

Liderazgo transaccional y transformacional

Transactional and transformational leadership

Liderança transaccional e transformacional

SANDRA MILENA ROZO MOGOLLÓN*, MYRIAM ABAUNZA DE GONZÁLEZ**

Resumen

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

El objetivo de este estudio es establecer la relación entre los tipos de liderazgo transformacional y transaccional, con las variables sociodemográficas y laborales en los profesionales docentes de programas de enfermería del nororiente colombiano, mediante un estudio descriptivo relacional con una población de 94 docentes de enfermería, a quienes se les aplicó el instrumento MLQ-5X versión corta, basado en la teoría de Bass y Avolio sobre el liderazgo transformacional, transaccional y sus dimensiones.

Los resultados muestran un liderazgo transformacional con tendencia a la categoría alta y un liderazgo transaccional con tendencia a la categoría baja. En la variable sociodemográfica para la categoría del estado civil casado/unión libre se encontró mayor relación para el liderazgo transformacional, mientras que la categoría docente soltero/separado presenta acercamiento a bajo liderazgo transformacional, pero se destaca que esta relación es muy débil al observar la poca frecuencia de esta categoría de estado civil.

Como conclusión principal se logró determinar que los enfermeros docentes ejercen de manera más fuerte el liderazgo transformacional sobre el transaccional; sin embargo, ninguno de los dos es excluyente.

Palabras clave: enfermería, liderazgo, docentes, instituciones académicas (fuente: DeCS, BIREME).

Abstract

Leadership is defined as the process of leading and influence on the working activities of a group and is recognized as a fundamental component that affect the general effectiveness of an organization.

This study targets to establish the relation between the various types of transformational and transactional leadership and the socio-demographic and working variables associated with professors of nursing programs of the Colombian north-eastern area, by means of a relational descriptive study involving a population of 94 nursing professors. A short version of

* Enfermera Universidad Francisco de Paula Santander Cúcuta, magíster en Enfermería con Énfasis en Gerencia en Servicios de Salud, Universidad Nacional de Colombia conv. Udes. Coordinadora Área de Promoción y Prevención, Establecimiento de Sanidad Policial, Departamento Norte de Santander, Docente Universidad de Santander, sede Cúcuta, samirm_073@yahoo.es Cúcuta, Colombia.

** Licenciada en Ciencias de la Enfermería, magíster en Salud Pública, especialista en Gerencia Social, profesora titular Facultad de Enfermería, Universidad Nacional de Colombia, mabaunzad@unal.edu.co Bogotá, Colombia.

Recibido: 9-03-09

Aprobado: 20-06-10

the MLQ-5X based on the theory of Bass and Avolio on transformational and transactional leadership and their dimensions was applied.

Results show a transformational leadership with a high-ranking trend and a transactional leadership with a low-ranking trend. As for the socio-demographic variable for the category of the civil status married/cohabitation was found to bear more relation to the transformational leadership, while the category of single/divorced professors is more associated with low transformational leadership, but this relation is very weak considering how infrequent this civil status is among nursing professors.

As a main conclusion, nursing professors exercise more transformational leadership than transactional, however, none of them is exclusive.

Keywords: nursing, leadership, faculty, schools

Resumo

A liderança é definida como o processo de direcionar e influenciar nas atividades laborais dos membros de um grupo e se reconhece como componente fundamental que influi na efetividade geral de uma organização.

O objetivo deste estudo é estabelecer a relação entre os tipos de liderança transformacional e transaccional, com as variáveis sócio-demográficas e laborais nos profissionais docentes de programas de enfermagem do nordeste colombiano, mediante um estudo descritivo relacional com uma população de 94 docentes de enfermagem que completaram o instrumento MLQ-5X versão curta baseada na teoria de Bass e Avolio sobre a liderança transformacional, transaccional e as suas dimensões.

Os resultados demonstram uma liderança transformacional tendente à categoria alta e uma liderança transaccional tendente à categoria baixa. Na variável sócio-demográfica para a categoria do estado civil casado/concubinato se encontrou maior relação para a liderança transformacional, enquanto que a categoria docente solteiro/separado se aproxima da baixa liderança transformacional, mas salientando que essa relação é muito débil sendo que a sua frequência na categoria do estado civil é pouca.

Como conclusão principal foi determinado que os enfermeiros docentes exercem de forma mais forte a liderança transformacional sobre a transaccional; porém, nenhum delas é excludente.

Palabras chave: enfermagem, liderança, docentes, instituições acadêmicas

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es la relación entre quienes aspiran a guiar y quienes escogen seguirlos y se reconoce como componente

fundamental que influye en la efectividad general de una organización. La innovación en el liderazgo es necesaria en las instituciones académicas como forma de presión para entregar educación de alta calidad. Los líderes académicos en enfermería son escogidos para sus cargos de liderazgo, basados en su desempeño en el ambiente académico, y es así que muchos jefes de departamento y decanos de enfermería aún hoy llegan a sus posiciones inadecuadamente preparados para el liderazgo (1).

La presente investigación ha sido conducida para identificar los comportamientos del líder bajo dos estilos de liderazgo: *liderazgo transaccional* y *liderazgo transformacional*, que se analizarán teniendo en cuenta ciertos comportamientos examinados en los instrumentos aplicados a la población seleccionada.

