



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral en los
Profesionales de Salud de los Equipos de Seguimiento Clínico
Micro Red Víctor Larco, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL DE GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión

AUTORA:

Díaz Hernández, Yurena De La Caridad (ORCID: 0000-0001-8450-1870)

ASESORA:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (ORCID: 00000-0003-2833-5665)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

TRUJILLO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios; por prestarme vida, salud y bienestar para concluir con la tesis. Siendo el impulso espiritual que no me dejo decaer y me ayudo a perseverar.

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi madre, pues sin ella no lo habría logrado. Tu bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien. Por eso te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor madre mía, te amo y te extrañare siempre.

Díaz Hernández, Yurena de la Caridad

AGRADECIMIENTO

A Dios

Porque fue la luz que guio mis pasos y lleno mi espíritu de fortaleza,
permitiéndome culminar satisfactoriamente la tesis.

A la Dra. Guzmán Avalos Eliana Jackeline

Por ser la mentora que guio, enseñó y apoyo en la estructura y redacción de la tesis; gracias a ella se logró culminar con el estudio.

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo

Por brindar sus conocimientos y sabidurías; permitiendo la culminación satisfactoria de la maestría.

Al Hospital Distrital Víctor Larco

Por ser la institución que apoyo en la recolección de información, siendo un honor poder brindar las conclusiones para su mejora continua.

A Jessenia por su apoyo incondicional a lo largo de todo el proceso.

La Autora.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tabla	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	9
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variable y Operacionalización de las variables.....	18
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla N° 01 Liderazgo transformacional de los profesionales de salud del equipo de seguimiento clínico de la Micro Red Víctor Larco, 2021..... 27

Tabla N° 02 Motivación Laboral en los equipos de seguimiento clínico de la micro Red Víctor Larco 2021..... 28

Tabla N° 03 Liderazgo Transformacional y Motivación laboral en los equipos de seguimiento clínico de la micro Red Víctor Larco 2021.
.....29

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar si existe la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral en los profesionales de salud de los equipos de seguimiento clínico de la micro red Víctor Larco 2021. La investigación tuvo un diseño descriptivo correlacional, participaron la población total de los equipos de seguimiento clínico que lo constituyen 30 profesionales de salud de la Micro Red Víctor Larco. Se aplicaron dos cuestionarios uno sobre liderazgo transformacional y el otro sobre motivación laboral, instrumentos que fueron aplicados para obtener resultados que son referentes a la población objetivo de estudio. Los resultados muestran que la percepción de los profesionales de salud sobre el liderazgo transformacional en mayor porcentaje fue media en un 46,67% seguido de 40% en alto y 13,33% bajo, mientras que la motivación laboral la mayor escala obtenida fue regular en un 53.3%, seguida de 36,7% en buena y 10% baja y al aplicar la prueba estadística fue 0,033 ($p \leq 0,05$). Se concluye que el liderazgo transformacional se relaciona con la motivación laboral en la Micro Red Víctor Larco.

Palabras Claves: Liderazgo, Transformacional, Motivación, Laboral

ABSTRACT

The present study aimed to determine if there is a relationship between transformational leadership and work motivation in the health professionals of the clinical follow-up teams of the Víctor Larco 2021 micro-network. The research had a correlational descriptive design, the entire population participated of the clinical follow-up teams that are made up of 30 health professionals from the Víctor Larco Micro Network. Two questionnaires were applied, one on transformational leadership and the other on work motivation, instruments that were applied to obtain results that are related to the target population of the study. The results show that the perception of health professionals about transformational leadership in a higher percentage was medium in 46.67% followed by 40% high and 13.33% low, while the highest scale obtained was regular work motivation in 53.3%, followed by 36.7% in good and 10% low and when applying the statistical test it was 0.033 ($p \leq 0.05$). It is concluded that transformational leadership is related to work motivation in the Víctor Larco Micro Network.

Key Words: Transformational, Leadership, Work, Motivation.

I. INTRODUCCIÓN

El sistema de salud en los últimos años a tenido desafíos múltiples con la finalidad de ser una organización eficiente, en este sentido el escenario médico ha sufrido diversos cambios debido al crecimiento en la demanda de profesionales de salud con la aparición de la pandemia a causa del COVID19, en enero del 2020 autoridades de China anunciaron un “nuevo coronavirus” como agente causante de infecciones, los cuales asumiendo nuevos retos y situaciones que no se habían contemplado con anterioridad frente al acercamiento a los servicios de salud. Como consecuencia, se evidenciaron procesos de adaptación del personal logrando demostrar el grado de identificación con la profesión en salud y el sacrificio a nivel global para atender la demanda en los diversos niveles de atención. (ESSALUD, 2020).

Con lo anteriormente expuesto se ha demostrado que el liderazgo transformacional está estrechamente vinculado a la flexibilidad en la organización y con mayor énfasis en la participación de sus integrantes, caracterizado por líderes motivadores en los equipos de trabajo, transmitiéndoles varias características como el entusiasmo en alcanzar las metas trazadas de la organización, fortaleciendo las actitudes como creatividad e innovación dentro de la empresa. (Bryman, 1996)

En este sentido también denota importancia la motivación laboral que se ha convertido en tema de investigaciones ya que esta tiene inferencias significativas en el trabajador, mejora la calidad en los servicios ofrecidos; la escasa motivación puede conllevar a que la tarea asignada tenga errores del desempeño del profesional de salud. (Linares, 2017).

A nivel mundial se puede observar gran relevancia como es en España donde Cruz Ortiz (2017) en su estudio de liderazgo transformacional empírico desde la perspectiva grupal y de multinivel demostró que se desarrolla positivamente con el ejercicio de los trabajadores llegando a la conclusión que sus efectos son mediados a través de diferentes efectos tales como empoderamiento, confianza e identificación.

Igualmente, en España, Hermsilla en su estudio de liderazgo transformacional (2016) en el cual demostró que el liderazgo está conectado con la satisfacción, efectividad y motivación entre los trabajadores de las organizaciones además destacó la superioridad del liderazgo asociado al buen clima y la motivación laboral.

A nivel de Sudamérica se han llevado a cabo diferentes estudios relacionados con liderazgo transformacional como es el caso de Colombia donde Jiménez (2014) evaluó la conexión entre el liderazgo transformacional de los directivos y la motivación frente al trabajo llegando a demostrar que existe una dominante y significativa relación entre la motivación y las dos variables.

Así también , en Argentina donde tienen uno de los sistemas de salud más segmentado de Latinoamérica, que de ningún modo evade a la situación general de recursos humanos, donde se demostró que los profesionales de salud realizan un papel importante en el momento de cambiar el efecto frente a la pandemia ya que para prevención y gestión de emergencias sanitarias es necesario una fuerza laboral conveniente, con excelente distribución, motivación y donde es vital la influencia del Liderazgo Transformacional. (Hernández et al, 2015)

Por otro lado, el sistema sanitarios a nivel nacional regional y local, se enfrentan a situaciones problemáticas para gestionar el personal de salud evidenciándose dificultades en el momento de contratar y seleccionar líderes que aseguren el efecto y productividad de los centros laborales, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021), la cual describe deficiencias a lo largo de los procesos de selección y los problemas de calidad que tienen implicancia en la motivación laboral y como consecuencia se afecta la seguridad del paciente y en conclusión aumentan los problemas en la gestión institucional.

