



LIDERAZGO EN ENFERMERÍA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

NURSING LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Para citar este artículo:

Sepúlveda M., Vargas D., Herrera S. & Olarte G. (2022). Liderazgo en enfermería y el compromiso organizacional. *Revista cuidado y ocupación humana*, 11 (II), 37-43.

Martha Cecilia Sepúlveda Plata¹

Dalva María Vargas²

Sandra Milena Herrera Díaz³

Graciela Olarte Rueda⁴

<https://orcid.org/0000-0003-1733-3285>

grueda@unisangil.edu.co

UNISANGIL

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre liderazgo transformacional del profesional de enfermería y las dimensiones de compromiso organizacional en la E.S.E Hospital Manuela Beltrán. **Método:** estudio descriptivo de corte transversal en el que participaron profesionales 100 profesionales de Enfermería, para la recolección de datos se realizó por medio de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), adaptado y validado en versión español en México y España por Luis Arciniega y Luis Gonzáles (2006) y el cuestionario de Liderazgo transformacional Multifactorial (MLQ-5S corto). El tratamiento de los datos se realizó mediante Excel y se ejecutó la estadística descriptiva con el uso del software IBM SPSS Statistics. **Resultados:** Se pudo evidenciar que existe relación positiva baja y altamente significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad ($Rho = -0.110$, $p > 0.05$) y una relación positiva, muy significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo ($Rho = 0.713$, $p = 0.000$). **Conclusiones:** De acuerdo a los resultados estadísticos, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional normativo y continuo en los profesionales de enfermería.

PALABRAS CLAVES: Liderazgo, enfermería, compromiso laboral. (Decs)

ABSTRAC

Objective: to determine the relationship between transformational leadership of the nursing professional and the dimensions of organizational commitment in the E.S.E Hospital Manuela Beltrán. **Method:** descriptive cross-sectional study in which 100 nursing professionals participated, data collection was carried out using the organizational commitment scale of Meyer and Allen (1997), adapted and validated in the Spanish version in Mexico and Spain by Luis Arciniega and Luis Gonzáles (2006) and the Multifactorial Transformational Leadership questionnaire (short MLQ-5S). Data treatment was performed using Excel and descriptive statistics were executed using the IBM SPSS Statistics software. **Results:** It was possible to show that there is a low and highly significant positive relationship between transformational leadership and continuity commitment ($Rho = -0.110$, $p > 0.05$) and a very significant positive relationship between transformational leadership and normative commitment ($Rho = 0.713$, $p = 0.000$). **Conclusions:** According to the statistical results, there is a significant relationship between transformational leadership and normative and continuous organizational commitment in nursing professionals.

KEYWORDS: Leadership, nursing, work commitment. (Decs)



INTRODUCCIÓN

La enfermería es una ciencia que interacciona con otras ciencias, (1) el liderazgo es un grupo de capacidades gerenciales que un sujeto tiene para influir en la manera de ser o actuar de los individuos o en un conjunto laboral definido, realizando que este equipo trabaje con fervor hacia el logro de sus metas, además, se entiende como la función de gestionar, convocar, impulsar, incentivar, motivar y evaluar un plan, de manera eficaz y eficiente, sea este personal, gerencial o institucional. (2) El trabajo de enfermería es una herramienta del proceso en salud que incluye aspectos como cuidar/asistir, regir, averiguar y enseñar. Entre ellas, el proteger y el regir son los procesos más evidenciados en el trabajo del enfermero, tanto en la atención asistencial como hospitalaria, el enfermero tiene la función de asistir y gerenciar para administrar de forma eficiente los recursos materiales y humanos. (3)

Por lo tanto, representa un fenómeno de influencia grupal, en el que se hace imprescindible sumar esfuerzos individuales para alcanzar los objetivos compartidos por el equipo. Enfermería necesita evolucionar de modelos rígidos hacia modelos de liderazgo democráticos, creando espacios colectivos de discusión, con el fin de desplegar una coordinación holística y planificada, por medio del trabajo en equipo y participativo, teniendo en cuenta los principios del liderazgo como humanización, respeto, responsabilidad, confianza y transparencia. (3)

Según la política de humanización (4) a nivel institucional, el líder de enfermería integra en el ejercicio de las funciones los principios de atención equidad, solidaridad, ética, integralidad, concertación, unidad, efectividad. Por lo tanto, la presente investigación es crucial para establecer los niveles de liderazgo que ejercen los diferentes enfermeros en sus servicios y así mismo, fortalecer una atención de calidad con un 100% de liderazgo en toda la institución.

