégicas, cambios en el entorno organizacional interno, gestión de eventos motivacionales, servicio de desempeño con mejora de sistema de información interna y externa, mejora de procesos beneficiosos (Fernández, 2006). La presente investigación se orientó a determinar la relación entre el liderazgo interpersonal de los profesionales de enfermería y el clima

organizacional.

Material y métodos

El estudio se desarrolló en el Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari del distrito de Amarilis de la provincia y departamento de Huánuco. La población muestral estuvo conformada por 43 profesionales de enfermería seleccionadas por muestreo no probabilístico por conveniencia del investigador según criterios de inclusión y exclusión. El nivel de investigación fue relacional, observacional, analítico, prospectivo, y transversal.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios: liderazgo interpersonal y clima organizacional; los que fueron aplicados previa firma del consentimiento informado. El primer instrumento fue el "Cuestionario de Liderazgo Interpersonal" que constó de 40 preguntas; el segundo fue el "Cuestionario de Clima Organizacional" que constó de 27 preguntas. Los dos instrumentos fueron validados por especialistas que vienen desarrollándose en el área, cada experto validó los dos instrumentos, teniendo como indicadores la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad de cada ítem; determinando un promedio del 98% como resultado final; considerándose válidos.

Para la confiabilidad de los instrumentos se realizó una prueba piloto en otra muestra similar a la del estudio; mediante el Alfa de Crombach que para el primer cuestionario se obtuvo un valor de 0,723 y para el segundo 0,833; indicando que, los instrumentos utilizados son confiables para el presente estudio.

Así mismo, se solicitó la autorización al jefe de establecimiento del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, para la recolección de datos. El presente estudio cumplió en informar la finalidad de la investigación, para que de manera voluntaria firmen el consentimiento informado para participar en la investigación; la aplicación del instrumento y recolección de datos no implicó ningún riesgo a los participantes; porque todos los datos fueron utilizados con fines de investigación. De esta manera, se aplicó los cuatro principios bioéticos en la investigación, No maleficencia, Beneficencia, Autonomía y Justicia.

Una vez realizado la recolección de datos se

procedió a su respectiva tabulación, y el proceso de prueba de hipótesis a través de la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, haciendo uso del paquete estadístico SPSS versión 22; posteriormente se realizó el análisis e interpretación de resultados, y finalmente, se elaboró el informe de investigación.

Resultados

En cuanto a las características generales de los profesionales de enfermería en estudio, predominó el género femenino con 93%(40). Alrededor del tercio de la muestra tuvieron edades entre 39-52 años [37.2%(16)]. En las características ocupacionales se identificó que 34,9% (15) laboraba en el servicio de centro quirúrgico y la condición laboral de nombrado lo tuvieron un 90.7%(39).

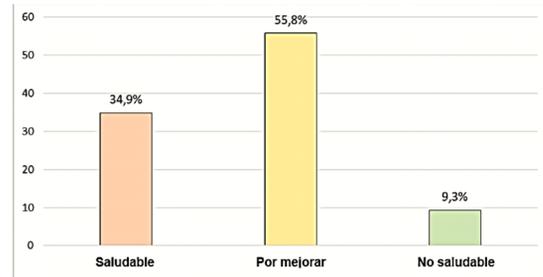
El clima organizacional percibida por el personal profesional de enfermería en estudio, mostró en más de la mitad de la muestra un tipo por mejorar en cuanto a la cultura organizacional, potencial humano y diseño organizacional [62.8%(27), 53.5%(23), 51.2%(22) respectivamente]; en tanto en menos de la décima parte percibieron un clima organizacional no saludable en torno a la cultura organizacional, potencial humano y diseño organizacional [11.6%(5), 9.3%(4), 7.0%(3) respectivamente] (Ver tabla 01)

Tabla 01. Clima organizacional del personal de enfermería del hospital materno Infantil Carlos Showing

Clima organizacional	N=43					
	Saludable		Por mejorar		No saludable	
	N	%	N	%	N	%
Diseño organizacional	14	32.6	22	51.2	3	7
Cultura organizacional	13	30.2	27	62.8	5	11.6
Potencial humano	18	41.9	23	53.5	4	9.3

Fuente. Cuestionario de clima organizacional

En un análisis general el tipo de clima organizacional percibida por el personal de enfermería en estudio, se tuvo que más de la mitad [55.8%(24)] percibieron un clima organizacional por mejorar, más de la tercera parte [34.9%(15)] manifestaron el tipo saludable y 9.3%(4) no saludable. (Ver gráfico 01)



Fuente. Cuestionario de clima organizacional

Gráfico 01. Tipo de clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing.