Al identificar cada componente de los dos tipos de liderazgo y determinar las características de cada uno, se explora la posible relación que pueda existir entre los tipos de liderazgo y variables sociodemográficas y laborales en profesionales de enfermería docentes de programas del nororiente colombiano, a fin de establecer factores que ejerzan influencia en su forma de enseñar y que puedan ayudar a encaminar a los docentes e instituciones a liderar procesos tendientes a mejorar la calidad en la educación superior.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Teóricamente, el liderazgo y la administración como conceptos separados son fáciles de examinar, pero en la realidad de la vida laboral están integrados y entrelazados. En el método del liderazgo estratégico de una organización, dos conceptos han sido separados utilizando puntos de vista que interaccionan estrechamente: el líder como persona responsable de que la organización alcance los objetivos establecidos y el líder que contesta a los superiores de la organización en cuanto a la dotación de recursos y el alcance de objetivos económicos. Los deberes del líder quedan enfocados a la coordinación y la integración de recursos. La mayoría de actividades implican planificación, asesoría de la organización, complemento, evaluación de la negociación y representación (2).

Las enfermeras deben poseer la habilidad de abordar los enfoques de los problemas de salud que afectan a la población, específicamente en el área asistencial y en altos niveles de complejidad; deben hacer juicios críticos

sobre los servicios de salud, buscar las mejores alternativas tomando en cuenta diferentes puntos de vista del equipo de salud y todos los factores que influyen en la situación en un momento dado. Para formar enfermeras con características de líderes, se hace necesario implementar cambios curriculares tendientes a promover el desarrollo de las destrezas del pensamiento crítico de las enfermeras (3).

Villalobos (1988) señala que pareciera que la mayoría de los programas básicos de enfermería permanecen dentro de esquemas tradicionales de formación, a pesar de los muchos esfuerzos que se han llevado a cabo con el fin de modificar los enfoques meramente intrahospitalarios hacia los comunitarios y de atención primaria. A su modo de ver, se debe dar mayor prioridad a los procesos cognoscitivos y las habilidades intelectuales de los estudiantes de enfermería (4).

El rápido cambio en la educación superior ha incrementado las responsabilidades académicas y administrativas y ha creado nuevo estrés, cargas de trabajo y retos para las facultades. Para enfrentar estas responsabilidades y retos, los líderes en la educación en enfermería tienen papeles importantes a fin de entregar educación de alta calidad y elevar los niveles de satisfacción en el empleo. Además, este crecimiento obliga a los profesionales de enfermería a contribuir en la planificación y adecuación de políticas de la salud y la coordinación y gestión de las facultades de enfermería, mediante el desempeño de funciones de gestión y liderazgo (5).

McLaughlin (1988) opina que el entusiasmo y la motivación de los profesores están fundamentalmente influidos por el contexto de la enseñanza y los ambientes de trabajo. Considera que hay centros cuyos profesores se sienten entusiasmados por lo que hacen, se esfuerzan por poner de su parte lo mejor y están motivados por sus actividades (6).

El sistema educativo de enfermería en el nororiente colombiano está compuesto por ocho programas de enfermería: Universidad Francisco de Paula Santander (UFPS), Universidad de Santander en Cúcuta (UDES) y Universidad de Pamplona en el nororiente (Unipamplona); Universidad Industrial de Santander (UIS), Universidad Cooperativa de Colombia (UCC), Universidad de Santander (UDES) y Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB) y Universidad de San Gil (Unisangil). Estos

programas de enfermería hacen parte de universidades públicas y privadas las cuales cuentan con docentes de planta y de cátedra en promedio de 20 por programa.

Es difícil encontrar candidatos elegibles para las posiciones de decanos y directores en el nororiente colombiano, debido a la insuficiencia de profesionales de enfermería con educación en maestría o doctorado. La necesidad de un director o decano en enfermería con habilidades efectivas de liderazgo ha sido un aspecto secundario para el administrador educativo. “Un líder con insuficiente entrenamiento en liderazgo puede agotarse al intentar lograr metas organizacionales. El líder se puede quemar y los subordinados aumentar su insatisfacción” (7).

JUSTIFICACIÓN

La Asociación Colombiana de Facultades de Enfermería y el Ministerio de Salud de Colombia llevaron a cabo un proyecto de formación y capacitación en gerencia y gestión en enfermería, dirigido a enfermeros de las universidades afiliadas y a los profesionales de enfermería que ocupan cargos operativos y clínicos, cuyo objetivo fue capacitar a los profesionales de enfermería en los componentes de gestión y liderazgo, con la perspectiva de mejorar la calidad y la eficiencia en la prestación de los servicios de enfermería (7).

En una declaración del Consejo Internacional de Enfermería acerca de gestión de los servicios de enfermería y atención de salud se espera que las enfermeras contribuyan a la política de salud en los planos local, nacional e internacional mediante el desempeño de funciones de gestión y liderazgo por medio de las asociaciones de enfermeras (8).

Algunos lo visualizan como una característica, otros como un proceso; unos creen que es algo innato y otros consideran que puede desarrollarse a través de la vida. Hay quienes consideran que es un asunto de conocimientos y otros un problema de actitudes. Unas personas piensan que las acciones para promoverlo surgen únicamente del sector educativo o del mismo profesional, cuando en otros ámbitos se desarrollan acciones organizacionales que complementan tal esfuerzo (9).