Partiendo de este análisis, se requiere la importancia de que los profesionales de enfermería asuman su rol como líderes, cumpliendo sus funciones y promoviéndolo con el personal técnico, es decir que no se deleguen funciones que son propias de los profesionales de enfermería, para lograr su desempeño de manera eficaz en los diferentes servicios de la institución siendo así, ejerciendo el liderazgo con características propias de un buen líder que sea capaz de ajustarse y ejercer un estilo de liderazgo de acuerdo con las situaciones que se presenten en el ambiente laboral. (5)

Por lo anterior el objetivo para este estudio es determinar la relación entre liderazgo transformacional del profesional de enfermería y las dimensiones de compromiso organizacional en un Hospital de tercer nivel del Municipio de Socorro. Teniendo en cuenta que el liderazgo necesita del compromiso de las personas para lograr las metas y los propósitos en común (6) por lo tanto el compromiso organizacional favorece el desempeño de los profesionales de enfermería y también el éxito de la institución.(7) Es así que la falta de este compromiso lleva a que los trabajadores no cumplan con sus actividades y funciones delegadas, de igual forma el ambiente puede ser desfavorable, y todo esto conlleva a que no se logre las metas trazadas en el campo de la salud, esto permite que no se brinden cuidados de enfermería con calidad (8). De acuerdo a varios autores el compromiso organizacional comprende tres tipos: el afectivo, el de continuidad y el normativo, la integración de estos llega a que se aumente el compromiso, la dedicación el posicionamiento y el estatus en los trabajadores (9).

Para el Hospital de tercer nivel del municipio de Socorro es fundamental esta indagación, pues nos da un reconocimiento como dirigentes de enfermería, exigiendo preparación, creatividad, coraje y decisión, por esta razón es importante determinar que el liderazgo en el profesional de enfermería evidencia el mismo proceso de atención del enfermero, cuando se crea y



ejecuta un plan de cuidados capaz de involucrar y guiar a las personas en el proceso de atención, pero la realidad es que a pesar de que la enfermería influye y modifica conductas en el paciente y su entorno, este proceso de liderazgo de enfermería no es valorado dentro de la sociedad y del equipo de salud. (10) Sin embargo el enfermero debe continuar participando activamente en la organización estratégica, explicando metas tácticas y políticas en el aumento institucional, contribuyendo a un enfoque interactivo y optimizando la atención de nuestros propios usuarios. (11)

La trascendencia que involucra este análisis, para la sociedad posibilita contribuir al establecimiento de reglas, estándares, políticas fundamentadas en la prueba y la ética, proporcionando un apoyo técnico, (12) generando el cambio transformador que un profesional de enfermería consigue por medio de la identificación y control de peligros latentes en las distintas superficies de su manejo, impactando en la estabilidad y el cuidado integral del paciente y su familia.

METODOLOGÍA

Es un estudio con enfoque cuantitativo desarrollado a partir del uso de métodos estadísticos para el análisis de las variables y el establecimiento de la relación entre liderazgo del profesional de enfermería y el compromiso organizacional. De tipo descriptivo de corte transversal.

La muestra estuvo conformada por 100 profesionales de enfermería. A quienes se les aplicó el instrumento previo consentimiento informado aprobado por el comité de ética. El tipo de muestreo aplicado en la investigación fue de tipo probabilístico aleatorio.