Según las directivas de la OMS, para exista éxito en los sistemas de salud, se precisa de una clase de liderazgo que motive a los equipos de trabajo, enfatizando a desarrollar las habilidades con las que cuenta cada miembro, es decir, el liderazgo transformacional; y por consiguiente el profesional que se identifique con la organización llegue a involucrarse con las metas y objetivos de su visión, y esto implica incrementar la motivación laboral. (OMS,2021)

En términos generales, el profesional que desarrolla el liderazgo transformacional, cumple con las condiciones para lograr el desarrollo positivo de su personal y de este modo debe mostrar a su equipo un buen significado y el mejor camino hacia la visión y el propósito, también promover constantemente la misión y motivaros a actuar en beneficio de todos (Olu-Abiodun y Abiodun, 2017). Cabe resaltar que en entornos clínicos, la motivación laboral y el liderazgo transformacional tiene implicancia como dimensión de medición reforzando la calidad en la atención, pueden influir en la percepción y acción del empleado e inclusive afectan las intenciones de permanecía en la organización, en este sentido las disposiciones del Ministerio de Salud refieren que está dado por apreciaciones compartidas de los integrantes de las organizaciones con respecto al trabajo y que ambos afectan sus funciones de forma significativa en el liderazgo y la motivación laboral". (MINSa, 2012)

Por otra parte, las investigaciones desarrolladas en busca de la relación líder transformacional y motivación laboral evidencian la importancia de contar con ello en las organizaciones, tal como a nivel internacional se han descrito las formas de realizar estudios y en ellas se han desarrollado planteamientos diferentes de modelos para explicar la dinámica y alcanzar a desarrollar conclusiones viables que permitan a las instituciones enfrentar el cambio de la era de la globalización. (Segredo y Reyes, 2004)

Así también, es esencial que los cambios que produzcan procesos de transformación redefinan la identidad de los trabajadores frente a su organización de tal modo que disminuirá la negativa al cambio que pueda involucrar la participación de cada uno de ellos y en donde el liderazgo transformacional sea la parte más importante para llevar a cabo las tareas a fines de este cambio evolutivo. (Montealegre y Calderón, 2007)

Debido a que estamos viviendo actualmente esta situación han surgido nuevos protocolos de salud a nivel mundial para el abordaje de los pacientes, incorporando así nuevo personal a las instituciones de salud con el fin de mitigar las consecuencias por presencia del nuevo virus en las distintas poblaciones del mundo, (UNESCO,2020) por lo cual el liderazgo transformacional ha tenido un papel vital en el proceso de adaptación y su implicancia en la motivación laboral del personal que asiste a los pacientes afectados con el virus que actualmente nos azota. En el Perú por Resolución Ministerial N° 506-2012 /MINSa se implementaron las estrategias sanitarias de abordaje temprano con la inclusión de Equipos de Respuesta Rápida (MINSa,2020); En Trujillo específicamente en Víctor Larco se implementaron estrategias de Equipos de Seguimiento Clínico después de las modificaciones de la R.M N141 – 2020.(MINSa 2020) los cuales surgen para dirigir, coordinar, y evaluar las acciones dirigidas a la prevención, además de mitigar la situación de salud que se estaba viviendo; En la Micro Red de Víctor Larco se ha enfatizando el seguimiento diario y la visita

domiciliaria incorporándose al equipo de salud al Hospital Distrital Vista Alegre donde se desarrollan las actividades de la Micro red como atención primaria.

Esto llevó a la incorporación de personal nuevo que tuvo que adaptarse a los cambios de la institución e incluir en sus estilos de vida el liderazgo transformacional como base para motivación laboral y asumir los retos como parte de la institución de salud.

Por otro lado, la pandemia nos llevó a asumir varios desafíos, por lo tanto, en las áreas de alta demanda se realizaron diferentes modificaciones para adaptarse al proceso de cambio asegurando la disponibilidad del personal de salud; cabe resaltar que se está viviendo en momentos de cambios y nuevos retos, donde los que realizan la gestión deben revolucionar y cambiar frecuentemente sus costumbres gerenciales y la forma de llevar el liderazgo, lo cual presenta gran contratiempo porque se requiere de afán, estabilidad, constancia y apoyo de la misma institución para reforzar el trabajo en equipo con el manejo de la motivación laboral y la incorporación del liderazgo transformacional.

En julio del 2020 se implementa en la Micro red de Víctor Larco los equipos de seguimiento clínico, incorporándose al área de epidemiología la cual anteriormente estaba conformada solamente por el jefe del servicio, dos licenciadas y dos médicos. Con la inclusión de los equipos comienza un proceso de adaptación para todos en general. Por la cantidad de personal que llegó a la institución y a pesar de la necesidad en el servicio, no estaban las condiciones creadas para nuestro recibimiento, ya que no se contaba con suficientes ambientes para poder realizar las actividades destinadas según los horarios y turnos correspondientes, porque además del trabajo de campo también debíamos realizar el seguimiento telefónico diario lo cual fue un inconveniente por la falta de materiales para el trabajo, todo esto creó un

ambiente de dificultad , tensión en el ambiente de trabajo y entre los miembros del equipo y desmotivación laboral por lo que el líder tuvo que realizar reajustes generales para guiarnos en el proceso de cambio , fortalecer el trabajo en equipo , motivarnos a trabajar día a día con nuevos retos y modificaciones para lograr alcanzar las metas trazadas para la ejecución de este programa.

En relación a lo mencionado en la presente investigación se plantea la siguiente interrogante ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los profesionales de salud de los equipos de seguimiento clínico en la micro red Víctor Larco Abril - junio 2021?

Ante lo descrito por diferentes estudios que muestran la gran importancia de valorar la motivación laboral y el liderazgo transformacional en las organizaciones y por análisis se evidencia que los centros que prestan servicios en las área de la salud presentan peculiaridades especiales para el personal como lo es el liderazgo transformacional, principalmente porque su hacer e incidencia y resultados afectan específicamente en el paciente e indirectamente en el resto de la población, quienes también están enmarcados por nivel de motivación laboral que presenten los miembros de la institución.

En presencia de la realidad por la cual atravesó la Micro Red de Víctor Larco, donde se incorporó personal nuevo de forma drástica a su equipo de gestión con la finalidad de disminuir casos nuevos de COVID19, se planteó el presente trabajo con la finalidad fundamental de proporcionar mejoras en la institución, permitiendo dirigir el trabajo de gerencia, planteando, como objetivo analizar la influencia que tiene el liderazgo transformacional en los miembros del equipo de seguimiento clínico de la micro red de Víctor Larco. La justificación del presente estudio se encuentra sustentado en necesitar un tipo de liderazgo transformacional que permita garantizar el adecuado abordaje de la situación actual por la cual atraviesa la población del Distrito a fin de unificar el esfuerzo de

todos los actores por medio de la motivación laboral y dirigir sus acciones en conjunto basados en la eficiencia del equipo de seguimiento clínico con la cooperación de todos los miembros involucrados en la calidad y la atención por parte de la micro red de salud y en la actividad frente a la población.

En los últimos tiempos el liderazgo ha tenido cambios, lo cual es una condición normal en el hombre ya que, así como evolucionamos también el liderazgo se ha transformado. El liderazgo transformacional ofrece un elevado nivel de servicio de excelencia, teniendo como resultado que el usuario y miembros de la organización con altos niveles de motivación laboral se encuentran satisfechos. El presente estudio pretende contribuir al desarrollo de las instituciones de salud aportando datos sobre la problemática actual de las mismas en cuanto a el liderazgo de forma transformacional y la motivación en el área laboral, para así ser capaces de crear las alternativas adecuada que permitirán implementar la motivación laboral entre los trabajadores de la institución, a fin de que el personal crezca y mejore sus aptitudes de liderazgo transformacional, mediante la búsqueda de soluciones nuevas e innovadoras logrando cumplir con las metas trazadas para la evolución de la institución lo que conllevará a alcanzar un nivel alto de motivación laboral.

Teóricamente la investigación aporta información primordial que posibilita llegar conocer la problemática de la institución de salud y el desenvolvimiento de los equipos de seguimiento clínico, donde las variables son referencias para continuas investigaciones ayudando principalmente en el enriquecimiento en el campo de la salud, tanto a nivel regional, local y nacional. La utilidad metodológica el estudio apoyará a las instituciones de salud para poder introducir dentro de sus tipos de gerencia al liderazgo transformacional, apoyada en la evaluación constante de la motivación laboral. La importancia del estudio consiste en que los resultados que se obtuvieron los cuales podrán servir de como cifras referenciales a los interesados que vayan a realizar

investigaciones que se encuentren relacionadas al presente tema de referencia.

Así mismo se planteó el objetivo general a fines de descubrir si realmente se observa de forma concreta una relación entre las dos variables, siendo la primera, el liderazgo transformacional y la segunda, la motivación laboral de profesionales de la salud de los programas de seguimiento clínico en la micro red Víctor Larco Abril-junio 2021. Y como objetivos específicos tenemos: Identificar el liderazgo transformacional dentro del área de los profesionales de salud de los equipos de seguimiento clínico de la micro-red Víctor Larco, evaluar la motivación laboral en los expertos de salud de los equipos de seguimiento clínico de la red Víctor Larco.