Mediante esta investigación se explora la posible relación que pueda existir entre los tipos de liderazgo y variables sociodemográficas y laborales en profesionales

de enfermería docentes de programas del nororiente colombiano, a fin de establecer factores que ejerzan influencia en su forma de enseñar y que puedan ayudar a encaminar a los docentes e instituciones a liderar procesos tendientes a mejorar la calidad en la educación superior.

PROBLEMA

¿Cuál es la relación de los tipos de liderazgo con las variables sociodemográficas y laborales en los profesionales de enfermería docentes que laboran en los programas de enfermería de las universidades del nororiente colombiano (PEUNC)?

Objetivo general

Establecer la relación entre los tipos de liderazgo y las variables sociodemográficas y laborales en los profesionales de enfermería docentes que laboran en los PEUNC.

Objetivos específicos

- Describir las variables sociodemográficas y laborales de los profesionales de enfermería docentes que laboran en los PEUNC.
- Identificar los tipos de liderazgo que ejercen los enfermeros docentes que laboran en los PEUNC, mediante la aplicación del instrumento MLQ-5X versión corta.
- Identificar el tipo de relación existente entre los tipos de liderazgo y las variables sociodemográficas y laborales.

MARCO TEÓRICO

Liderazgo es el arte de influir sobre la gente para que trabaje con entusiasmo en la consecución de un objetivo en pro del bien común; el arte de dirigir y movilizar toda la inteligencia, el talento, la pasión y el compromiso de un equipo hacia el logro de un objetivo común. Ser capaz de convocar la energía de otros y orientarla hacia el logro de un objetivo común (10).

Las últimas teorías sobre liderazgo y estilos de liderazgo mencionan el liderazgo transaccional, el liderazgo transformacional y el liderazgo del siglo XXI. El liderazgo transaccional se basa en las buenas relaciones, usa la retroalimentación positiva o elogio y negativa o reprimenda. El liderazgo transformacional es el líder

transformador, eminentemente partidario del cambio, de las aspiraciones, ideales, motivaciones y valores de los subordinados. El liderazgo del siglo XXI dice que las empresas deben ser lideradas en este siglo, es por esto que los administradores deben liderar si quieren que sus empresas triunfen. El jefe anterior era un jefe o gerente que centralizaba el poder; el jefe actual es líder, formador y facilitador (11).

Enfoque transformacional

Es uno de los enfoques de liderazgo más desarrollados y estudiados en la actualidad. Su principal precursor es Bernard M. Bass (1985), quien junto con sus colaboradores (Avolio, Walkman y Yammarino, 1991; Bass y Avolio, 1994) construyó la teoría del liderazgo transformacional a partir de los planteamientos de House (1977) y Burns (1978). La mayoría de las teorías sobre el liderazgo transformacional y carismático toman en cuenta tanto los rasgos y conductas del líder como las variables situacionales, dando lugar a una perspectiva más abarcadora que el resto de las orientaciones descritas (Yukl & Van Fleet, 1992) (11).

Algunos de los rasgos que destaca este enfoque como particulares de los líderes carismáticos son: tener convicciones sólidas, autoconfianza y presentar un fuerte anhelo de poder. Burns (1978) construyó su teoría acerca del liderazgo transformacional y entiende el liderazgo como un proceso de influencia en el cual los líderes influyen sobre sus seguidores.

Se considera que el liderazgo transformacional es, a la vez, más amplio que el de tipo carismático, que pasa a ser solo una parte de sus componentes, los cuales son:

Carisma: los líderes se comportan de tal manera que son tomados como modelos por sus seguidores; estos quieren imitarlos. Son admirados, respetados y se confía en ellos; demuestran altos niveles de conductas éticas y morales (12).

Inspiración: los líderes motivan e inspiran a sus seguidores, fomentan el espíritu de grupo y generan expectativas de futuro.

Estimulación intelectual: los líderes estimulan a sus seguidores a tener ideas innovadoras y creativas a partir de la generación de nuevos interrogantes y la formulación de viejos problemas en nuevos términos. No se critican los errores individuales ni las ideas que difieran de las del líder.

Consideración individualizada: los líderes prestan especial atención a las necesidades individuales de desarrollo personal de cada uno de los seguidores; las diferencias particulares son reconocidas. Los líderes cumplen una función orientadora.

Enfoque transaccional

Planteado también por Bass y Avolio. Suele darse cuando los líderes premian o, por el contrario, intervienen negativamente (sancionan) en virtud de verificar si el rendimiento de los seguidores es acorde o no a lo esperado. Suele entenderse conformado por dos subdimensiones:

Recompensa contingente: remite a una interacción entre líder y seguidor guiado por intercambios recíprocos. El líder identifica las necesidades de los seguidores y realiza una transacción entre las necesidades del grupo y las de cada persona. Recompensa o sanciona en función del cumplimiento de los objetivos (12).

Administración por excepción: el líder interviene solamente cuando hay que hacer correcciones o cambios en las conductas de los seguidores. En general las intervenciones son negativas y de crítica para que los objetivos no se desvíen de su curso (12).