La recolección de datos se realizó por medio de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), adaptado y validado en versión español en México y España por Luis Arciniega y Luis Gonzáles (2006), cuenta con 3 dimensiones: afectivo, normativo y

continuidad. La escala consta de 18 ítems, y se puntúa con escala Likert de 7 puntos: Muy en desacuerdo, en desacuerdo, ligero desacuerdo, indiferente, ligero de acuerdo, de acuerdo y en muy de acuerdo. De igual forma se aplicó Cuestionario de Liderazgo transformacional Multifactorial (MLQ-5S corto).

Para la confiabilidad de los dos instrumentos se utilizó Alfa de Cronbach, donde para el instrumento de compromiso organizacional se obtuvo un $\alpha = 0.817$ y para el instrumento de liderazgo transformacional fue de $\alpha = 0.930$.

El tratamiento de los datos se realizó mediante Excel y se ejecutó la estadística descriptiva con el uso del software IBM SPSS Statistics (versión 25), la correlación de las variables mediante pruebas estadísticas.

Consideraciones éticas

Con base en la Resolución 008430 de octubre 4 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud en Colombia, la presente investigación se clasifica como una investigación sin riesgo según el artículo 11 numeral b del capítulo primero.

RESULTADOS

Análisis de la variable liderazgo transformacional y compromiso organizacional

Del total de los participantes el 80% (80) indican que el liderazgo aplicado tiene un nivel eficiente, así mismo manifiestan que el nivel de compromiso organizacional es alto 71% (71).

Tabla1. liderazgo transformacional y compromiso organizacional

		F	%
Liderazgo transformacional	Deficiente	3	3,0%
	Regular	17	17,0%
	Eficiente	80	80,0%
Compromiso organizacional	Bajo	6	6,0%
	Medio	23	23,0%
	Alto	71	71,0%

Fuente: Autores



En cuanto a los cuatro componentes del liderazgo transformacional, la mayoría de los participantes los identificaron como eficientes: influencia idealizada 79%, motivación inspiradora 73%, consideración individualizada 73% y estimulación intelectual 80%.

De acuerdo a las dimensiones de compromiso organizacional los trabajadores de la institución identificaron con nivel alto al compromiso afectivo 80% y compromiso normativo 71%, el compromiso de continuidad se obtuvo en mayor porcentaje medio 50%.

Relación entre liderazgo transformacional y las dimensiones de compromiso organizacional

En la tabla 2 se observa que no existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso afectivo (Rho=0,107 p=0.290).

Tabla 2. Liderazgo transformacional y compromiso afectivo

		Liderazgo transformacional
Compromiso afectivo	Rho de Spearman	0.107
	p-value	0.290

Fuente: Autores

En tabla 3 se observa que existe relación positiva baja y altamente significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad (Rho=-0.110, p >0.05), es decir que a mayor liderazgo transformacional mayor compromiso de continuidad.

Tabla 3. Liderazgo transformacional y compromiso continuidad

		Liderazgo transformacional
Compromiso de continuidad	Rho de Spearman	0.484
	p-value	0.000

Fuente: Autores

En la tabla 4 se observa que existe relación positiva, muy significativa entre el liderazgo

transformacional y el compromiso normativo ((Rho=0.713, p=0.000).

Tabla 4. Liderazgo transformacional y compromiso normativo.

		Liderazgo transformacional
Compromiso Normativo	Rho de Spearman	0.713
	p-value	0.000

Fuente: Autores

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El liderazgo transformacional y el compromiso organizacional son aspectos muy importantes para una institución de salud y en especial para el personal de enfermería debido a que debe integrar los múltiples recursos de la práctica de su actividad, asegurando la más alta calidad de atención para los pacientes, articulando su entendimiento y dirección del ingenio humano para la consecución de un cuidado holístico cuyo fin es el logro de metas conjuntas.

De acuerdo al porcentaje reportado de liderazgo transformacional, el presente estudio revela que la mayoría tiene un nivel eficiente, comparado con otros estudios como es el caso de Evangelista Leiva (13) donde encontró un nivel bueno de liderazgo transformacional, de igual forma en el estudio de Tucto Lavado (14) se encontró un estilo de liderazgo de los jefes de servicio, fue percibida como “favorable “y el nivel de compromiso organizacional fue percibido de nivel alto.

