

Liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de Enfermería en un hospital de Vitarte Lima Este 2023

Margoth Jessica De La Cruz Salazar^{1*}

¹ Escuela de Posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.

* Autor para correspondencia: Margoth Jessica De La Cruz Salazar, mdelacruzsalazar@gmail.com

(Recibido: 05-11-2023. Publicado: 01-12-2023.)

DOI: 10.59427/rcli/2023/v23cs.2949-2957

Resumen

El propósito de esta investigación fue Caracterizar como se encuentra Liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de Enfermería en un hospital de Vitarte Lima Este 2023, de enfoque cualitativo, bajo la técnica del resumen analítico, como instrumento la revisión documental, seleccionadas a criterio del investigador artículos referidos a liderazgo transformacional más citados, durante el 2023, analizadas con la herramienta software Atlas ti. 9. la conclusión fue El resumen analítico no condujo a concluir que el Liderazgo no distingue la diferenciación de entre cliente y paciente se está basándose en la vision economicista de la salud, este permite repensar la labor de liderazgo en el sector salud, ya que el fin último son las personas o seres humanos la labor de enfermera le continuidad a esta situación.

Palabras claves: Liderazgo transaccional, estímulo intelectual, deshumanización, unidimensional, economicista.

Abstract

The purpose of this research was to characterize how transformational leadership is found in the teamwork of nursing staff in a hospital in Vitarte Lima East 2023, qualitative approach, under the technique of analytical summary, as an instrument the documentary review, selected at the discretion of the researcher articles referring to transformational leadership most cited, during 2023, analyzed with the software tool Atlas ti. The conclusion was the analytical summary did not lead to the conclusion that the Leadership does not distinguish the differentiation between client and patient is based on the economicist vision of health, this allows to rethink the work of leadership in the health sector, since the ultimate goal is the people or human beings, the work of the nurse gives continuity to this situation.

Keywords: Transactional leadership, intellectual stimulation, dehumanization, unidimensional, economicist.

1. Introducción

El equipo humano del sector salud es esencial para la prestación de atención médica, pero la mala gestión del equipo o los recursos humanos aún crea limitaciones. Asistir a los líderes de los centros de salud a adquirir habilidades de liderazgo transformador podría motivar a los empleados, aumentar la satisfacción laboral y fortalecer las conexiones entre los empleados para mejorar la prestación asistencial (Castillo et al.,2023). En el campo de la atención médica, los líderes deben inculcar una visión de lo que se puede lograr en lugar de fomentar el cumplimiento mediante recompensas y castigos. Los dos principales obstáculos para mantener a los trabajadores de la salud, especialmente aquellos que trabajan en entornos con recursos médicos obsoletos e insuficientes, siguen siendo la falta de motivación y el trabajo en equipo deficiente (Diaz,2021). Teniendo en cuenta que el liderazgo transformacional es el proceso mediante el cual una organización se mejora con el tiempo mediante la adquisición de experiencia y el uso de esa experiencia para generar conocimiento se conoce como aprendizaje organizacional. Después de eso, el conocimiento que se ha desarrollado dentro de la organización se comparte. Todas las empresas públicas privadas, deben tener en cuenta el aprendizaje organizacional porque fortalecerá la organización en su conjunto (Hauth et al., 2023).

Los entornos de trabajo insalubres en los hospitales pueden provocar ausentismo, estrés y una mala comunicación y colaboración entre los miembros del equipo interdisciplinario porque el liderazgo fomenta el trabajo en equipo. Por lo tanto, para desempeñarse de forma más rápida, adaptable y flexible, las organizaciones suelen organizar su trabajo en torno a equipos y grupos de trabajo, según (Rodelo & Rodriguez,2023). Estas varias aplicaciones del equipo han llevado a un enfoque que enfatiza su naturaleza como sistemas finalizados, lo que ha llevado al surgimiento de un nuevo enfoque que se centra en la efectividad. La eficacia de los equipos es esencial para el bienestar individual, organizacional y social (Quispe et al., 2023). La teoría del aprendizaje organizacional sostiene que la creación de una cultura de aprendizaje en una organización es esencial. Según esta teoría, las organizaciones deben crear una cultura que valore el intercambio de conocimientos. Ten en cuenta las lecciones que puede enseñar el fracaso, A menudo ayuda a los empleados de todos los niveles a aprender, permite que las personas y las organizaciones cuestionen su estado actual (Castillo et al.,2023). Las numerosas ventajas que pueden obtener las organizaciones que implementen una cultura de aprendizaje demuestran la importancia del aprendizaje organizacional: Los empleados tienen una tasa de rotación más baja cuando están más satisfechos con su trabajo, Mayor eficiencia, ganancias y productividad, crear líderes en cada paso. más flexibilidad en toda la empresa Las organizaciones se vuelven más competitivas cuando dedican tiempo y recursos a establecer una cultura de aprendizaje organizacional e implementar el aprendizaje organizacional (Bobadilla,2023).