Bass (1998) considera que los líderes transformacionales permiten a sus seguidores afrontar con éxito situaciones de conflicto o estrés brindando seguridad y tolerancia ante la incertidumbre, y son de especial utilidad en situaciones de cambio. Por su parte, los líderes transaccionales que tienden a presentar una actitud correctiva y orientada hacia los resultados son especialmente útiles en contextos más estables.

Bass y Avolio miden el liderazgo por medio de dimensiones: influencia idealizada atribuida, influencia idealizada comportamiento, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada para el liderazgo transformacional y recompensa contingente, administración pasiva por excepción, administración pasiva por extensión y liderazgo poco motivacional para el liderazgo transaccional.

METODOLOGÍA

Estudio de tipo descriptivo, relacional, con abordaje cuantitativo. La población o muestra estuvo conformada por 94 docentes de enfermería que laboran en los PEUNC.

Se aplicó el Cuestionario de liderazgo multifactorial (MLQ-5X) desarrollado por Bass y Avolio, por compra de derechos vía internet a la empresa Mind Garden, quien envía el instrumento y su manual en inglés. El MLQ-5X es el instrumento estándar para evaluar el comportamiento de liderazgo transformacional y transaccional. Ha sido traducido a muchas lenguas y usado satisfactoriamente tanto por investigadores como por médicos y enfermeras en el mundo entero (13).

El MLQ-5X se basa en una escala Likert de 5 niveles, donde 0 indica el máximo grado de desacuerdo “para nada” y 4 el máximo grado de acuerdo “frecuentemente”.

Se adicionan al instrumento las variables sociodemográficas de edad, sexo, estado marital, nivel de educación y las variables laborales de experiencia en docencia, tiempo en la institución, salario mensual y carga laboral.

A través de una visita a los ocho programas de enfermería de Cúcuta, Bucaramanga y San Gil, se obtuvo un listado de docentes que laboran en dichas instituciones. Mediante oficio por escrito de la dirección de los programas se consiguió permiso para aplicar el instrumento y se recibió además recomendación de algunos programas de dar a conocer los resultados.

En reunión planeada junto con la coordinación de los PEUNC, se aplicó el MLQ-5X a las docentes enfermeras y se solicitó a cada una la firma del consentimiento informado. La investigadora fue la encargada de aplicar el instrumento y acompañar el proceso para resolver dudas y obtener cuestionarios completamente diligenciados.

Por ser la primera vez que en Colombia se aplica el instrumento, se calcula el alfa de Cronbach del mismo a fin de determinar su confiabilidad. Para la descripción de la población se utilizaron medidas de dispersión para las variables ordinales y frecuencias, y porcentajes para las nominales. Para el análisis del instrumento se tomó la puntuación en cada una de las dimensiones (evaluadas por ítem) y se realizó un descriptivo, con el fin de describir el grupo de la muestra, respecto de las propiedades que se obtienen en las variables de los tipos de liderazgo planteados. Finalmente se realizó un análisis de correspondencias múltiples, para determinar la relación entre las variables sociodemográficas y laborales y los tipos de liderazgo.

RESULTADOS

Tabla 1. Comparativo de la consistencia interna (alfa de Cronbach) para el MLQ-5X reportada en diferentes estudios.

Estudio	Valor de alfa de Cronbach
Chen Hsiu y Beck Susan (2005)	0,88
Vega y Zabala (2004)	0,97
Lameé (2004)	0,88
Estudio actual	0,84

La tabla 1 muestra el valor del alfa de Cronbach para el presente estudio (0,84) y el reportado en diferentes estudios que han utilizado el MLQ-5X; como se observa, el instrumento aplicado es confiable.

Tabla 2. Distribución de profesionales de enfermería docentes por institución educativa.

Institución educativa	Frecuencia	Porcentaje
Universidad 1	14	14,9
Universidad 2	13	13,8
Universidad 3	20	21,3
Universidad 4	19	20,2
Universidad 5	4	4,3
Universidad 6	8	8,5
Universidad 7	14	14,9
Universidad 8	2	2,1
Total	94	100,0

La mayor proporción del total de encuestados se encuentra vinculada con la Universidad 3 con 20 profesionales (21,3%), seguida de la Universidad 4 con 19 (20,2%). Proporciones por debajo del 10% están representadas por 4 docentes de la Universidad 5 (4,3%) y 8 de la Universidad 6 (8,5%). Se resalta que estos programas de enfermería están en sus primeros semestres (Universidad 5 con 4 semestres y Universidad 6 con 7). La proporción más baja la representan 2 docentes de la Universidad 8 con un

2,1%; en esta institución este es el primer semestre que se ofrece el programa.

El género predominante en la población encuestada es el femenino (tabla 3) con un total de 86 docentes (91,5%), lo cual refleja que los docentes al igual que los profesionales de enfermería continúan siendo en su mayoría población femenina.

Del total de los docentes encuestados, se observa que el 52,1% representa a los docentes casados y el 28,7% a los solteros mientras que un 8,5% viven en unión libre o son separados y solo el 2,1% son viudos.

Respecto al nivel de estudios de la población encuestada (tabla 4), la mayoría de los docentes de los programas cuentan con preparación académica a nivel de especialización (64,9%) seguido del nivel de maestría (20,2%).