En contraposición en el estudio de Velásquez Hurtado (15) se tuvo como resultado que el 88% del personal afirma que el liderazgo transformacional es deficiente.

Así mismo en cuanto a los componentes de del liderazgo transformacional , influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada en el estudio los mayores porcentajes fueron en los niveles eficientes , lo que indica que los profesiones de la institución



de salud se caracteriza por líderes con carisma, confiables y con habilidades que permiten a la alcanzar los objetivos de manera colectiva, por su creatividad y su preocupación por el desarrollo profesional y personal de todo el equipo, como se observa en los estudios de varios autores como Alcázar Cruz (16) Olvera (17) y Álvarez (18).

De igual forma, en los profesionales de enfermería se encontró un nivel alto en las dimensiones de compromiso organizacional afectivo lo que indica que los profesionales sienten un apego dado que hay una relación entre sus valores personales y los de la institución, así mismo se observó en el compromiso normativo sienten la obligación de permanecer en esta empresa teniendo en cuenta que han recibido mucho de ella, pero al mismo tiempo se siente satisfechos de pertenecer a esta (19).

Se encontró una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso normativo y de continuidad, lo que significa que cuando el profesional de enfermería demuestra la importancia de la labor, de hacer las cosas bien transformado hacia el cambio, su equipo de salud lo percibe y demuestra mayor compromiso con la profesión y a la institución. Así mismo se observó en el estudio de Uriarte Villalobos (20).

De igual manera la profesión de enfermería tiene su sustento científico en el proceso de enfermería que permite brindar cuidados oportunos y de calidad lo que le facilita empoderarse en su rol y ejercer un liderazgo que genere impacto en su desempeño. (21)(22)

El liderazgo y el compromiso organización en los profesionales de enfermería influyen en el cuidado directo de los pacientes, en la gestión, enseñanza, elecciones y soberanía, al tiempo que promueve la optimización de las condiciones de salud y vida poblacional.(22) De la misma manera esto permite que hay un desempeño de la ocupación mucho más

dinámico y organizado (23) beneficia el desarrollo social, profesional y organizacional, cuya intensidad engloba cada una de las zonas de administración en enfermería, así sea que se desempeñen funcionalidades asistenciales, administrativas o se participe en la formación de nuevos expertos, aumentando la satisfacción y el compromiso por las labores lo que favorece a las instituciones de salud.(24)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cárcamo-Fuentes C. y Rivas-Riveros E. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. *Aquichan*. 2017;17(1):70-83. Doi: 10.5294/aqui.2017.17.1.7
2. Quispe Nuñuvero J. “Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina”. [Internet] 2015. [Citado 10 abril 2021]. Disponible en <https://core.ac.uk/download/pdf/323351022.pdf>
3. Cruz Aedo, Y. (2019). Estilos de liderazgo en profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Antonio Lorena-Cusco. [Internet] 2019. [Citado 15 abril 2021]. Disponible en: <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3312>
4. Hospital Regional Manuela Beltrán “política de humanización en salud y prestación en servicios”. [Internet] 2016. [Citado 05 mayo 2021]. Disponible en: <https://www.hospitalmanuelabeltran.gov.co/pol%C3%ADtica%20de%20humanizaci%C3%B3n.pdf>
5. Souza e Souza Luis Paulo, Ferreira Cordeiro Ana Lúiza, Nunes de Aguiar Rodrigo, Veloso Dias Orlene, Vieira M^a Aparecida, Ramos Laís Helena. El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Enferm. glob.* [Internet]. 2013 [citado 15 junio 2021] ; 12(30): 268-280. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_ar