Una de las razones por las que el aprendizaje organizacional es importante es esta mayor capacidad para adaptarse rápidamente a las condiciones del mercado cambia. Si una organización acepta las lecciones del fracaso y estudia sus propios procedimientos, será mucho más capaz de adaptarse y tendrá más conocimiento de las mejores prácticas. En un entorno en el que todos los empleados son estudiantes y docentes, existe un intercambio justo de información, lo que permite que todos contribuyan significativamente (Meza,2023).

2. Bases teóricas de la investigación

Burns (1978) propuso una teoría para distinguir a los líderes con una fuerte conexión motivacional con sus seguidores y subordinados. Como resultado, es un proceso consciente, moral y espiritual que establece patrones de relaciones igualmente fuertes entre líderes y seguidores para lograr una meta colectiva o una transformación real(tabla 1). Es el proceso de empoderar a las personas para que alcancen los objetivos de la organización y establecer un compromiso con ellos. En realidad, ayuda y alienta a los seguidores a desarrollar su creatividad y nivel de autorrealización para proteger los intereses del equipo, grupo y organización. El liderazgo transformacional es una extensión del liderazgo transaccional y se centra en la transacción o intercambio entre colegas, seguidores y líderes. Puede satisfacer tanto las necesidades básicas como las superiores a través de la inspiración y las motivaciones de los seguidores. para ofrecer soluciones novedosas y crear un ambiente de trabajo positivo. Este tipo de liderazgo busca siempre aumentar la conciencia de los seguidores para que se den cuenta de lo importante que es el trabajo y den todo su esfuerzo para hacerlo bien. Sus empleados siempre están motivados a trabajar por el bien de la organización en su conjunto en lugar de por sus propios intereses. (Vílchez & Chauca,2023).

Tabla 1: Liderazgo transformacional por Burns en 1978.

Categoría	Factores	Aspecto
Liderazgo Transformacional	•Influencia idealizada	Componente emocional
		Carisma
	•Motivación inspiradora	Expectativas metas retadoras
		Expectativas superiores
	•Estimulo intelectual	Enfoques innovadores
		Toma de decisiones
	•Consideración individualizada	Empatía
		Respeto y reconocimiento

Este tipo de liderazgo "transforma.^a las personas y organizaciones centrándose en sentimientos, valores, éticas y objetivos a largo plazo. Atiende a las necesidades distintas de los seguidores y les brinda empatía, apoyo para que puedan alcanzar su máximo potencial. Una forma de influencia conocida como liderazgo transformacional inspira a sus seguidores a lograr logros que superan las expectativas. Una persona se compromete con los demás y crea una conexión que eleva el nivel de motivación y moralidad tanto en el líder como en el seguidor", según un proceso.

Influencia idealizada. el atributo emocional asociado con el liderazgo transformacional. El carisma fue el nombre original de esta característica. En ocasiones, el liderazgo transformacional y carismático pueden combinarse. Pero se prefiere hablar de una influencia idealizada porque hay diferencias entre ambas. Los comportamientos y valores morales de un líder transformacional inspiran a sus seguidores. Dirija a sus seguidores hacia una meta superior que atañe al bien colectivo, poniendo sus objetivos por encima de sus intereses personales (Galvez & Llataz,2022).

Motivación inspiradora. Los seguidores deben esperar un liderazgo transformacional. Se les inspira a alcanzar metas ambiciosas. Esta motivación estimulante se basa en la confianza explícita del líder en las capacidades de los seguidores para alcanzar metas ambiciosas. Para dirigir los esfuerzos, el líder utiliza apelaciones emocionales, símbolos e imágenes en su comunicación. Demostrar completa confianza en sus seguidores los motiva a mejorar. Los seguidores experimentan sentimientos de autoeficacia como resultado del efecto Pigmalión, también conocido como efecto Rosenthal. En consecuencia, su desempeño generalmente mejora (Cornejo,2022).

Estimulo Intelectual. Los seguidores se benefician del liderazgo transformacional para desarrollar nuevas formas de abordar las circunstancias laborales. De igual manera, lo anima a desafiar sus propias creencias y valores y lo enseña a ver los problemas de una manera diferente a la que normalmente lo hacen. Esto motiva a una persona a participar en la solución de problemas. Cuando las personas están involucradas en el proceso de toma de decisiones, se sienten más motivadas y comprometidas con sus objetivos (Oropeza,2022).

