

## **INTRODUCCIÓN**

**"Cada vez que la antorcha pasa de mano en mano se apaga hasta convertirse en la chispa más minúscula y el que la recibe sólo puede volver a encenderla con su propia luz."**

**Eso demostraría por qué a pesar de tanto pro-greso hay tanto re-greso, por qué a pesar de llegar tan lejos fuera de nosotros llegamos cada vez menos a nosotros-mismos-entre-nosotros-mismos<sup>1</sup>.**

Enfermería como profesión ha ido progresando, con aportes científicos cada vez más numerosos, con formación superior cada vez más especializada, incorporando tecnología avanzada, etc. Pero como es el cuidado que brindamos? Realizamos cuidados de calidad?

Nos diferenciamos de los médicos porque "cuidamos", mientras ellos "curan". Pero lamentablemente en los años de progreso de enfermería, la mayoría de nuestros colegas han ido "medicalizándose", creyendo que es mejor enfermero aquél que más sabe de medicina, olvidándose del verdadero quehacer de enfermería: "cuidar".

En este siglo tan tecnológico, hay una tendencia a brindar cuidados cada vez más "tecnológicos" (abocándose a la esfera biológica del ser humano, y dejando de lado la esfera psicosocial) y no "humanizados", como debería ser si pensamos en lo mejor para la recuperación del paciente y su familia.

*Citando a Jaime Barilko, escritor argentino:*

Creo que para brindar cuidados de calidad debemos empezar primero por cuidarnos a *nosotros mismos, entre nosotros mismos*.

También parafraseando con otros de sus libros: **"Cuidar no es difícil. Lo complicado es cuidar al otro en calidad de otro, ¡y que su bien sea el mío!"<sup>2</sup>**

Y quienes nos cuidan a nosotros? Actualmente a veces ni siquiera nos autocuidamos (con el peligro que ello conlleva); nuestras autoridades deberían cuidarnos? Por supuesto que sí, el recurso humano es lo más importante de las organizaciones y quienes deben administrar las organizaciones, deberían preocuparse por su recurso humano. Pero la realidad actual es adversa, la mayoría de las jefaturas son llevadas a cabo por personas ansiosas de poder, capacitación inadecuada y hasta en ciertos casos por personas patológicas, que en vez de sumar para brindar servicios de calidad, restan a ese proceso, favoreciendo el desinterés de sus subordinados, a quienes continuamente se les exige, sin dar recompensas a cambio, y hasta incluso siendo receptores de maltrato psicológico.

La administración como ciencia ha ido avanzando y puede brindar herramientas de trabajo muy favorables para mejorar los climas laborales. Lo difícil es que los administradores tomen la actitud de cambio. Ya no se

<sup>1</sup> Jaime Barilko. "En busca de uno mismo". Segunda edición, Buenos Aires: Booket, 2005.

<sup>2</sup> . "Para quererte mejor". Cuarta edición, Buenos Aires: Emecé, 1997.



necesitan líderes autoritarios, sino todo lo contrario líderes flexibles, ansiosos de cambiar las realidades adversas en las cuales deben conducir.

"El gran reto del siglo XXI es humanizar la gestión de las organizaciones, una responsabilidad que depende de la cúpula directiva" (Martínez de Miguel citado por Vilaseca, B., 2008). Y la nueva tendencia de enfermería a nivel mundial es modificar el modo de administrar tanto el cuidado como así también los servicios de enfermería. Por esto se empezó a incorporar la Gestión de cuidado, la Gestión de servicios y la formación de líderes flexibles y adaptables para la transformación de las realidades.

Si transformamos nuestra realidad laboral entre nosotros mismos: nuestro accionar con colegas y nuestros jefes, podremos posteriormente mejorar la realidad de nuestros receptores de cuidado (usuario, familia, comunidad).

Y mi verdadero deseo es que sirva como estímulo que despierte en la conciencia de las autoridades sanitarias de la salud la necesidad de modificar el perfil de los conductores de los sistemas de salud, en este específicamente de las conducciones de enfermería. Profesión pilar de los sistemas de salud mundiales.

Este estudio trata esencialmente de indagar sobre las percepciones que tiene el personal de enfermería sobre su clima laboral y el liderazgo de sus jefes de servicio. El lugar de realización de esta investigación es el Hospital Castro Rendón, de la ciudad de Neuquén, durante el año 2008-2009. Se eligieron tres servicios de dicho nosocomio (por ser lo de mayor cantidad de personal): Clínica quirúrgica, Clínica médica y Terapia intermedia de adultos. Se les entregó, a todo el personal de enfermería presente (excepto a los jefes de servicio), un cuestionario anónimo que constaba de tres partes: la primera correspondía a variables estructurales, la segunda a variable liderazgo y la última a variable clima.

La presente tesis consta de cuatro partes. En la primera parte se desarrolla el planteamiento del problema, en el cual se contextualiza la problemática de estudio. A continuación de ello se presentan los objetivos (general y particulares); seguido de la justificación, en donde se detalla la relevancia que implica la presente investigación; y finalizando la primer parte: el estado de la cuestión, resume cuales fueron los estudios más pertinentes consultados para realizar esta investigación. Se tomaron como ejemplo estudios de distintos países: México, Cuba, España, entre otros.

En la segunda parte se desarrolla el marco teórico, en él se exponen los aportes que realizan los diferentes autores en relación a todos los aspectos involucrados en la problemática al problema en estudio. Además de lo que proponen esos autores se asume la perspectiva conceptual del tesista desde la cual se abordará el tema y se fundamentaran luego tanto la recolección como el análisis de la información. Las palabras claves son: enfermería- percepción- liderazgo y clima.



En la tercer parte se describe como *la explicación* de cómo fue la prueba piloto (la cual fue muy pertinente para realizar cambios oportunos y en beneficio de la calidad de investigación) y posteriormente la recolección de la información.

La cuarta parte de este estudio es la presentación y análisis de resultados. En la cual se observarán los resultados según variables estructurales, variable liderazgo y variable clima; seguido de las relaciones entre las mismas. Esta parte del estudio tiene mucha información, con gráficos, tablas y figuras que contribuyen a la comprensión y claridad del análisis de los datos.

Finalizamos la investigación ofreciendo algunas consideraciones finales, valorando la consecución o no de los objetivos y sugerencias para posteriores investigaciones.