Así mismo se busca demostrar y sustentar la hipótesis en contexto a la presente tesis. Hipótesis alterna el liderazgo transformacional se vincula significativamente con la motivación laboral de los profesionales de salud de los equipos de seguimiento clínico en la micro red Víctor Larco Abril-junio 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones realizadas a nivel internacional como nacional contribuyen como antecedentes fundamentando teóricamente y brindando el respaldo a la presente investigación. En el ámbito internacional, tenemos a:

Olivera, et al. (2017), Murcia, España, "Liderazgo transformacional y confianza horizontal como antecedentes del desempeño del equipo en el contexto del cuidado de la salud", el objetivo fue evaluar la relación entre las variables, este estudio fue tipo correlacional, donde la población fue de 388 trabajadores y 54 supervisores, a quienes se dio el formulario de Liderazgo Multi-factorial modificado al idioma español, los resultados dieron un grado significativo de las correlaciones de todas las dimensiones del liderazgo correlacionan significativamente entre valores oscilantes entre 69 hasta 87% ($p < .01$) en cuanto a la confianza horizontal para el desempeño laboral, llegamos así a la conclusión de que el liderazgo transformacional es significativo 95% con el desempeño laboral.

Musinguzi, et al. (2015) Uganda, África, "La relación entre los estilos de liderazgo y la motivación del trabajador (trabajo en equipo y satisfacción laboral) en los establecimientos de salud", el principal objetivo fue reconocer el estilo de liderazgo en los espacios participantes en el estudio y su relación con la motivación de los empleados de salud, fue una investigación de carácter transversal, con una población de 564 trabajadores en 228 establecimientos, con la aplicación de un cuestionario auto administrado en una sola sesión, obteniendo el 64.3% en la identificación del liderazgo transformacional de forma frecuente o bastante frecuente y una correlación de 54.4% respectivamente con la motivación laboral. Concluyendo en una correlación positiva estadísticamente significativa entre el liderazgo de tipo transformacional en relación a la motivación 64.3% con gran posibilidad de sentirse complacidos con sus trabajos y trabajando en conjunto.

A continuación, en el ámbito nacional se consideraron los siguientes trabajos de investigación que apoyan la fundamentación del estudio:

Cabanillas (2018) Callao, Perú, “Liderazgo transformacional y motivación en los funcionarios que se desempeñan en el Puesto de Salud Bahía Blanca”, el objetivo fue determinar el vínculo entre el liderazgo transformacional y motivación del personal en el Puesto de Salud, por medio de un estudio tipo descriptiva correlacional de diseño no experimenta, se aplicó un cuestionario para poder realizar el análisis de los datos, participaron 51 trabajadores y los resultados: 80% en el nivel regular de liderazgo transformacional, dimensión comunicación 58,8%; 55% en el reconocimiento de apoyo, 73% de motivación alta y así como también el 27% con motivación media, lo que confirmó que la mayoría del personal tienen alta motivación.

Moreno (2016) Lima, Perú, realizó una investigación de influencia de las clases de liderazgo en la motivación laboral del personal de salud de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular – ESSalud, este estudio llevó como objetivo de definir la entre las variables de estudio, así mismo la investigación fue tipo correlacional descriptivo, se aplicó a 102 profesionales de enfermería un cuestionario para medir las variables. Se concluye en la influencia en la motivación laboral es un 97% en el personal de Enfermería.

Cedrón (2020), La Libertad, Perú, “Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19”, tuvo como objetivo decretar la relación entre las variables en mención, este estudio fue de tipo descriptiva-correlacional donde se aplicó el cuestionario de motivación laboral de McClelland (1970) y la escala Multi dimensional de desempeño laboral de Stone y Freeman (1994). Los resultados demostraron que la motivación es alta 11.3%, media 37.7% y baja 50.9% en cuanto a la capacidad afectiva del desempeño laboral alta 17%, media 33% y baja 50% en el personal que participó en la investigación.

Burns (1978) el liderazgo ha evidenciado la evolución, ya que desde su inicio de la humanidad el liderazgo se encontraba presente muchas de esas evidencias las tenemos en las reseñas de muchos historiadores de las grandes civilizaciones, pues el líder guiaba a los demás para que las metas llegaran a cumplirse, sin embargo, en ese entonces se manejaba un solo tipo de líder, conforme el ser humano ha evolucionado por eso liderazgo también se ha ido transformando.

A mediados del siglo XX las teorías de liderazgo sufrieron variación en la directriz, emergiendo modernas herramientas orientadas para que las instituciones desempeñen sus funciones según sus competencias, talentos y actitudes (Fischman, 2005). El liderazgo transformacional está considerado como una de las teorías de mayor uso actualmente su particularidad es que estimula a la persona a actuar más alto de las expectativas y fomenta a alcanzar objetivos y metas dentro de la organización trazados, logrando un efecto extraordinario y profundo (Fischman, 2005).

Así mismo Fischman (2005), él refiere “el liderazgo transformacional es un individuo con valores morales altos que se sirve para guiar a sus subalternos alcanzando excelencia”. El autor refiere que el líder dirige a los suyos a niveles superiores con motivación y moralidad; concluyendo que el líder transformacional como aquel impulsa a niveles altos de conciencia en sus seguidores sobre la envergadura y el valor de metas idealizadas y es quien permite que los miembros de su equipo mejoren el beneficio de los individuos, condiciéndolos a escoger las causas nobles como el bienestar del equipo.

Bass y Avolio (2006), describen al liderazgo, en el proceso que está direccionado al estímulo de los colaboradores, con la finalidad generar colaboradores productivos, comprometidos con la misión organizacional, deslindando los beneficios personales y concentrándose en el beneficio común. Estos teoristas enfatizaron en las características: Carisma, describe al líder como la persona con carisma y atributos que permitan a los seguidores sentir admiración y confianza.

Creatividad, capacidad de asumir desafíos y riesgos a los seguidores a contribuir con ideas proactivas.

Interactividad, el líder transformacional es interactivo, donde la comunicación es vital para generar una concordancia entre seguidores y líder.

Visión, debe de ser atractiva y estimulante para los seguidores, el líder fomenta una visión de futuro motivando al confiar en las capacidades de sus colaboradores, de este modo lograr las metas trazadas.

Ética, ella permitirá que el líder sea modelo del subordinado que le sigue ya que es un líder con valores morales y éticos altos, a los cuales los asume con voluntad y no con presión.

Orientación, el líder comprenderá las necesidades, los conflictos de cada trabajador de forma personal, mostrando interés en cada uno de ellos y ayudando a solucionar las necesidades que puedan ocasionar una distracción al momento de ejecutar las actividades asignadas.

Coherencia, el líder debe de ser coherente, ya que debe demostrar que las ideas y actitudes van acorde con su comportamiento de forma clara.

Por esta razón se define que el liderazgo transformacional describe a la persona capaz de influir en otros, animándolos al logro y desarrollo de objetivos comunes, ellos actúan para maximizar la conciencia de sus seguidores, para observar sobre todo lo correcto e importante, incrementando el juicio, visualizando más allá de los beneficios individuales, unificando la visión y misión organizacional.

García y Moreno (2010) refiere “líder transformacional es como un modelo para sus seguidores”. Emulan como la confianza y respeto que tienen a el surgimiento de nuevos líderes en la organización, ya que el liderazgo es una competencia innata, en ocasiones puede ser entrenada. Gracias a la visión clara, el líder transformacional tiene la capacidad de articular a sus subalternos su motivación y pasión, lo que conduce a empleados con mayor pro actividad y comprometidos con la organización.

El líder transformacional no se limita a retar el status existente, además fomenta la creatividad entre sus seguidores, alentándolos a explorar sus habilidades y crea oportunidades en beneficio en la empresa.

Burns (1978) describe que el líder y su subalterno se elevan entre sí a niveles altos de moralidad y motivación. Siete años después, Bass (1981), desarrolló el concepto “Liderazgo y rendimiento más allá de las expectativas”, describiendo las características que debería reunir un líder para ser reconocido como transformacional.

Maslow (1954) señaló “la motivación involucra la existencia de alguna necesidad ya sea absoluta, relativa, de placer o de lujo”. La motivación de una persona por alguna acción, considera que dicha acción es necesaria, que conviene y de utilidad. La motivación es el impulso que dirige a la satisfacción de las necesidades vitales y lo transforma en un motivador de la conducta humana.

La motivación intrínseca Pekrun (1992) define es aquella que procede del propio sujeto, que está bajo su atención con capacidad de auto reforzarse. Esta se disfruta ejecutando una tarea que promueve una motivación intrínseca positiva. Las emociones positivas que están directamente relacionadas con el contenido de la tarea también pueden ejercer una influencia positiva en la motivación intrínseca como por ejemplo la satisfacción de realizar con éxito una redacción. En cambio, las emociones negativas pueden repercutir en la emoción intrínseca.