Según la experiencia en docencia, la población de enfermeros docentes encuestados presenta una media de 8,7 años (DE 7,27). Cabe destacar los valores extremos de esta variable al mostrar personal docente con experiencia mínima de 0,08 años (1 mes) y máxima de 32 años. La tabla 4 muestra que 12,8% de la población encuestada posee un tiempo menor o igual a un año de experiencia en docencia. Por otra parte, se evidencia la vinculación constante de profesionales de enfermería al campo de la docencia y a su vez la permanencia en el

Tabla 3. Distribución de la población según las variables sociodemográficas (n = 94).

Variable	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	8	8,5
	Femenino	86	91,5
Estado civil	Soltero	27	28,7
	Casado	49	52,1
	Unión libre	8	8,5
	Viudo	2	2,1
	Separado	8	8,5
Nivel de estudios	Pregrado	14	14,9
	Especialización	61	64,9
	Maestría	19	20,2

Tabla 4. Distribución de la población según las variables laborales (n = 94).

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Experiencia en docencia (años)	≥ 1	12	12,8
	De 1 a 5	27	28,7
	≤ 5	55	58,5
Tiempo en la institución (años)	Menor o igual a 1	25	26,6
	De 1 a 5	26	27,7
	De 5 a 10	23	24,5
	Más de 10	20	21,3
Ingreso mensual (SMLV)	Hasta 3	26	27,7
	Entre 3 y 5	44	46,8
	Más de 5	24	25,5
Tipo de vinculación	De cátedra	44	46,8
	De planta	31	33,0
	Por periodo académico	19	2,2

mismo al mostrar que la mayor parte de dicha población (58,5%) se encuentra en la categoría mayor o igual a 5 años de permanencia en la institución.

Según la tabla 4, el comportamiento para el tiempo en la institución por categorías es frecuencia alta para tiempo en la institución inferior a 5 años y frecuencias más bajas para tiempos superiores a 10 años.

La tabla 4 muestra que la mayor parte de los docentes recibe un ingreso mensual de entre 3 y 5 SMLV mientras que los demás intervalos de salario presentan porcentajes inferiores con relación a este intervalo.

En cuanto a la forma de vinculación, la mayor parte de la población (46,8%) tiene una vinculación por hora cátedra y existe un porcentaje mínimo (2,2%) con vínculo por periodo académico, el cual inicialmente no se encontraba en el instrumento, pero debido a lo expresado en las instituciones fue incluido en el mismo.

A continuación se muestran los resultados que se obtienen, respecto a las dimensiones de cada uno de los tipos de liderazgo: transformacional y transaccional, en la población en estudio.

Para cada una de las dimensiones se puede encontrar un puntaje mínimo de 0 y máximo de 16 (cada una se encuentra compuesta por cuatro afirmaciones que

puntúan desde 0 a 4). La puntuación mínima obtenida para el liderazgo transformacional fue de 33 y la máxima de 76, con una media de 62,48 (DE 9,08). En el gráfico 1 se observa un pico extremo hacia la derecha por encima del valor de la media, lo que indica que un elevado porcentaje de los enfermeros docentes encuestados presenta características altamente ligadas con el liderazgo transformacional.

Para realizar un comparativo entre las diferentes dimensiones que conforman el liderazgo transformacional y transaccional se estableció como puntaje medio de referencia 8 puntos.

En el gráfico 2 se establece un comparativo de las dimensiones del liderazgo transformacional: *influencia idealizada atribuida (IIA)*, *influencia idealizada comportamiento (IIC)*, *motivación inspiracional (MI)*, *estimulación intelectual (EI)* y *consideración individualizada (CI)*. Estas dimensiones se encuentran por encima de la puntuación del punto medio tomado como referencia y presentan una tendencia a los puntajes elevados, principalmente la dimensión de *motivación inspiracional (MI)*, con un puntaje mínimo por encima de 8 y una mediana cercana a los 15 puntos y alcanzando el puntaje máximo permitido –16–, lo que evidencia la alta capacidad del enfermero docente para comunicar su visión.

Al igual que en el presente estudio, Lameé (2004) en su investigación sobre estilos de liderazgo y la administración voluntaria muestra entre sus hallazgos la motivación inspiracional como el componente con mayor

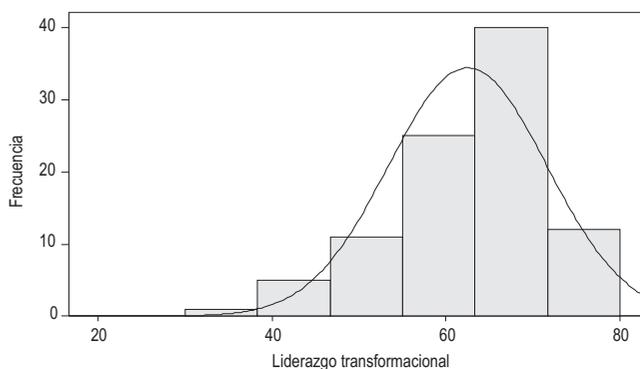


Gráfico 1. Liderazgo transformacional en enfermeros docentes de los programas de enfermería de las universidades del nororiente colombiano.

