

Revisiones

Optimizando la gestión y administración profesionales. Comunicación y liderazgo laissez faire enfermero

Optimizing professional management and administration.
Laissez Faire nursing practitioners

Alvaro David Campos-Palomo^{1*}, Laura Deseada Campos-Palomo²

¹Hospital Universitario Virgen de la Victoria, Malaga

²Hospital Punta de Europa, Algeciras (Cádiz)

Fecha de recepción: 12/06/2014 – Fecha de aceptación: 28/09/2014

Resumen

Introducción: Laissez faire es un término francés cuya traducción literal quiere decir “dejar hacer”. Durante años, esta expresión estuvo asociada al abandono de responsabilidades, tranquilidad en la toma de decisiones hacia los empleados y pereza, tomando un cariz negativo y poco conciliador del liderazgo de una empresa. Metodología: Mediante una búsqueda bibliográfica actualizada en GERION y con unos criterios muy selectivos de inclusión / exclusión de artículos. Resultados: Se han localizado características, habilidades, competencias, destrezas y responsabilidades propias de este estilo mandatorio. Conclusiones: Se deja entrever, que, en una época marcada por la escasez de recursos tanto humanos como materiales, el carácter laissez faire en los líderes enfermeros, está totalmente reñido con el éxito de la empresa, consiguiendo con ello aportar nuevas ideas, proyectos y/o esquemas en lo que a liderazgo, gestión, comunicación sanitaria y administración enfermeros se refiere.

Palabras clave: Administración, comunicación sanitaria, enfermería, gestión, liderazgo

Abstract

Introduction: Laissez Faire is a french term whose literal translation is “let to do”. For years, this term was associated with responsibilities abandonment, making employment decisions tranquillity and laziness, taking on a negative and small conciliatory company leadership. Methodology: Through an updated literature search in GERION and using highly selective inclusion/exclusion criteria for articles. Results: Its have been localized characteristics, abilities, competencies, skills and responsibilities of this mandatory style, Conclusions: In a time marked by human and material scarcity, nursing laissez faire nature leader practitioners are completely at odds with company success, thereby achieving new ideas, projects and/or diagrams related to leadership, management, health communication and administration nursing.

Key words: Health Administration, health communication, leadership, management, nursing

* Correspondencia: campospalomo@mixmail.com

Introducción

Laissez Faire es un término francés cuya traducción literal quiere decir “dejar hacer” y está íntimamente relacionado con el liderazgo tras los estudios presentados en la Universidad de Iowa por parte de Lippitt & White en el año 1939.

Tradicionalmente, es un estilo cargado de cariz negativo en el que los jefes no aportan pautas de trabajo, dejando a los empleados libertad de actuación y toma de decisiones, generando con ello además, un desconcierto generalizado y recayendo toda la culpa del fracaso en la propia organización, pero nunca en los altos cargos. El abandono del personal subordinado es una constante, no obstante, estudios recientes han valorado la ausencia de castigo y recompensa por parte de este tipo de líder, llegando a la conclusión que esta desidia es aceptada de una manera muy positiva por parte del equipo subordinado. El carácter laissez faire, en ningún caso está relacionado con el sexo ni la etnicidad humanas como demuestran investigaciones paralelas, más bien, estaría enlazado con la personalidad del jefe, abriéndose, con ambos trabajos, una nueva era de proyectos y estudios sobre este estilo (Jones, Rudd Rick 2008; Hinkin, Schriesheim, 2008)

En la actualidad, el estilo laissez faire se empieza a tomar y considerar desde una óptica mucho más conciliadora, constructiva y positiva, basándose en los siguientes aspectos:

a) A nivel general:

- El liderazgo es situacional, y la escasez de recursos tanto humanos como materiales, permitiría a los trabajadores tomar decisiones específicas sobre dificultades concretas en un tiempo determinado. La implicación superior sería mínima en este caso, y se resolvería el conflicto sin dificultad alguna.
- La motivación del personal también jugaría a favor del estilo laissez faire. La escasa implicación del jefe en la toma de decisiones que podría afectar a sus trabajadores con la consecuente desmotivación, quedaría paliada al tenerse en cuenta que la creatividad, productividad y alza de la empresa no estaría en riesgo, siempre y cuando se tenga al personal totalmente implicado en otros aspectos (Qayyum Chaudhry, Javed, 2012; Johnson, Bellovin, Reeder, Schechter, 2009).
- El estilo de liderazgo óptimo no existe, como tampoco se encuentra el estilo laissez faire, democrático, autoritario o participativo puro. Se pueden hallar mezclas de todos ellos con más o menos tendencia a la participación. Este hecho, hace que un jefe que “deje hacer”

a sus trabajadores, tenga tantos detractores como seguidores. (Bessie, Jorgensen Huston, 2009; Cummings, MacGregor, Davev, Lee., Wong, Lo, et al. 2010)

b) A nivel específico:

- Una nueva corriente aparece en la enfermería gestora de casos, de enlace o bien en las consultas de enfermería, donde el profesional deja toda responsabilidad del cuidado en manos del paciente, lo “deja hacer”, implicándolo a su vez, en todo el proceso de gestión de su caso particular. Este aspecto es de singular notoriedad cuando se habla de adicciones. El objetivo es encontrar las características, habilidades, competencias, destrezas y responsabilidades propias de este estilo mandatorio y orientarlas hacia un método de gestión en el que se premie la optimización de recursos materiales y humanos junto a la comunicación sanitaria en una era en la que la crisis económica azota a muchos países del mundo. Dicho objetivo además pasaría por el filtro de una ideología errónea basada en la destrucción del estilo laissez faire, pero que bien podría ser utilizada por gestores e inversores de enfermería en los distintos sistemas sanitarios que trabajan a nivel mundial.

Material y métodos

El presente estudio descriptivo se ha realizado mediante una búsqueda bibliográfica basada en la información que arroja las numerosas bases de datos que contiene el Metabuscador GERIÓN, y que se describe a continuación:

- Estrategia de búsqueda
 - Metabuscadores utilizados:

GERIÓN (Biblioteca Virtual del Sistema Sanitario Público de Andalucía) usando la búsqueda simple en la primera criba y la búsqueda avanzada en la segunda criba.
 - Bases de datos utilizadas:
 - . Agencia española del medicamento y productos sanitarios
 - . CINHAL
 - . Cuidatge. Referències bibliogràfiques en Infermeria
 - . CUIDEN. Base de Datos de Enfermería

- . Elsevier.es (antiguo Doyma)
 - . Enfispo
 - . HighWire Press
 - . IBECS
 - . ICYT – Ciencia y Tecnología (CSIC)
 - . IME- Biomedicina
 - . Instituto Joanna Briggs
 - . ISOC – Humanidades y Ciencias Sociales (CSIC)
 - . Lippincott’S Nursing Procedures
 - . New England Journal of Medicine (NEJM)
 - . [Nursing@Ovid](#)
 - . OvidMD
 - . OvidSP
 - . PEDro
 - . Practica de Cuidados de salud. Joanna Briggs
 - . Pubmed
 - . SciELO España
 - . ScienceDirect – Journals- V.4 (Elsevier)
 - . Wiley-Blackwell – Journals
- Ecuación de búsqueda. Primera criba.
- . Todos los términos incluidos tanto en la primera como en la segunda criba, están incluidos en los Medical Subject Headings (MeSH)
 - . Para esta primera criba se usó la búsqueda simple de GERIÓN en bases de datos de enfermería utilizando “todos los campos” en el motor de búsqueda.
 - . Términos MeSH utilizados: “Organization and Administration”, “Personnel Administration. Hospital” e “Institutional Management Teams”
 - . En total, GERIÓN recuperó un total de 393 artículos.
- Ecuación de búsqueda. Segunda criba.
- . Para esta segunda criba se utilizó la búsqueda avanzada de GERIÓN, también en bases de datos de enfermería e igualmente utilizando “todos los campos” en el motor de búsqueda.

. Término MeSH utilizados: “Leadership”

. Desarrollo de las ecuaciones: Los términos MeSH de la primera criba se conjugaron con los de la segunda en el campo “título”, de la siguiente manera:

1. “Organization and Administration” AND “Leadership”
2. “Personnel Administration. Hospital” AND “Leadership”
3. “Institutional Management Teams” AND “Leadership”

. En suma, GERIÓN recuperó un total de 306 registros que se sometieron a los siguientes criterios de inclusión/exclusión de artículos.