La motivación extrínseca Pekrun (1992) reconocida en que procede de fuera y que guía a la ejecución de las actividades. Todas las emociones relacionadas con resultados que influyen en la motivación extrínseca. Dentro de estas emociones ligadas a los resultados, se distingue las prospectivas de las retrospectivas, en ella se considera que las emociones prospectivas están ligadas de forma inmediata y directa con los resultados.

Dimensiones motivación, Mc Clelland (1976) desarrolló el sistema de medición de las variables cualitativas y cuantitativas para la variable de motivación humana.

Dimensión 1: Motivación de logro, Mc Clelland (1976), “proceso de planificación y esfuerzo direccionado a lograr el éxito de forma única manteniendo una relación entre lo anteriormente ejecutado”. Consiste en la experimentación de la sensación y pensamiento relacionado con la planificación para lograr la excelencia del profesional.

De esta manera, Mc Clelland (1976) argumentó, el incremento de la autorrealización, el logro, se puede demostrar de diferente manera, y depende de la personalidad de cada individuo.

Dimensión 2: Motivación de poder, Mc Clelland (1976) “es la necesidad interna que determina la conducta del hombre hacia el objetivo de influenciar a otro o grupos de ellos”, es decir, ejercer el poder de unos sobre otros, la otra cara del poder es positiva ya no busca presionar, que implicancias del comportamiento inspirador del líder y sus subordinados. El líder coopera en la formación de metas claras y capacidad para el logro de metas y objetivos.

Dimensión 3: Motivación de afiliación, Mc Clelland (1976) lo describe como una forma de conducta social basada en la amistad donde la interacción y búsqueda de vínculos afectivos están relacionados. Referida al inicio de una relación interpersonal amistosa entre componentes de la organización. Donde se observa mejor rendimiento cuando existen incentivos positivos, con una relación permanente con otra y donde se busca el diálogo, aprendiendo con rapidez debido a las relaciones sociales, cuando existe cooperación, conformidad y conflicto, las personas son más colaboradoras y están acorde a los derechos, en la búsqueda de evitar conflictos y demostrar habilidad en sus actividades.

Liderazgo Transformacional busca incentivar a los miembros para cumplimiento de las metas trazadas en la visión organizacional, la clave es que los líderes transformacionales estimulan a las personas a actuar de forma productiva y sobresaliente, mejorando sus habilidades y llevándolos a obtener niveles altos de motivación laboral.

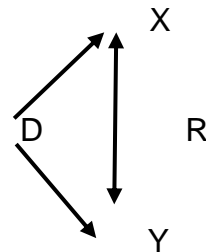
Motivación Laboral frente al proceso de analizar y conceptualizar esta clase de motivación se puede señalar que comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a realizar una acción y que se vinculan con su desempeño y satisfacción dentro de la empresa, así también son los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del empleado como los de la empresa vayan en la misma dirección. Este factor es de gran importancia ya que corresponde a las actitudes tomadas por los empleados en su puesto de trabajo, al desempeñar una actividad específica es decir que está directamente vinculada con su desempeño y satisfacción laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación: Fue de tipo básico

3.1.2 Diseño de Investigación: La investigación tuvo un diseño descriptivo correlacional, en ella se consolidan las características de las variables y se establece los patrones con exactitud de la población de estudio (Hernández, Fernández & Baptista, 2018).



En donde:

X: Liderazgo Transformacional

Y: Motivación Laboral

D= Profesionales

R=Relación

3.2 Variables y operacionalización

2.2.1 Variables:

Las variables de esta investigación fueron:

V1: Liderazgo transformacional

V2: Motivación laboral.

2.2.2 Operacionalización de variables:

Las variables fueron operacionalizadas las cuales constan en el Anexo N° 08.

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

La población de estudio estuvo conformada por los profesionales de salud de los equipos de seguimiento clínico de la micro red Víctor Larco el cual asciende a 30 profesionales, mismos que participaron en la investigación.

3.3.2 Criterios de Selección

Criterios de Inclusión:

Se consideró a todo el personal que se encuentra laborando mayor a seis meses en el equipo de seguimiento clínico del área de epidemiología de la Micro Red Víctor Larco. A los que pertenecen al contrato de trabajo Cas Covid 1 y 2.

Criterio de Exclusión:

Dentro de ellos se consideró a todo el personal que no pertenezca al equipo de seguimiento clínico de la Micro Red Víctor Larco. Los que no pertenecen al Cas Covid 1 y 2.

3.3.3 Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por los profesionales de salud de los equipos de seguimiento clínico de la micro red Víctor Larco.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La técnica que utilizó el estudio fue la encuesta, la cual emplea la recopilación de información identificando la opinión de la población de estudio sobre el un determinado problema de investigación (Rodríguez, 2018).

3.4.2 Instrumento

Se utilizó dos cuestionarios que permitieron la evaluación tanto de Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral, donde la variable Liderazgo transformacional fue evaluado por medio de la técnica cuestionario, la cual tuvo la escala de tipo Likert comprendida en 20 ítems y 5 alternativas de respuestas, dentro de ella se evaluó cuatro dimensiones: Carisma o influencia idealizada; motivación inspiracional; consideración individualizada; estimulación intelectual.

Por otro lado, con respecto a la segunda variable se aplicó la técnica cuestionario, donde se utilizó también la escala tipo Likert con 23 ítems y 5 alternativas de respuesta, se evaluó dos dimensiones: Factores Intrínseca y Factores Extrínseca para su análisis de datos.

3.4.3 Validez y confiabilidad

FICHA TECNICA N°1: Cuestionario para medir Liderazgo Transformacional

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir Liderazgo Transformacional
Autor	Roxana Milagros, Castillo Sevilla/ Eliana Lizeth, Cabanillas Espinoza
Año	2018
Aplicación	Recoger información a través de un cuestionario relacionado a Liderazgo Transformacional
Bases teóricas	Bass y Avolio (2006), definen a este liderazgo como el proceso A que están dirigidos a la estimulación de la conciencia de los trabajadores, con la finalidad de convertirlos en seguidores productivos, que acepten y se comprometan con la misión organización, separando los intereses personales y centrándose en el interés colectivo.
Versión	Segunda Versión
Sujetos de aplicación	Los profesionales de salud de los equipos de seguimiento clínico de la micro red Víctor Larco.
Tipo de administración	Se administrará a través de una encuesta por medio del por Cuestionario para medir Liderazgo Transformacional.
Duración	20 minutos.
Normas de puntuación	Liderazgo Transformacional donde la escala será de tipo Likert la cual tendrá 20 ítems y 5 alternativas de respuesta, en dicha encuesta se evaluarán Cuatro dimensiones: Carisma o influencia idealizada; motivación inspiracional; consideración individualizada; estimulación intelectual. La escala para Liderazgo Transformacional que se empleará será la siguiente: Baja (Puntaje entre 20 a 46.67 puntos) Media (Puntaje entre 46.67 a 73.34 puntos)

	<p>Alta (Puntaje entre 73.34 a 100 puntos)</p> <p>La escala para Liderazgo Transformacional (Dimensión Carisma o influencia idealizada) que se empleará será la siguiente:</p> <p>Baja (Puntaje entre 8 a 18.67 puntos)</p> <p>Media (Puntaje entre 18.67 a 29.34 puntos)</p> <p>Alta (Puntaje entre 29.34 a 40 puntos)</p> <p>La escala para Liderazgo Transformacional (Dimensión motivación inspiracional) que se empleará será la siguiente:</p> <p>Baja (Puntaje entre 4 a 9.33 puntos)</p> <p>Media (Puntaje entre 9.33 a 14.66 puntos)</p> <p>Alta (Puntaje entre 14.66 a 20 puntos)</p> <p>La escala para Liderazgo Transformacional (Dimensión consideración individualizada) que se empleará será la siguiente:</p> <p>Baja (Puntaje entre 4 a 9.33 puntos)</p> <p>Media (Puntaje entre 9.33 a 14.66 puntos)</p> <p>Alta (Puntaje entre 14.66 a 20 puntos)</p> <p>La escala para Liderazgo Transformacional (Dimensión estimulación intelectual) que se empleará será la siguiente:</p> <p>Baja (Puntaje entre 4 a 9.33 puntos)</p> <p>Media (Puntaje entre 9.33 a 14.66 puntos)</p> <p>Alta (Puntaje entre 14.66 a 20 puntos)</p>
Campo de aplicación	30 profesionales de la salud
Validez	El cuestionario fue validado por dos expertos con grados de Maestro en Gestión del Talento Humano y Psicología Educativa, quienes desarrollaron el cuestionario para evidenciar la implicancia del liderazgo transformacional en su grupo de estudio.
Confiabilidad	Confiabilidad de 0.887, mediante el cálculo del Alfa de Cronbach en el SPSS versión 25.