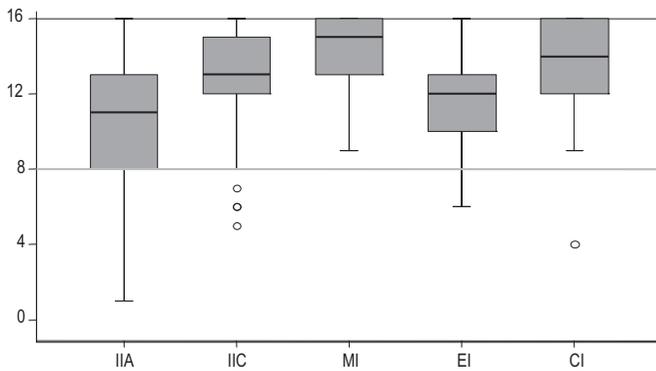


Gráfico 2. Dimensiones del liderazgo transformacional en profesionales de enfermería, docentes de los programas de enfermería de las universidades del nororiente colombiano.

puntaje en la escala de clasificación del liderazgo transformacional en el MLQ-5X.

La primera dimensión: *influencia idealizada atribuida* (IIA), muestra las puntuaciones más bajas en el grupo con puntajes desde 1 y con la puntuación más baja (11) para la mediana. La *estimulación intelectual* (EI) es la dimensión que, al igual que la anterior, presenta puntajes por debajo del punto de referencia aunque en mayor proporción por encima del mismo. La *consideración individualizada* (CI) tiene un comportamiento similar al de la motivación inspiracional. Por todo lo anterior se puede decir que los profesionales de enfermería docentes evidencian alto liderazgo *transformacional* al igual que lo muestran Chen Hsiu y Beck Susan en su estudio *Estilos de liderazgo y satisfacción en el trabajo en las enfermeras docentes de las facultades de enfermería de Taiwán en el año 2005*.

El comportamiento del liderazgo transaccional presenta un mínimo de 10 puntos y un máximo de 39; el rango de puntuaciones de esta variable se encuentra en un nivel bajo con una media de 24,04 puntos (DE 6,5) y puntajes inferiores a 30 son los que presentan mayor frecuencia, como se observa en el gráfico 3.

Analizando las dimensiones correspondientes a liderazgo *transaccional*, se observa que tres de las cuatro dimensiones que lo conforman se encuentran por debajo de la puntuación media, a excepción de la primera dimensión, *recompensa contingente* (RC), que se halla por encima con una mediana de 13 puntos. En cuanto a *administración activa por excepción* (AAE), en esta dimensión el 75% de sus puntajes está por debajo del punto

de referencia. La dimensión *administración pasiva por excepción* (APE) es la que presenta los puntajes más bajos, con valores tendientes a 0 y el 50% de sus datos por debajo de 4 puntos; esta dimensión es la que probablemente hace que la tendencia del liderazgo *transaccional* sea hacia los bajos puntajes. En cuanto al *liderazgo poco motivacional* (LPM), presenta un valor mínimo por encima de 0 pero sus puntuaciones están por debajo del punto medio de referencia.

Resultados similares fueron obtenidos por Chen Hsiu y Beck Susan en 2005 en una población de enfermeras de Taiwán, quienes mostraron que la dimensión *administración pasiva por excepción* presenta un estilo negativo y se halla en muy bajo porcentaje.

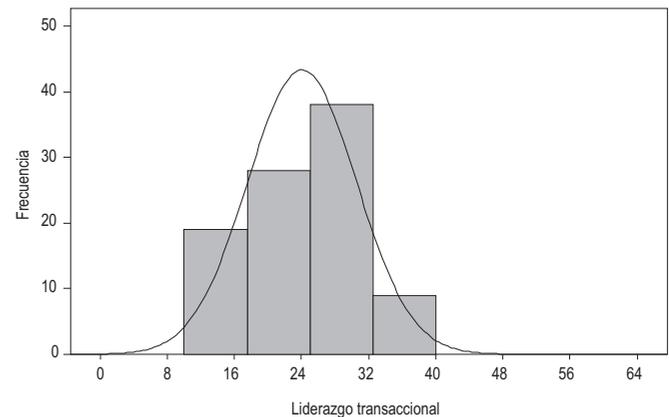


Gráfico 3. Liderazgo transaccional en enfermeros docentes de los programas de enfermería de las universidades del nororiente colombiano.

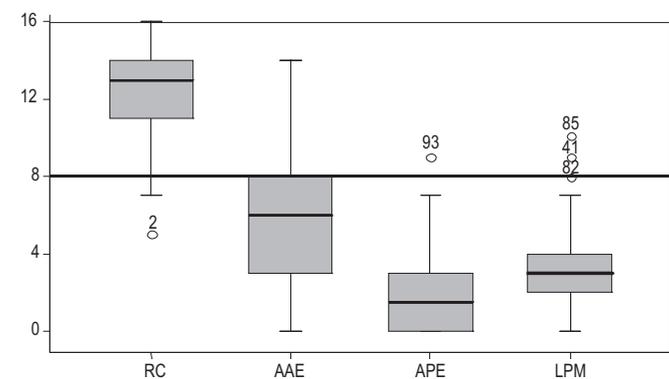


Gráfico 4. Dimensiones del liderazgo transaccional en profesionales de enfermería, docentes de los programas de enfermería de las universidades del nororiente colombiano.

Para el análisis de correspondencias múltiples se realiza una recodificación de las puntuaciones obtenidas para cada uno de los tipos de liderazgo evaluados por el instrumento, como se muestra en la tabla 5.