- Criterios de inclusión de artículos
 - Artículos publicados en el periodo de tiempo 2008 – 2013
 - Todos aquellos relacionados directamente con la enfermería y el liderazgo y más concretamente con el estilo laissez faire
 - Trabajos con resúmenes en castellano e inglés
 - Publicaciones con conclusiones bien definidas en los resúmenes

- Criterios excepcionales de inclusión de artículos
 - Aquellos trabajos que, sin cumplir los criterios anteriores, tengan una relevancia importante en el aprendizaje y comprensión de este tipo de liderazgo, así como aquellos estudios que, dada su trascendencia, merezcan especial mención o pongan de relieve información de estudios anteriores, incluyéndose aquí, la literatura de la que se dispone en los manuales de Administración y Gestión del catálogo JABEGA (Universidad de Málaga).

- Criterios de exclusión de artículos
 - Artículos con escasa o nula evidencia científica así como aquellos que sean de opinión exclusivamente.
 - Sin relevancia para enfermería y específicamente para el presente estudio.
 - Cualquier trabajo que no cumpla los criterios de inclusión expuestos.

- Maniobra de extracción de datos
 - Se seleccionaron 10 trabajos que cumplieran los objetivos del estudio y se consideraron relevantes para la revisión sistemática, comprensión y trascendencia del trabajo.
 - Para extraer la información de dichas publicaciones, se tuvieron en cuenta las variables secundarias “Laissez Faire”, “Ideas Management” y “Nursing Management”.
- Referencias a lo largo del artículo
 - Según normas de la Revista Española de Comunicación Sanitaria

Resultados

El estilo Laissez Faire posee su mayor potencial en la motivación del personal, ya que, cuando la población, trabajadores o pacientes se encuentran motivados para llevar a cabo sus propias decisiones, apoyados por la ausencia de compromiso del líder, aumentan los resultados positivos en materia de salud o bien de la productividad en materia de empresa (Qayyum Chaudhry, 2012).

El inicio del estilo Laissez Faire suele ser grupal y tiende al ahorro y optimización de personal en la empresa, ya que es el que mayor información proporciona cuando ésta es requerida, evitándose los subgrupos de igual o distinta categoría que transmiten comunicados al resto de la sociedad profesional o pacientes. En definitiva, ahorro de personal en materia de comunicación sanitaria, siendo relevante para ello la gestión del conocimiento y las estrategias como propuesta integradora (Pedraja Rejas, Rodríguez Ponce, Rodríguez Ponce, 2009).

En el año 2013, Kumar & Singh presentan otro trabajo revolucionario que estudia en profundidad el estilo “let to do” y que se podría resumir en numerosos aspectos a tener en cuenta:

El líder reporta idéntica capacidad a sus trabajadores o pacientes, transmiten que estos son portadores de experiencia suficiente, produciendo con todo ello un estímulo alentador en la toma de sus propias decisiones, que además, llevará asociado un papel de extrema motivación al ver que sus superiores directos ponen extrema confianza en ellos. Las tareas son llevadas a cabo conjuntamente, y es la sabiduría, experiencia, profesionalidad y habilidades de los súbditos donde reside el poder. En este aspecto, se podría mencionar el ahorro y optimización de recursos personales en materia de planificación de proyectos. Esta filosofía, contempla también el orgullo

en el propio trabajo como parte fundamental del quehacer diario de los trabajadores y/o enfermos, fundamentándose en este punto, en la productividad de la empresa en el pasado, llena de trabajadores motivados y maduros.

Creatividad, innovación y flexibilidad para con el personal o usuarios del sistema de salud forman una tríada de compostura profesional irrompible, capaz de levantar cualquier obstáculo que se produzca en lo que a productividad, información sanitaria y desarrollo respecta.

Otro fundamento desarrollado por Kumar & Singh en la práctica Laissez Faire, es la adopción de este estilo de liderazgo por parte de todos los representantes de la administración y gestión en algún momento de sus vidas, realizando actividades profesionales con buen resultado, lo que incita, en cierto modo, a la adopción de este carácter mandatorio. Estos líderes, muy expertos y profesionales en sus respectivos campos, se desarrollaron mayoritariamente en el área de la salud y la educación, siendo la unión de ambos campos, especialmente significativa para la comunicación sanitaria (Kumar Sharma, Keshorjit Singh, 2013).

Otro principio que sirve de apoyo para la optimización de recursos de la mano de esta forma de encauzar responsabilidades, se encuentra en un estudio presentado por Sawati y su equipo en el año 2013, en el que se afirma la igualdad de resultados académicos encontrados en materia de educación cuando los alumnos están liderados por distintos estilos mandatorios (Sawati, Anwar, Majoka, 2011).