<p>Categorización de la medición general y rangos</p>	<p>La escala para Liderazgo Transformacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo Transformacional Baja. - Liderazgo Transformacional Media. - Liderazgo Transformacional Alta <p>La escala para Liderazgo Transformacional (Dimensión Carisma o influencia idealizada):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimensión Carisma o influencia idealizada Baja. - Dimensión Carisma o influencia idealizada Media. - Dimensión Carisma o influencia idealizada Alta. <p>La escala para Liderazgo Transformacional (Dimensión motivación inspiracional) que se empleará será la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimensión motivación inspiracional Baja. - Dimensión motivación inspiracional Media. - Dimensión motivación inspiracional Alta. <p>La escala para Liderazgo Transformacional (Dimensión consideración individualizada) que se empleará será la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimensión consideración individualizada Baja. - Dimensión consideración individualizada Media. - Dimensión consideración individualizada Alta. <p>La escala para Liderazgo Transformacional (Dimensión estimulación intelectual) que se empleará será la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimensión estimulación intelectual Baja. - Dimensión estimulación intelectual Media. - Dimensión estimulación intelectual Alta.
--	--

FICHA TECNICA N°2: Cuestionario para medir Motivación Laboral

Nombre del instrument	Cuestionario para medir Motivación Laboral
Autor	Roxana Milagros, Castillo Sevilla/ Eliana Lizeth, Cabanillas Espinoza
Año	2018
Aplicación	Recoger información a través de un cuestionario relacionado a Motivación Laboral
Bases teóricas	Maslow (1954) señaló que “la motivación involucra la existencia de alguna necesidad, ya sea absoluta, relativa, de placer o de lujo”. La motivación de una persona por alguna acción, considera que dicha acción es necesaria, que conviene y de y utilidad.
Versión	Segunda Versión.
Sujetos de aplicación	Los profesionales de salud de los equipos de seguimiento clínico de la micro red Víctor Larco.
Tipo de administración	Se administrará a través de una encuesta por medio del por Cuestionario para medir Motivación Laboral.
Duración	20 minutos.
Normas de puntuación	<p>Para medir la variable Motivación Laboral se aplicará también la escala tipo Likert la cual tendrá 23 ítems y 5 alternativas de respuesta, se evaluará Dos dimensiones: Factores Intrínseca y Factores Extrínseca</p> <p>La escala para Motivación Laboral que se empleará será la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">Mala (Puntaje entre 23 a 53.67 puntos)Regular (Puntaje entre 53.67 a 84.34 puntos)Buena (Puntaje entre 84.34 a 115 puntos) <p>La escala para Motivación Laboral (Dimensión Intrínseca) que se empleará será la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">Mala (Puntaje entre 12 a 28 puntos)Regular (Puntaje entre 28 a 44 puntos)Buena (Puntaje entre 44 a 60 puntos)

	<p>La escala para Motivación Laboral (Dimensión Extrínseca) que se empleará será la siguiente:</p> <p style="padding-left: 40px;">Mala (Puntaje entre 11 a 25.67 puntos)</p> <p style="padding-left: 40px;">Regular (Puntaje entre 25.67 a 40.34 puntos)</p> <p style="padding-left: 40px;">Buena (Puntaje entre 40.34 a 55 puntos)</p>
Campo de aplicación	30 profesionales de la salud
Validez	El cuestionario fue validado por dos expertos con grados de Maestro en Gestión del Talento Humano y Psicología Educativa, quienes desarrollaron el cuestionario para evidenciar la importancia del análisis de la motivación laboral en la institución y el logro personal de los participantes en su grupo de estudio.
Confiabilidad	Confiabilidad de 0.873, mediante el cálculo del Alfa de Cronbach en el SPSS versión 25
Categorización de la medición general y rangos	<p>La escala para Motivación Laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación Laboral Mala. • Motivación Laboral Regular. • Motivación Laboral Buena. <p>La escala para Motivación Laboral (Dimensión Intrínseca) que se empleará será la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • - Dimensión Intrínseca Mala. • - Dimensión Intrínseca Regular. • - Dimensión Intrínseca Buena. <p>La escala para Motivación Laboral (Dimensión Extrínseca) que se empleará será la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión Intrínseca Mala. • Dimensión Intrínseca Regular. • Dimensión Intrínseca Buena.

3.5 Procedimientos

Se solicitó a las autoridades pertinentes las autorizaciones para poder aplicar los cuestionarios y llegar a desarrollar la tesis, así mismo se pidió consentimiento a los participantes para formar parte del estudio en mención por lo que previamente se les explicó el objetivo del estudio y la finalidad.

Para recolectar la información y el análisis de datos se aplicaron dos cuestionarios para medir la Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral, a fin de obtener información sobre estas variables, a los participantes a quienes se les informó y educó acerca de la descripción del instrumento, el cual fue de tipo Likert y unas midieron el Liderazgo transformacional y motivación laboral.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de la aplicación de los cuestionarios se elaboró una base de datos para el registro de los resultados de cada cuestionario, para luego ser procesados en el paquete estadístico SPSS V.25. Los resultados fueron presentados en tablas de una y doble entrada utilizando frecuencias relativas y absolutas, para establecer la relación entre las variables se utilizó la prueba estadística Chi cuadrado, considerando un nivel de significancia $P < 0.05$.

3.7 Aspectos éticos

Para la investigación se utilizó los aspectos éticos redactados en el informe Belmont (1963).

Los principios considerados en esta investigación fueron los siguientes:

Autonomía, todos los datos se recopilaron previo consentimiento informado de los participantes y autorización para ser partícipe de la investigación.

Justicia, los participantes tendrán la oportunidad de participar y los datos recolectados fueron cuidados de forma discreta.

Credibilidad, donde se protegió la identidad de los participantes para obtener su juicio crítico óptimo.

Aplicabilidad, los resultados obtenidos por el estudio podrán ser transferidos a otras investigaciones de forma referente.

IV. RESULTADO

TABLA N° 1

Liderazgo transformacional de los profesionales de salud del equipo de seguimiento clínico de la micro red Víctor Larco, 2021.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	N°	%
Alta	12	40
Media	14	46,7
Baja	4	13,3
TOTAL	30	100

Se puede observar que los profesionales de salud del equipo de seguimiento clínico, perciben al liderazgo transformacional como Media en un 46,67%, mientras que el 40% lo percibe como alto liderazgo y solo el 13,33% lo percibe como liderazgo bajo.

TABLA N° 2

Motivación Laboral en los equipos de seguimiento clínico de la micro red Víctor Larco 2021.

MOTIVACIÓN LABORAL	N°	%
Buena	11	36,7
Regular	16	53,3
Mala	3	10
TOTAL	30	100

El 53,3% de los profesionales de la salud presentan motivación laboral regular; el 36,7% tiene motivación buena y el 10% tiene mala motivación laboral.

TABLA N° 3

Correlación de Liderazgo Transformacional y Motivación laboral en los equipos de seguimiento clínico de la micro red Víctor Larco 2021.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	MOTIVACIÓN LABORAL							
	Buena		Regular		Mala		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	4	13,1	8	26,7	0	0	12	40
Media	5	16,7	8	26,7	1	3,3	14	46,7
Baja	2	6,7	0	0	2	6,7	4	13,3
TOTAL	11	36,7	16	53,3	3	10	30	100

$$X^2=10,519 \quad g.l=4 \quad p=0,033$$

Se observa que el 46,7% de los profesionales de la salud tiene un liderazgo medio; de los cuales el 16, % tienen una motivación buena; el 26,7% una motivación regular y el 3,3% una motivación mala. Al realizar el análisis estadístico a través de la prueba chi cuadrado observamos que el valor fue 0,033 lo que nos indica una relación entre el liderazgo y la motivación ($p \leq 0,05$).

V. DISCUSIÓN

El liderazgo transformacional es cuando el líder considera los más altos valores morales para guiar a sus seguidores hacia un propósito elevado, con lo que el líder moviliza a los suyos hacia los niveles más altos de moralidad y motivación, como lo es lograr un buen nivel de motivación Laboral, al analizar y conceptualizar esta clase de motivación se puede señalar que comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa.