La población de enfermeros docentes de las universidades del nororiente colombiano muestra un liderazgo *transformacional* alto (68,1%) y no se presenta liderazgo *transformacional* bajo. El 85,1% tiene un liderazgo *transaccional moderado* mientras que ninguno de los enfermeros docentes encuestados presentó liderazgo *transaccional* en la categoría alto.

Resultados del estudio de Cuadrado y Molero evidencian el bajo liderazgo *transaccional* comparado con el alto liderazgo *transformacional* en una población de hombres y mujeres en la Universidad de Almería; estos hallazgos muestran resultados muy similares a los encontrados en el presente estudio.

Para evaluar la relación de las variables sociodemográficas y laborales con el instrumento MLQ-5X, se usó la técnica de análisis de correspondencias múltiple, técnica estadística que se aplica al análisis de tablas de contingencia y construye un diagrama cartesiano, basado en la asociación entre las variables analizadas.

En el gráfico 5, el análisis de correspondencias múltiples ilustra puntos muy pequeños para liderazgo *transformacional* y *transaccional*, hacia el cruce de los ejes (0,0), de forma que no muestra relación con las variables sociodemográficas y laborales evaluadas en el presente estudio (también representadas por puntos muy pequeños). Esto difiere del comportamiento de las puntuaciones del liderazgo *transformacional* y *transaccional* en el

estudio de Taiwán donde estos dos tipos de liderazgo se pueden relacionar con la variable satisfacción en el trabajo.

Del gráfico se pueden resaltar puntos como: los docentes con el nivel educativo de maestría son los que están relacionados con la Universidad 1, y dicha relación es débil. Es la Universidad 2 la que presenta el tipo de contratación por periodo académico, al igual que algunos docentes vinculados con la Universidad 3. El estar vinculado por hora cátedra hace que los profesionales de enfermería docentes presenten liderazgo *transaccional*. Es notoria la poca participación del género masculino en el campo de la docencia en enfermería; al igual que sucede en el campo clínico laboral, se aprecia una relación entre las docentes con especialización y el ingreso mensual entre 3 y 5 SMLV.

Podemos observar en la gráfica que al agrupar los docentes por su estado civil para la categoría *casado/unión libre* el punto se muestra cerca al liderazgo *transformacional*, mientras que la categoría *docente soltero/separado* presenta acercamiento a bajo liderazgo *transformacional*, pero se destaca que esta relación es muy débil al observar la poca frecuencia (representada por el tamaño del punto) de esta categoría de estado civil.

CONCLUSIONES

Al analizar la relación existente entre los tipos de liderazgo y las variables sociodemográficas y laborales mediante el diagrama de correspondencias múltiples, se

Tabla 5. Recodificación de las puntuaciones del liderazgo *transformacional* y *transaccional* por categorías.

Estilo de liderazgo	Categoría	Desde	Hasta	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo transformacional	Bajo	0	20	-	-
	Moderado	21	60	30	31,9
	Alto	61	80	64	68,1
Liderazgo transaccional	Bajo	0	16	14	14,9
	Moderado	17	48	80	85,1
	Alto	49	64	-	-

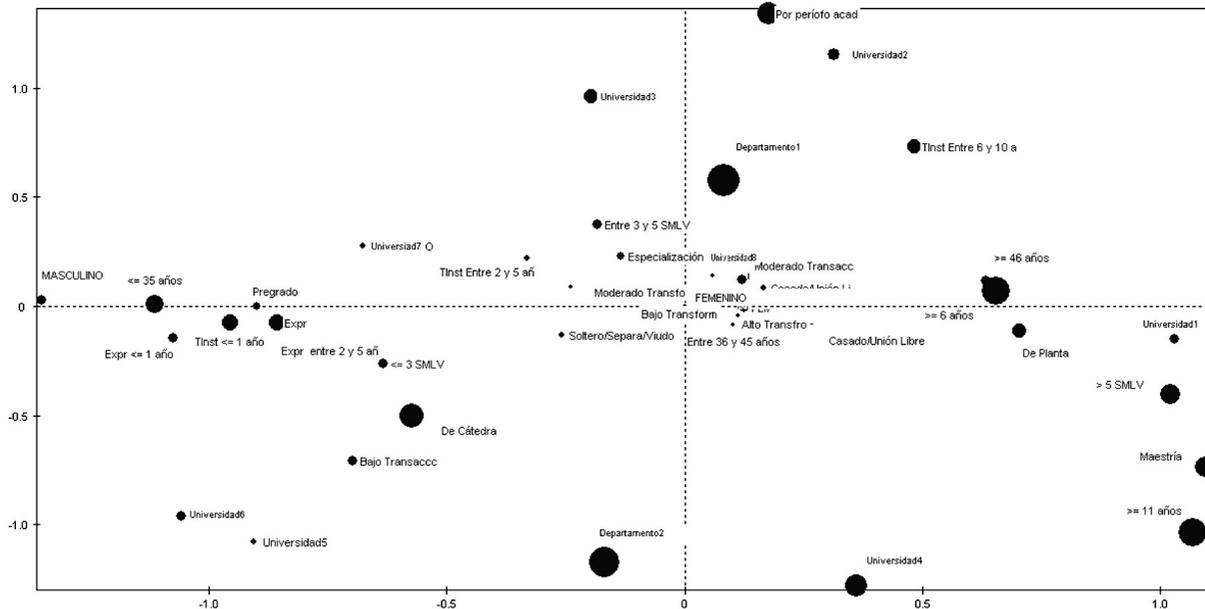


Gráfico 5. Diagrama de correspondencias múltiples para todas las variables sociodemográficas de los profesionales de enfermería docentes

observa que en la variable sociodemográfica para la categoría del estado civil casado/unión libre se encontró mayor relación para el liderazgo alto transformacional, mientras que la categoría docente soltero/separado presenta acercamiento a bajo liderazgo transformacional, pero destacando que esta relación es muy débil al observar la poca frecuencia de esta categoría del estado civil.