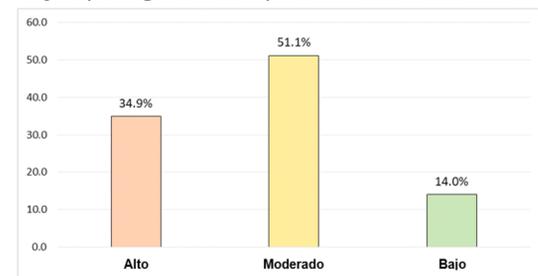
En el liderazgo interpersonal de los profesionales de enfermería en estudio, se evidenció que, más de la mitad consideraron un liderazgo moderado para el trabajo en equipo [85.1%(25)] y un poco menos de la mitad para las destrezas gerenciales [44.2%(19)]. Alrededor de un tercio de la muestra realizaban el trabajo en equipo y destrezas gerenciales en un nivel alto [37.2%(16) y 32.6%(14) respectivamente]. Fue mínima la percepción del liderazgo interpersonal en el nivel bajo. (Ver tabla 02)

Tabla 02. Liderazgo interpersonal del personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing

Liderazgo interpersonal	N=43					
	Alto		Moderado		Bajo	
	N	%	N	%	N	%
Trabajo en equipo	14	32.6	25	58.1	5	11.6
Destrezas gerenciales	16	37.2	19	44.2	7	16.3

Fuente. Cuestionario de liderazgo interpersonal

En el gráfico 02, respecto al tipo de liderazgo interpersonal de los profesionales de enfermería en estudio, se tuvo que más de la mitad percibían un liderazgo interpersonal de nivel moderado [51.1%(22)], 34.9%(15) en un nivel alto y en menor porcentaje [14.0%(5)] bajo. (Ver gráfico 02)



Fuente. Cuestionario de liderazgo interpersonal

Gráfico 02. Tipo de liderazgo interpersonal de los profesionales de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing

Al analizar la relación entre el clima organizacional y el liderazgo interpersonal del personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, se obtuvo el valor calculado de $r_s = 0.779$, siendo significativo ($p < 0.05$); por lo que con una probabilidad de error menor a 0.05 el clima organizacional está relacionado con el liderazgo interpersonal, de este modo, se tuvo que rechazar la hipótesis nula y se afirma que: "Existe relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional de los profesionales de enfermería del hospital materno Infantil Carlos Showing Ferrari –Huánuco 2018". (Ver tabla 03)

Tabla 03. Prueba de correlación de Spearman entre el liderazgo interpersonal y el Clima organizacional percibida por el personal de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing

Variables de correlación	Valor Rho	Significancia
Clima organizacional	0.779	0.000
Liderazgo interpersonal		

Fuente. Base de datos (Elaboración propia)

En la misma tendencia, las hipótesis específicas evidenciaron correlación positiva y alta entre el trabajo en equipo del liderazgo interpersonal y el clima organizacional, puesto que el $r_s = 0,817$ resultó significativo ($p < 0,05$); asimismo hubo correlación moderada entre destrezas gerenciales del liderazgo interpersonal y el clima organizacional, puesto que el $r_s = 0,654$; además el p valor es ($p < 0,05$).

Discusión

El estudio pone en evidencia la relación significativa que existe entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional percibido por los profesionales de enfermería del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari –Huánuco, en el 2018, indicando que el liderazgo interpersonal en sus dimensiones: trabajo en equipo y destrezas gerenciales, guardan una alta relación significativa con el clima organizacional en sus dimensiones: diseño organizacional, cultura organizacional y potencial humano; este resultado explica que las habilidades del liderazgo posibilitaron la instauración de ambientes de trabajo motivantes, que les permita a los colaboradores crecer y desarrollarse (Salguero y García, 2017, p.3). Así mismo, se deja entrever que los líderes de

enfermería están propiciando de manera sostenida un clima organizacional con características organizativas que mayormente facilitan la práctica profesional (Ej., supervisión, otorgamiento de premios y programas de reconocimiento referente al trabajo), las cuales influyen en el ambiente de trabajo, las personas y en la calidad del cuidado (Contreras, Reynaldos y Cardona, 2015, p.7).

Por su parte, Contreras, Reynaldos y Cardona (2015) corroboran en ponderar el valor del liderazgo interpersonal en el fomento del clima organizacional, al señalar que los administradores que lideran los servicios de salud, tienen una fuerte responsabilidad en cuidar y fomentar climas saludables, dentro de las organizaciones con sus trabajadores (Gianfermi y Buchholz, 2011).

En consecuencia, la efectividad de un líder se constata por su habilidad para movilizar a sus subordinados, dirigirlos como grupo a fin de lograr que ellos se esfuercen en la consecución de una meta común.

De manera coincidente con los resultados de la presente investigación, Salguero y García (2017), exponen que la percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional es fuertemente influenciada por el estilo de liderazgo, y que los resultados organizacionales son afectados a medida que la percepción del clima organizacional es favorable o desfavorable.