Discusión y conclusiones

No podemos concluir argumentando la razón por la cual el estilo laissez faire de liderazgo es el más apropiado cuando los recursos escasean, porque caeríamos en un tópico totalmente erróneo. No existe un estilo de líder óptimo ni tampoco puro, ahora bien, lejos de destruir su imagen, concluimos que la persona de máxima autoridad en una empresa, o la enfermera gestora y/o cuidadora de enfermos que utilice los recursos “let to do”, motiva al personal, aumenta los recursos de comunicación sanitaria a demanda, se asemeja a la democracia laboral donde el poder está entre todos los expertos profesionales o los pacientes, fomenta el orgullo de los emprendedores de la empresa descargando a líderes de cargas laborales para que la creatividad e innovación de estos fluya hacia una tarea distinta, pero que pueda repercutir en la producción y mejora de la empresa o calidad de vida.

El ahorro de personal en materia de comunicación está garantizado al ser una persona la encargada de transmitir toda la información cuando ésta sea requerida, ahora bien, hay autores que afirman que para confiar plenamente en un líder de estilo laissez faire, primero hay que aprender a autoliderarse, adquirir conocimientos en esta materia y tener un equipo muy experto

capaz de tomar decisiones por sí mismos sin llegar a la destrucción empresarial, motivo por el cual, estaría justificado en equipos profesionales de reducido tamaño (Furtner, Baldegger, Rauthmann, 2012)

Hay puertas abiertas a la investigación en cuanto a laissez faire se refiere. Si bien los resultados académicos de alumnos no se alteran independientemente del estilo de liderazgo que se presente, la idea inunda un campo amplio en Educación para la Salud (EpS). La hipótesis marcaría el objetivo de conocer si el resultado en EpS es idéntico según la forma que adoptemos al liderar la trayectoria sanitaria de un paciente.

Como conclusión final, abierto a muchas nuevas propuestas de investigación, y habiendo tenido dificultades de encauzar el trabajo en un estilo que en el pasado fue considerado negativo, podemos decir, tras realizar el presente estudio, que si un grupo de profesionales está muy motivado, conoce a la perfección sus responsabilidades y está familiarizado con ellas, si existe cohesión interna y sentimiento de equipo, el estilo que mejor haría funcionar a la empresa en tiempos de dificultad económica, sería el perfil de liderazgo similar al estilo laissez faire.

Referencias

- Bessie, L.M., Jorgensen Huston, C. (2009). Leadership roles and management functions in nursing: Theory and application. Lippincott Williams & Wilkins.
- Cummings, G.G., MacGregor, T., Davev, M., Lee, H., Wong, C.A., Lo, E., et al. 2010. Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 47(3), 363-385.
- Furtner, M.R., Baldegger, U., Rauthmann, J.F. 2012. Leading yourself and leading others: Linking self-leadership to transformational, transactional, and laissez-faire leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 0(0), 1-14.
- Hinkin, T.R., Schriesheim, C.A. 2008. An examination of “nonleadership”: From laissez faire leadership to leader reward omission and punishment omission. *Journal of applied Psychology*, 93(6), 1234-1248.
- Johnson, M.L., Bellovin, S.M., Reeder, R.W., Schechter, S.E. 2009. Laissez-faire file sharing: access control designed for individuals at the endpoints. *New Security Paradigms Workshop Conference*, 1-10
- Jones, D., Rudd, R. 2008 Transactional, transformational or laissez faire leadership: An assessment of college of agriculture academic program leaders' (Deans) leadership styles. *Journal of Agricultural Education* 2008, 49(2), 88-97.
- Kumar Sharma, L.J., Keshorjit Singh, S. 2013. Characteristics of Laissez-Faire Leadership Style: A case Study. *International Journal of Research in Commerce & Management*, 4(3), 29-30.

- Pedraja Rejas, L., Rodríguez Ponce, E., Rodríguez Ponce, J. 2009. Estilos de Liderazgo, Gestión del Conocimiento y Estrategia: Una propuesta integradora. *Sociedad & Conocimiento*, 11, 67-72.
- Qayyum Chaudhry. A., Javed, H. 2012- Impact of transactional and laissez faire leadership style on motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7), 258
- Sawati, M.J., Anwar, S., Majoka, M.I. 2011. Principals' Leadership Styles and Their Impact on Schools' Academic Performance at Secondary Level in Khyber Pakhtoonkhwa. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(1), 1039