El sexo como variable demográfica no permite una medición objetiva dada la preferencia femenina por este tipo de profesión.

Para el nivel de estudios, la categoría especialización muestra acercamiento a moderado liderazgo transformacional, mientras que las demás categorías de la variable no permiten establecer relación alguna con los tipos de liderazgo.

Las variables laboral de experiencia en docencia e ingreso mensual no muestran ninguna relación con los tipos de liderazgo. Para la vinculación laboral, la categoría de cátedra muestra un acercamiento a bajo transaccional, con una relación débil al observar la poca frecuencia de la categoría del liderazgo. El tiempo en la institución entre 2 y 5 años presenta un acercamiento a la categoría moderado transformacional, pero es muy débil debido a la

poca frecuencia de esta categoría del tiempo en la institución.

El tipo de liderazgo que ejercen los docentes de enfermería de los programas de enfermería de las universidades del nororiente colombiano es el transformacional, determinado por el análisis de correspondencias múltiples realizado, el cual arrojó que existe una asociación en el comportamiento de las puntuaciones del liderazgo *transformacional* y *transaccional*, es decir, altos puntajes de liderazgo transformacional se asocian con bajos puntajes de liderazgo transaccional. También se observó que existe una alta concentración de los puntajes de liderazgo transformacional por encima de 40 y una baja concentración en el liderazgo transaccional por encima de 32.

Los docentes de la Universidad 1 son aquellos que están relacionados con el nivel educativo maestría; dicha relación es débil debido a que el tamaño de los puntos es pequeño. Así mismo, es la Universidad 2 la que presenta el tipo de contratación por periodo académico, al igual que algunos docentes vinculados con la Universidad 3.

El liderazgo transaccional, a pesar de que se centra en la transacción o contrato con el seguidor, donde las necesidades de este pueden ser alcanzadas si su desempeño se adecua a su contrato con el líder, no

necesariamente es malo, dado que es factible que se presenten comportamientos de liderazgo transformacional paralelos al mismo que hacen que exista un buen balance entre las formas de liderazgo.

RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta que para el ejercicio de la docencia es imprescindible contar con líderes que sepan guiar, es importante que este tipo de estudio se continúe realizando, toda vez que evaluar el liderazgo y mejorarlo lleva a mejor calidad de la educación en enfermería y en todas las disciplinas de enseñanza.

Es importante incluir una cátedra de liderazgo en los programas de enfermería, teniendo como base este estudio, con el fin de que la enfermería sea una disciplina que permita liderar los diferentes procesos en el ámbito de la salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) De la Iglesia Cano E. Opiniones sobre gestión y liderazgo en enfermería. *Enfermería Global: Revista electrónica semestral de Enfermería* [En línea]. 2002 [consultado 20/02/2008]; 1. Disponible en: <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/694/724>.
- (2) Sullivan y Decker. *Effective leadership and management in nursing*. 6 ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall; 2001.
- (3) Gordón de Isaac L. El efecto de enseñar las destrezas del pensamiento crítico en un curso introductorio de enfermería. *Rev. Latino-am. enfermagem-Ribeirão Preto*. 2004; 2(2):115-127.
- (4) Villalobos M. El desarrollo del liderazgo y la educación en Enfermería. *Educ. méd. salud*. 1988;22(2):191-9.
- (5) Gestión de los servicios de enfermería y atención en salud. ANEC 2004; 62.
- (6) McLaughlin, M. Ambientes institucionales que favorecen la motivación y la productividad de los profesores. En Sáenz O. y Lorenzo M. *La satisfacción del profesorado universitario*. España: Nancea;1993: 143-152
- (7) Sánchez CI. La gestión de enfermería. Un proceso de gestión y capacitación. *Rev. enferm. Inst. Mex. Seguro Soc*. 1999; 7 (2):122.
- (8) Villalva R. *Liderazgo en enfermería para acciones eficaces*. Córdoba, Argentina: Universidad nacional de Córdoba; 2004.
- (9) Adair J. *Líderes no jefes: el camino hacia el éxito*. 2.ª ed. Bogotá: Legis; 1990.
- (10) Castro, A, y Lupano, ML. Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad*. 6. [En línea]. 2009. [Consultado 2009]; 10. Disponible en: sociales@palermo.edu.
- (11) Castro A, y Lupano, ML. Diferencias individuales en las teorías implícitas del liderazgo y la cultura organizacional percibida. *Bol. psicol*. 2005;85:89-109.
- (12) Avolio B, & Bass, B. *Multifactor Leadership Questionnaire*. 3 ed. New York: Manual and Sampler Set. Mind Garden; 2004