En esta investigación mostramos los resultados y discutimos al respecto de la motivación y el liderazgo transformacional según percepción de los equipos de seguimiento clínico en la Micro Red Víctor Larco. Es así que el liderazgo transformacional se percibe un 46,67% regular; mientras el 40% lo percibe como alto y solo el 13,33% percibe un liderazgo transformacional bajo, esto concuerda con lo ya descrito (Fischman, 2005) el liderazgo transformacional es aquel liderazgo que perciben los miembros de la organización, la teoría plantea que el líder inspira a sus seguidores y logra trascender hacia ellos sus intereses relacionados con los objetivos de la organización.

Siendo capaz de tener un efecto profundo y extraordinario, así mismo se han descrito otros teoremas donde se define al liderazgo como el proceso que está dirigido a la estimulación de los trabajadores con la finalidad de convertirlos en seguidores productivos que acepten y comprendan la misión de la organización (Bass y Avolio, 2006).

Lo cual tiene relación con los resultados que encontró Olivera en el año 2017 en España, donde indica que los liderazgos transformacionales oscilan entre el 69% y 87%. Mientras en otro estudio con características diferentes realizado por Musinguzi en el 2015 en Uganda concluye que el 64,3% de los profesionales de salud indicaron que el liderazgo transformacional era bastante frecuente. Sin embargo, en Perú, Cabanillas reportó que el 80% de

los profesionales de la salud tenían un liderazgo transformacional regular. Porcentaje mayor al obtenido en la presente investigación.

Así también al respecto de la motivación laboral en los profesionales de salud de los equipos de seguimiento clínico, fue dado a conocer en la tabla 2; donde el 53,3% de los profesionales de la salud presentan motivación laboral regular; el 36,7% tiene motivación buena y el 10% tiene mala motivación laboral. De acuerdo con Fischam el líder moviliza a los suyos hacia los niveles más altos de moralidad y motivación, lo que involucra la existencia de necesidades entonces describe que la motivación es el impulso que conduce a la satisfacción de las necesidades y lo convierte en un motivador de la conducta humana (Maslow, 1954).

A diferencia de los resultados obtenidos en nuestro estudio se encontró Musunguzi en Uganda el año 2015 donde encontró que los profesionales de la salud tenían una motivación buena en un 64,3%, mientras Cabanilla en Perú el año 2018 observó que el 73% de los profesionales de la salud tenían una motivación alta. Resultados contradictorios encontró Cedrón en Perú el año 2020, refiere que la motivación laboral es baja en un 50,9% de los profesionales de salud.

Al relacionar el liderazgo con la motivación en los profesionales de salud de los equipos de seguimiento clínico de la micro red Víctor, encontramos un chi cuadrado observamos que el valor fue 0,033 lo que nos indica la relación entre, liderazgo y la motivación ($p \leq 0,05$). Según lo descrito teóricamente el líder transformacional implica mantener líneas de comunicación abiertas con sus seguidores, canales que permiten a los líderes a un reconocimiento directo seguidores motivándolos y fomentando la proactividad (García y Moreno, 2010). Resultados similares encontró Olivera en España el año 2017 donde indica una relación estadística significativa con valor de $p = 0,01$, entre la confianza horizontal y el liderazgo transformacional, como antecedente del desempeño.

Así mismo se encontraron otros estudios con diferentes resultados como es el caso de Moreno en Perú 2016 el cual concluyó que la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación del personal de enfermería del instituto cardiovascular era alta de un 97 % a diferencia del resultado que se obtuvieron en nuestra institución que se muestran en una relación regular dado que según los profesionales de la salud no hay buena comunicación para compartir ideas , experiencias e informaciones , además por falta de capacitaciones para el mejor de desenvolvimiento laboral refiriendo que su trabajo es excesivo y no dan abasto para cumplir las tareas asignadas lo cual genera estrés, cansancio y desmotivación.

VI. CONCLUSIONES

- Se concluye que el liderazgo transformacional se relaciona con la motivación laboral según percepción de los profesionales de la salud de los equipos de seguimiento clínico en la Micro Red Víctor Larco.
- La motivación laboral fue en mayor porcentaje regular, seguido de bueno y malo en menor porcentaje, en los profesionales de salud de los equipos de seguimiento clínico en la micro red Víctor Larco.
- El liderazgo transformacional fue en mayor porcentaje medio, seguido de alto y en menor porcentaje bajo según percepción en los profesionales de salud de los equipos de seguimiento clínico en la micro red Víctor Larco.

VII. RECOMENDACIONES

- Ampliar investigaciones con poblaciones más grandes en instituciones de salud pública y privadas de tal manera que se busque mejorar en la gestión de servicios de salud.
- Considerar realizar estudios de investigación comparativos incluyendo otras variables de estudio en instituciones públicas y privadas de tal manera que se identifique los factores negativos que no permiten mejorar la motivación.
- Implementar estrategias que permitan a los profesionales de la salud optimizar sus capacidades para tomar decisiones y lograr las metas para alcanzar que se encuentren satisfechos a la hora de abordar las necesidades que se tengan en el servicio.
- Impulsar al líder de equipos de seguimiento clínico a incrementar el nivel de motivación laboral, para mejorar las capacidades laborales de los profesionales por medio de una adecuada relación líder-equipo de trabajo para el desarrollo de las habilidades y mejora en el trabajo que se ejerce en equipo y en la necesidad de logro laboral.
- Con los datos recopilados se sugiere continuar con las investigaciones a fin de profundizar el abordaje del liderazgo y motivación en la micro red Víctor Larco, proyectando las estrategias de mejora en cuanto a las dimensiones de cada una de las variables esto permitirá contrarrestar posibles conflictos de adaptación a los cambios ejecutados por el líder y logro motivacional en el campo de desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Bass y Avolio (2006) Manual for the multifactor leadership questionnaire. Consulting Psychologist Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.
- Bass, B. (1981). Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research. New York: Free Press.
- Burns (1978), Leaders Harper y Row, New York
- Cedron (2020) Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Cabanillas (2018) Liderazgo transformacional y motivación en el personal que labora en el Puesto de Salud Bahía Blanca, Callao – Lima. Perú.
- Fischman, D. (2005). Liderazgo Transformador. Lima - Perú: Fondo Editorial UPC.
- Garcia y Moreno (2010) Diagnostico de estilos de liderazgo situacional ejercidos por el personal directivo de enfermería en hospitales generales. Enf. Neurol.; 9(2):.
<http://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2010/ene102d.pdf>
- Hernández et al., (2015) Liderazgo transformacional del personal médico en institución pública del sector salud. Administración para el desarrollo.
- Hernández, H. Fernández, J. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw-Hill.

- Jimenez, C (2014) Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada (tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia. Disponible de: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/3/Art%C3%ADculo%20Claudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
- Linares, J (2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejos, Perú.
- Maslow A. The instinctoid Nature of Basic Needs. Journal of Personality. U.S.A. Wiley. 1954 March; 22(3): p. 326-347.
- Mc Clelland, D. (1970). Informe sobre el perfil motivacional. Caracas. Fundase.
- Mc Clelland, D. (1976). Informe sobre el perfil motivacional. Caracas. Fundase.
- Ministerio de Salud (2012) Documento Técnico: Metodología para el estudio del Clima Organizacional. Lima: Dirección de Calidad en Salud.
- Ministerio de Salud (2020) Resolucion Ministerial N 141 – 2020 MINSA.
- Montealegre y Calderón (2007). Relaciones entre actitud hacia el cambio y cultura organizacional. Revista Innovar, 17(29), 49-70.
- Musinguzi, et al. (2015). La relación entre los estilos de liderazgo y la salud motivación del trabajador, trabajo en equipo y satisfacción laboral en las instalaciones de salud.