Por su parte, Cainicela & Palomino (2017), determinaron que el liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes influye en el clima organizacional en los servicios de enfermería, puesto que el trabajo en equipo del liderazgo interpersonal y las destrezas gerenciales son suficientes para generar un ambiente laboral adecuado, por otra parte, también menciona que las enfermeras asistenciales perciben que el Clima Organizacional debe mejorar, y que implica que el Centro Laboral tiene ciertas dificultades para integrar el diseño estructural organizacional, con las actitudes y motivaciones de los trabajadores, y de sus expectativas como profesional asistencial.

En la misma línea, Quenta & Silva, (2016) exponen que de los estilos de liderazgo la mayoría de enfermeras identificó el estilo de liderazgo interpersonal como bajo y proporciones no relevantes, por ello la

satisfacción laboral en la mayoría de las enfermeras fue entre bajo y moderado, por tanto encontró que la mayoría de enfermeras estaban ni satisfechas ni insatisfechas.

Finalmente, el análisis del liderazgo con el despliegue de la capacidad para motivar y el clima organizacional en el Departamento de enfermería que genera orgullo de pertenencia, reconocimiento, comunicación y flexibilidad organizativa se convierte en variables más determinantes del bienestar general en el trabajador y satisfacción por el trabajo. Es por esto que la institución, deben brindar facilidad y oportunidades a las enfermeras que desempeñan labor administrativa, para la capacitación continua, de programas enfocados hacia el liderazgo interpersonal.

Referencias bibliográficas

- Cárcamo-Fuentes, C. & Rivas-Riveros, E. (2016). Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. *AQUICHAN*. 17(1): 70-83. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/741/74149923007.pdf>
- Contreras, V., Reynaldos, G. & Cardona, A. (2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista cubana de enfermería*. 31(1): Obtenido de: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116>
- De Lima, L., Coelho, S., Adyles et al. (2011). Influencia de los estilos de liderazgo del enfermero en las relaciones interpersonales del equipo de enfermería. *Enferm Glob*. 22: 1-9. Obtenido de: <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/122781/115381>
- Enriquez, Y. (2018). *Influencia del liderazgo personal en la percepción del desempeño laboral de los Enfermeros Asistenciales del Instituto Nacional del Niño de San Borja Lima- 2017*. (Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Obtenido de: <https://core.ac.uk/download/pdf/225576816.pdf>
- Fernández, T. (2006). *Factores que determinan el clima organizacional en una empresa de mecánica automotriz*. Recuperado de: <https://www.monografias.com/trabajos44/clima-laboral/clima-laboral.shtml>
- Gianfermi, R., Buchholz, S. (2011). Exploring the relationship between job satisfaction and nursing group outcome attainment capability in nurse administrators. *J Nurs Manag*. 19(8): 1012-9. https://www.researchgate.net/publication/51790234_Exploring_the_relationship_between_job_satisfaction_and_nursing_group_outcome_attainment_capability_in_nurse_administrators
- Murga, V.V. (2013). *Influencia del clima laboral en la motivación de trabajadores de la empresa Danper S.A.C Trujillo - La Libertad en el año 2013*. (Tesis para optar el título profesional). Universidad Nacional de Trujillo, Facultad de Ciencias Sociales. Obtenido de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4215>
- Paravic, T. (2010). Enfermería y globalización. *Ciencia y Enfermería*. XVI (1): 9-15, 2010 ISSN 0717-2079. Obtenido de: https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v16n1/art_02.pdf
- Ríos, G. (2017). *Clima organizacional del Departamento de Enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua Marzo - abril 2017*. (Tesis para optar el grado de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Escuela de Salud Pública, Managua - Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/7909/2/t952.pdf>
- Salguero, N. & García, C. (2017). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las Instituciones de Educación Superior. 35. *Boletín virtual*-abril. 6(4), 2017. ISSN 2266-1536. Obtenido de: <https://pdfs.semanticscholar.org/65e0/ecf06ce60125741a7dfc0d110301f517f22a.pdf>
- Souza, S.L., Ferreira, C.A., Nunes, A.R., Veloso, D.O., Vieira, M. & Ramos, L.H. (2013). El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Enfermería Global*. 12(30). Obtenido de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000200013
- Uría, C.D. (2011). *El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de "Andelas Cía Ltda." de la ciudad de Ambato*. (Tesis para optar el título profesional). Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1376>

Vera de Corbalán, M. & Samudio, M. (2013).
Clima organizacional de enfermería en los
hospitales regionales del Instituto de
Previsión Social. *Mem. Inst. Investig.
Cienc.* 11(2): 41-54. Obtenido de:

<http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a06.pdf>