- [ttext&pid=S1695-61412013000200013&lng=es.](#)
6. Benito C, Roxana L. "Prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. [Internet].2018. [Citado 24 abril 2021] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13778>
 7. Neves T, et al. "Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen para enfermeros portugueses1." *Revista Latino-Americana de Enfermagem* 26. [Internet]. 2018. [Citado 1 abril 2021]. Disponible en: https://www.scielo.br/j/rlae/a/MwBgVkZ4p_hQsMqLyh6SHFFq/?lang=es
 8. Ramos, A. O., Alés, Y. B., & Aguado, O. V. Autoeficacia y compromiso organizacional entre enfermeras españolas: el rol del compromiso laboral. *International nursing review en español: revista oficial del Consejo Internacional de Enfermeras*, 66(3), 408-416. [Internet]. 2019. [Citado 15 mayo 2021]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7589679>
 9. Aldana Rivera, E. E., Tafur Castillo, J., & Leal Guerra, M. Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla-Colombia. [Internet].2018. [Citado 8 mayo 2021]. Disponible en: <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/1974/Compromiso%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 10. Navarro, C. Córdoba, R. enfermería una profesión de liderazgo. [Internet].2020. [Citado 11 abril 2021]. Vol. 17. Disponible en: <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/article/view/3700/2736>
 11. Suarez. Z. "Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano" [Internet].2017. [Citado 11 abril 2021]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>
 12. García T, Mendes M. Liderazgo en enfermería y satisfacción del paciente contexto de hospital [Internet]. 2016 [Citado 11 Abril 2021]. Disponible en https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1983-14472016000200403&script=sci_arttext
 13. Evangelista Leiva, S. R. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima. [Internet]. 2018. [Citado 20 mayo del 2021]. Disponible en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22801>
 14. Tucto Lavado, V. Estilos de liderazgo y compromiso organizacional percibida por los enfermeros de la Microred Aparicio Pomares Huánuco. 2017. [Citado 16 de junio 2021]. Disponible en: http://200.37.135.58/bitstream/handle/123456789/858/T_047_22423072-M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 15. Velásquez Hurtado, G. N. Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho.2018. [citado 5 junio 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20570>
 16. Alcazar Cruz P. Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Revista de coyuntura y perspectiva* [Internt]. 2020, vol.5, n.4 [citado 4 de junio 2021], pp.89-122. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&nrm=iso. ISSN 2415-0622
 17. Olvera Juana, Llorens Susana, Acosta Hedy, Salanova Marisa. Transformational leadership and horizontal trust as antecedents of team performance in the healthcare context. *Anal. Psicol.* [Internet]. 2017 [citado 10 junio 2021] ; 33(2): 365-375. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_ar



- ttext&pid=S0212-97282017000200020&lng=es.
18. Álvarez Octavio, Tomás Inés, Estevan Isaac, Molina-García Javier, Queralt Ana, Castillo Isabel. Assessing teacher leadership in physical education: the Spanish version of the transformational teaching questionnaire. *Anal. Psicol.* [Internet]. 2018 [citado 10 junio 2021]; 34(2): 405-411. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282018000200024&lng=es. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.34.2.291711>.
19. Alcázar Cruz, P. Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional. [Internet]. 2020 [citado 6 junio 2021]. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
20. Uriarte Villalobos, A. A. Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque. 2020 [citado 15 jun 2021]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7833>
21. Ortega M., Jiménez A. (2020). Situación actual de enfermería en Colombia una reflexión. *Revista cuidado y ocupación humana vol.9-I*.
22. Castrillón MC. Liderazgo en enfermería y desarrollo disciplinar. *Cuidarte*. 2020; 9 (18 Núm Esp): 06-12. DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2020.9.18.1.77572>
23. Palomino Ccorimanya. Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara. Andahuaylas, 2021. [citado 4 julio 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72402>
24. Corral J., Martínez A., Torres L., Salazar L. (2020). Rol ocupacional de estudiantes foráneos de una universidad del suroccidente colombiano. *Revista cuidado y ocupación humana vol.9-II*.
25. Valbuena-Durán, L. D., Ruiz Rodríguez, M., & Páez Esteban, A. N. (2021). Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores. *Aquichan*, 21(2), e2125. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5>.