

LIDERAZGO EN EQUIPOS SANITARIOS EN CRISIS

Navarro Fernández R., Fernández Prado A., Martínez Tahoces S.
Universidad de León, C.S. Valencia de Don Juan (León), C. S. Trobajo del Camino (León)

Introducción:

En la actualidad nos enfrentamos a un momento complejo en la esfera sanitaria de la Atención Primaria de Castilla y León (cobertura de ausencias, demanda asistencial...) Recientemente, desde la Consejería de Sanidad, se han creado grupos de trabajo para impulsar medidas de mejora como retribución de acumulaciones, la habilitación de profesionales extracomunitarios o la convocatoria de oposiciones. El liderazgo es un fenómeno sociológico presente en todos los grupos humanos, basado en la influencia que ejerce un individuo sobre un grupo de personas con el fin de conseguir un objetivo en común. La gestión del equipo de profesionales constituye un elemento clave para adaptarse al nuevo contexto.

Dentro de la función de mando de los equipos de Atención Primaria (Coordinador de Centro, Responsable de Enfermería), este fenómeno aunque ha sido estudiado ampliamente en el terreno empresarial, apenas ha sido investigado ni fomentado sanitariamente, a pesar de ser uno de los elementos más importantes para mejorar la eficiencia del equipo.

Objetivos:

- Detectar cuales son las causas, necesidades y condicionantes que influyen en el clima emocional de los equipos en crisis
- Establecer un catálogo de actuaciones con el fin de lograr un cambio en el equipo integrante de la unidad de Atención Primaria.

Metodología:

Revisión bibliográfica a través de base de datos (TESEO, PUBMED, CINAHL, ScIELO, WOS, JSTOR, EBSCO) e investigación documental.

Resultados:

Principales problemas de los equipos de Atención Primaria de Castilla y León: desmotivación (intrínseca, extrínseca y trascendental), sobrecarga profesional, inestabilidad laboral, Burnout.

Se analizan los diferentes tipos de liderazgo existentes y se establecen unas medidas de actuación en base a la innovación, motivación, comunicación abierta y capacidad creativa del liderazgo transformacional.

Perfil del líder transformacional: inteligencia, conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y experiencia.

Influencia idealizada (carisma): fuerte sentido de la responsabilidad, autoconfianza y autodeterminación que resalte el sentido colectivo de trabajo, exprese sus valores/creencias y que considere las consecuencias morales de sus actos. Valoración periódica mediante Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (forma 5X- corta)

Motivación por inspiración: inspirar esfuerzo extra más allá de sus propias expectativas ¿cómo? Fijando objetivos desafiantes, introduciendo retos de manera continua, propiciar visiones alentadoras de futuro confiando en que se alcanzarán las metas establecidas, generar expectativas en los trabajadores. Se consigue a través de lenguaje persuasivo con imágenes de historias de éxito previas apelando a sentimientos más allá del interés personal

ACCIÓN DEL LÍDER SOBRE EQUIPOS DE ATENCIÓN PRIMARIA

Estimulación intelectual: El fin es que los equipos sean capaces de resolver los problemas por sí mismos generando independencia y autonomía respecto al líder. Pautas a seguir: análisis de la situación para buscar alternativas de cambio, hacer partícipe al equipo mostrando las diferentes visiones de la situación crítica y sugerencias de las nuevas posibilidades para enfrentarse al cambio

Consideración individualizada. Intercambio líder- profesional del equipo: Fomentar enseñanza/formación con horarios flexibles del trabajador. Tratar como miembros individuales y no como colectivo (cada uno tiene unas necesidades, capacidades y aspiraciones diferentes que hay que favorecer que se desarrollen)

Conclusiones:

El trabajo en equipo es uno de los condicionantes que determinan el clima laboral. El reconocimiento profesional, apoyo percibido y las relaciones entre compañeros influyen en la calidad asistencial que brinda el equipo sanitario. La satisfacción y la efectividad de los equipos de Atención Primaria mejora con el liderazgo compartido ya que sustituye el modelo clásico de jerarquía, entendiendo al profesional sanitario como un ente individual. El trabajo conjunto entre unidades de mando y profesionales favorece un cambio en la percepción y en las expectativas de equipos debilitados. Se apuesta, por tanto, por el liderazgo transformacional para generar un cambio entre los profesionales sanitarios de Atención Primaria.

Bibliografía:

1. Rejano Carrasquilla, C. (2016). *El liderazgo enfermero en hospitales de Andalucía desde una perspectiva de género*.
2. Molero Alonso, F., Recio Saboya, P., & Cuadrado Guirado, I. (2010). *Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española*. *Psicothema*, 22(3).
3. Ortuño-Soriano, I., Posada-Moreno, P., & Fernández-del-Palacio, E. (2013). *Actitud y motivación frente a la investigación en un nuevo marco de oportunidad para los profesionales de enfermería*. *Index de Enfermería*, 22(3), 132-136.
4. DIEZ, J. M. C., CALVO, M. J. S. R., VILAS, C. A., ESPINEL, V. V., & CUESTA, B. M. (2011). *Actitud y motivación de la Enfermería de Castilla y León hacia la investigación*. *Revista Enfermería CyL*, 2(2), 19-28.
5. Govindarajan, R. (2010). *El desorden sanitario tiene cura*. Marge Books.
6. Labrador, J. R. R. (Ed.). (2012). *Sistemas y servicios sanitarios*. Ediciones Díaz de Santos.
7. Palomo, L., Gené-Badía, J., & Rodríguez-Sendín, J. J. (2012). *La reforma de la atención primaria, entre el refugio del pasado y la aventura de la innovación*. *Informe SESPAS 2012*. *Gaceta Sanitaria*, 26, 14-19.
8. Límón, E., Blay, C., & Ledesma, A. (2015). *Las necesidades poblacionales, una llamada a la transformación de la atención primaria*. *Aten Primaria*, 47(2), 73-74.