- Moreno, (2016) Influencia de los estilos de liderazgo en la motivación laboral del personal de Enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular – EsSalud, Universidad César Vallejo, Lima.
- Olu-Abiodun y Abiodun (2017) Perception of transformational leadership behaviour among general hospital nurses in Ogun State, Nigeria. 6: 22- 27.
- Segredo y Reyes (2004). Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales. Rev Correo Científico Médico de Holguín.
- Seguro Social de Salud – ESSALUD, (2020), Instituto de Evaluación de Tecnologías en Salud e Investigación “Reporte Breve No 17 version 2 uso de ivermectina para el tratamiento de pacientes adultos con COVID-19”, 8 de Mayo.
- Olvera, et al. (2017). Liderazgo transformacional y confianza horizontal como antecedentes del desempeño del equipo en el contexto del cuidado de la salud. Anales de Psicología, 33(2), 365-375.
- World Health Organization, (2021, Enero 20) Patient safety. Ginebra: https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/EB144/B144_29-en.pdf.
- World Health Organization, (2021, Enero 20) Open mindsets: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/251458/9789241511360-eng.pdf;jsessionid=0BEA82020F957F9E22AB9A51BFD7657C?sequence=1>.

UNESCO-IESALC (2020, Abril 6) COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después. Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones: <http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19.pdf>

ANEXOS:

N° 01 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DE LOS EQUIPOS DE SEGUIMIENTO CLÍNICO MICRO RED VICTOR LARCO, 2021

CUESTIONARIO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Autor: Roxana Milagros Castillo Sevilla modificado por Eliana Lizeth, Cabanillas Espinoza, 2018

INSTRUCCIONES: Estimados profesionales, el presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información sobre Liderazgo Transformacional. Gracias por su valiosa colaboración.

Marca una (x) en el recuadro tu respuesta según la siguiente ESCALA DE VALORES:

Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Usualmente	Siempre
1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	PUNTAJE				
	1	2	3	4	5
ITEMS					
1) Considera que el éxito es producto de la confianza que se otorgue a los miembros de la micro red Víctor Larco.					
2) Cuando tiene problemas en la institución pide ayuda interna para solucionarlos.					
3) Si tiene que tomar una decisión, considera que otra persona lo puede hacer por usted.					
4) Acepta la idea de que los resultados son mejores cuando se guía por los consejos de los demás.					
5) En una situación de indecisión, acude a los miembros de la institución para compartir la toma de decisiones.					
6) Estima como eficaz la comunicación con el personal si lo realiza a través de órdenes.					

7) Cree que sus ideas, opiniones y actitudes comunicativas resultan insuficientes para lograr una aceptable comunicación					
8) En sus actividades laborales, la comunicación sirve para compartir ideas, experiencias, consejos e informaciones.					
9) Siempre busca mejorar su gestión sin tomar en cuenta la experiencia de terceros.					
10) Para comunicarse con el personal, lo hace por intermedio de otras personas.					
11) El respeto y los buenos modales constituyen el eje de la cultura Institucional.					
12) Es tolerante y flexible cuando el personal ejerce su derecho a la libre expresión.					
13) Busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.					
14) Al delegar funciones a los miembros de la institución considera que se están logrando los objetivos trazados.					
15) Genera estrategias para que el personal formule alternativas de solución a los problemas institucionales.					
16) Para sancionar una actividad desfavorable en la institución actúa con justicia.					
17) Como director, asume toda la responsabilidad o permite que los miembros de la institución asuman la suya.					
18) Las actitudes favorables y creativas del personal las estimula a través de recompensas.					
19) Las actitudes relevantes del personal las premia con reconocimiento público.					
20) Considera que otorgar estímulos a quien lo merece ayuda a mejorar el clima en las aulas de la institución.					

**N° 02 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL
EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DE LOS EQUIPOS DE SEGUIMIENTO
CLÍNICO MICRO RED VICTOR LARCO, 2021**

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACION LABORAL

**Autor: Roxana Milagros Castillo Sevilla modificado por Eliana
Lizeth, Cabanillas Espinoza, 2018**

INSTRUCCIONES: Estimados profesionales, el presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información sobre la Motivación. Gracias por su valiosa colaboración.

Marca una (x) en el recuadro tu respuesta según la siguiente ESCALA DE VALORES:

Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Usualmente	Siempre
1	2	3	4	5

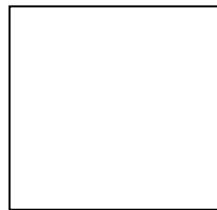
N°	CUESTIONARIO DE MOTIVACION	N	CN	AV	CS	S
	DIMENSION 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
2	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
3	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena					
4	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación					
5	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
6	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
7	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					
8	Tengo pocas oportunidades para aprender hacer					
9	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante					
10	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente					
11	Para organizar el trabajo realizado, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración					
12	El sueldo que percibo es muy adecuado					
	DIMENSION 2: MOTIVACION EXTRÍNSECA					
13	Soy responsable en mi centro de trabajo					

14	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado					
15	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del C.S. pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
16	Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
17	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo p a mi salud					
18	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
19	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer					
20	La relación con mi superior es muy cordial					
21	Las relaciones con mis compañeros son buenas					
22	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar					
23	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					

N° 03 CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....con D.N.I..... En pleno uso de mis facultades mentales y habiendo recibido la información completa de la investigación que realiza la Srta. Yurena de la Caridad Díaz Hernández, estudiante de la escuela de Postgrado de la Universidad Privada César Vallejo, titulado Liderazgo Transformacional y Motivación Laboral en los Profesionales de Salud de los Equipos de Seguimiento Clínico Micro Red Víctor Larco, 2021

Acepto participar libremente en esta investigación estando consiente que puedo negarme en el momento que yo crea conveniente.



Huella

Firma

BASE DE DATOS ANEXO N° 04

Visible: 2 de 2 variables

	liderazgo	motivación	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
1	alta	regular															
2	media	regular															
3	alta	buena															
4	alta	regular															
5	alta	buena															
6	alta	regular															
7	media	regular															
8	media	regular															
9	media	regular															
10	alta	buena															
11	media	buena															
12	media	regular															
13	media	regular															
14	baja	mala															
15	media	buena															
16	media	buena															
17	media	regular															
18	alta	regular															
19	alta	regular															
20	alta	regular															
21	baja	buena															
22	baja	mala															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

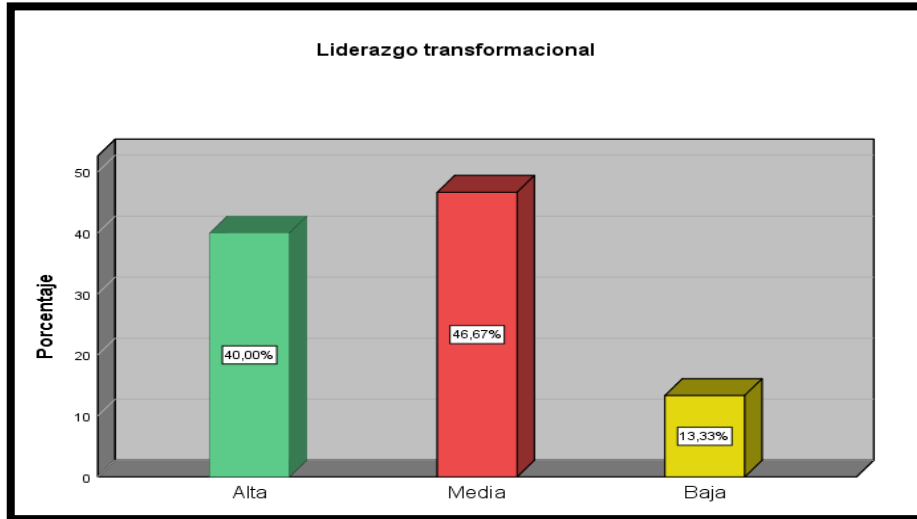
Visible: 2 de 2 variables

	liderazgo	motivación	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
10	alta	buena														
11	media	buena														
12	media	regular														
13	media	regular														
14	baja	mala														
15	media	buena														
16	media	buena														
17	media	regular														
18	alta	regular														
19	alta	regular														
20	alta	regular														
21	baja	buena														
22	baja	mala														
23	alta	regular														
24	alta	regular														
25	alta	buena														
26	baja	buena														
27	media	buena														
28	media	buena														
29	media	mala														
30	media	regular														
31																

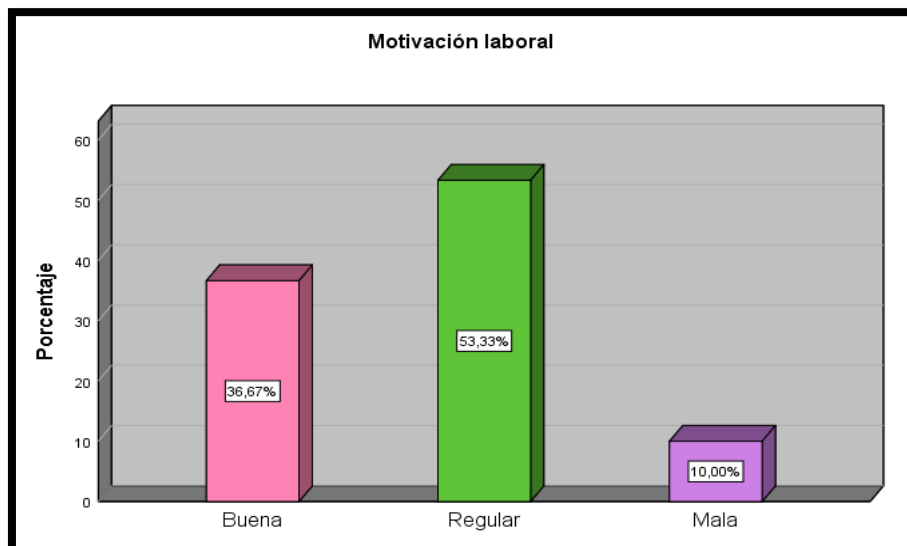
Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

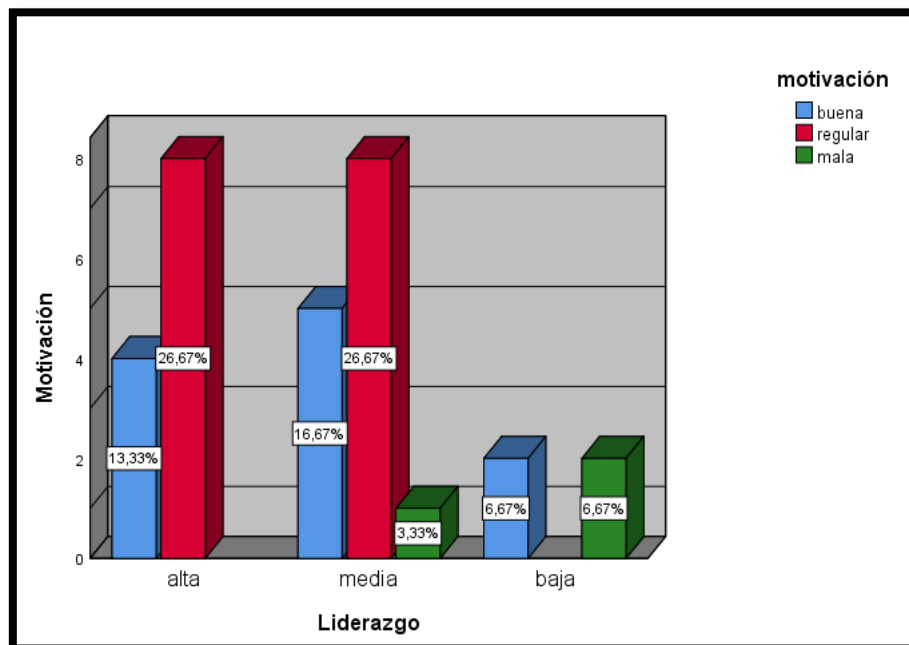
ANEXO Nº 05: Liderazgo transformacional de los profesionales de salud del equipo de seguimiento clínico de la Micro Red Víctor Larco, 2021.



ANEXO Nº 06: Motivación Laboral en los equipos de seguimiento clínico de la micro Red Víctor Larco 2021.



ANEXON° 07: Correlación de Liderazgo Transformacional y Motivación laboral en los equipos de seguimiento clínico de la micro Red Víctor Larco 2021.



OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES ANEXO N° 08

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIONES/ COMPONENTES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</p>	<p>Es aquel liderazgo que incentiva a los miembros de la organización para cumplimiento de los objetivos y metas, es considerada también una de las teorías de liderazgo de mayor uso en el mundo, la clave de esta teoría es que los líderes transformacionales estimulan a las personas a actuar más allá de sus expectativas</p>	<p>Es la influencia que tiene los profesionales del equipo de seguimiento clínico de la micro red Víctor Larco en otros profesionales para lograr los objetivos en común.</p>	<p>Carisma o influencia idealizada</p> <p>Motivación inspiracional</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>Consideración individualizada</p>	<p>Alto (73.34 a 100 puntos)</p> <p>Medio (46.67 a 73.34 puntos)</p> <p>Bajo (20 a 46.67 puntos)</p>	<p>ORDINAL</p>

MATRIZ DE CONSISTENCIA ANEXO N° 09

FORMULACIÓN DE PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	SUB VARIABLES	MÉTODOS
Problema General	Hipótesis	Objetivo General				Diseño: Estudio cualitativo descriptivo correlacional Población: 30 profesionales de salud de los equipos de seguimiento clínico. Muestra: Total, del personal 30 No probabilístico de conveniencia Técnica: - Las técnicas a desarrollarse serán medición mediante la escala de liderazgo transformacional y el cuestionario
¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los profesionales de salud de los equipos de seguimiento clínico en la micro red Víctor Larco Abril - Junio 2021?	H0: El liderazgo transformacional no se relaciona significativamente con la motivación laboral de los profesionales de la salud de los equipos de seguimiento clínico de la micro Red Víctor Larco	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los profesionales de salud de los equipos de seguimiento clínico en la Micro red Víctor Larco Abril-junio 2021.	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	El liderazgo transformacional es cuando el líder considera los más altos valores morales para guiar a sus seguidores hacia un propósito elevado	Carisma o influencia idealizada Motivación inspiracional Estimulación intelectual Consideración individualizada NECESIDAD DE LOGRO NECESIDAD DE PODER	

			MOTIVACION LABORAL	Rueda (2014) definió la motivación como “diversos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo; es decir, la motivación nos dirige para satisfacer la necesidad”	NECESIDAD DE AFILIACION	<p>motivación laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis descriptivo y análisis relacional con la ayuda de prueba de CHI 2 <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escala de Liderazgo Transformacional - Cuestionario de motivación laboral.
Problemas Específicos	Hipotesis	Objetivos Específicos				
	H1:El liderazgo transformacional está relacionado significativamente con la motivación laboral de	Identificar el liderazgo transformacional en los profesionales de salud de los equipos de seguimiento clínico de la micro red Víctor Larco.				

	<p>los profesionales de salud de los equipos de seguimiento clínico en la micro red Víctor Larco Abril-junio 2021.</p>	<p>Evaluar la motivación laboral en los profesionales de salud de los equipos de seguimiento clínico de la micro red Víctor Larco.</p> <p>Relacionar el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los profesionales de salud de los equipos de seguimiento clínico de la micro red Víctor Larco.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

ANEXO N° 10

PERMISOS PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Víctor Larco, 12 de mayo de 2021

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Señor:

Dr. KRISTIAN OJEDA NORIEGA

Director del Hospital Distrital Vista Alegre
SUBGERENTE DEL MICRO RED VICTOR
LARCO

CC: AREA DE EPIDEMIOLOGIA

Presente.



ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE TESIS

De mi mayor consideración

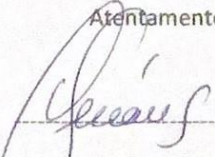
Es grato dirigirme a Ud., para saludarlo afectuosamente y al mismo tiempo mencionarle lo siguiente:

Que en el propósito de crecer profesionalmente actualmente estoy realizando la maestría en Gestión de los Servicios de la Salud en la Universidad Cesar Vallejo — Escuela de Posgrado, en tal sentido me encuentro desarrollando mi tesis denominada Influencia del Liderazgo transformacional en la motivación laboral en los Profesionales de Salud de la Micro Red Víctor Larco.

Por tal motivo recorro a su despacho a fin de solicitarle la autorización correspondiente para desarrollar la tesis antes mencionada y efectuar la aplicación del instrumento dirigido a los profesionales de salud que Ud. dirige con el fin de que conocer el nivel de influencia de liderazgo transformacional. Lo cual permitirá optimizar el clima laboral, desarrollo de competencia logrando cumplir las metas trazadas por la institución.

Es importante mencionar que esta actividad no conlleva ningún gasto para la institución y que se tomarán las medidas necesarias para no interferir con el normal desarrollo de sus actividades de los trabajadores.

Sin otro particular me despido de Ud. agradeciendo de antemano por la atención a la presente.

Atentamente

Yurena Díaz Hernández

HOSPITAL DISTRITAL VISTA ALEGRE
MICRO RED-VICTOR LARCO

Dr. Kristhian A. Ojeda Noriega
C.M.P. 80078
DIRECTOR

CE 001093998