Consideración individualizada. Esto implica brindar atención, comprensión y apoyo a los seguidores. El líder les ayuda a crecer como mentores y entrenadores. El líder debe enfrentar obstáculos y mantener la comunicación abierta para lograr esto. Incluye señales de respeto, reconocimiento y respaldo positivo a los esfuerzos de cada miembro del equipo para lograr los objetivos del equipo (Gasmero et al.,2023).

3. Metodología

Esta Investigación de enfoque cualitativo, bajo la técnica del resumen analítico de las investigaciones de la trata-tiva de liderazgo transformacional más citadas durante el 2023, las que serán analizadas utilizando la herramienta software Atlas ti. 9. Teniendo en cuenta que el resumen analítico se enfoca en aspectos más importantes de un texto y sus ves lo relaciona entre sí, lo cual nos ayuda a entender la estructura tomando con mayor importancia el contenido relevante, esta técnica se encuentra del instrumento la revisión documental.

Resumen analítico siendo dentro de la investigación cualitativa una técnica que involucra la revisión documental en síntesis desarrollada analísticamente que toma como base del texto, documento esto incluye aspecto referencial, propósito del resumen argumentos del resumen aspectos conclusivos (Montero & Machan,2000). Atlas ti9. Esta herramienta determina el análisis de datos cualitativos partiendo de inicialmente de un análisis exploratorio, descripción, e interpretación de las categorías sensibilizadoras además de interpretar las categorías emergentes (Chacon,2004). En la tabla 2 se aprecia las estrategias para el resumen.

Tabla 2: Estrategias para el resumen.

Unidades de Análisis	Categoría	Aspectos	Secuencia
•Hermosilla Et al., 2016, El Liderazgo Transformacional en las organizaciones; Variables mediadoras y consecuencia a largo plazo.	Liderazgo Transformacional	•Componente emocional	•Lectura del texto
•Gonzales et al., (2023) Liderazgo transformacional en		•Carisma	•Identificación de ideas principales
•Dávila et al., (2023) Liderazgo Transformacional y clima		•Expectativas metas retadoras	•Destacar ideas principales
•García et al., (2023) liderazgo transformacional en las		•Expectativas superiores	•Relacionamiento de ideas y categorización
		•Enfoques innovadores	•Resumen de ideas principales
		•Toma de decisiones	•Triangulación de las ideas y la teoría
		•Empatía, Respeto y reconocimiento	

4. Resultados

El resumen analítico es una técnica de estudio muy efectiva que ayuda a sintetizar información de manera clara y concisa. Permite detectar patrones y tendencias. Al examinar cómo se relacionan las ideas principales de un texto entre sí, se pueden encontrar patrones y tendencias que nos ayudan a comprender mejor el tema. La escritura es más efectiva. Al resumir y analizar la información de un texto, se mejoran las habilidades de escritura y se aprende a expresar ideas de manera clara y concisa.

La Tabla 3 muestra que emergieron categorías como: Orientación efectiva durante el cambio o incertidumbre. - categoría emergente producto del resumen analítico que nos da cuenta de que la época de pandemia Covid 19, se podido observar y se bien superando las orientaciones efectivas ya que por la incertidumbre se vio mellada el liderazgo es decir que se debe de prácticas un liderazgo en situaciones de incertidumbre.

Tabla 3: Unidades de Análisis aspectos y hallazgos.

Unidades de análisis – Artículos más citados	Aspectos	Hallazgos
Hermosilla Et al., 2016, El Liderazgo Transformacional en las organizaciones; Variables mediadoras y consecuencia a largo plazo,	Componente emocional	Orientación efectiva durante el cambio o incertidumbre
	Carisma	La persuasión como elemento fundamental de liderazgo transformación
	Expectativas metas retadoras	Superioridad del Liderazgo Transformacional sobre Transaccional
	Expectativas superiores	Arraigado a una cultural laboral organizacional
	Enfoques innovadores	Alto nivel de competitividad en el mercado
	Toma de decisiones	Innovación en la cultura socioeconómica actual
	Empatía, Respeto y reconocimiento	Asociado a la satisfacción, efectividad y motivación

La persuasión como elemento fundamental de liderazgo transformación. - la insistencia en la materialización de proyectos basados en la misión y vision de la salud son muy relevantes estar en constante mejora esto se logra a través de la persuasión permanente el buen liderazgo no se lleva el discurso si no en a las acciones.

Superioridad del Liderazgo Transformacional sobre Transaccional. – El Liderazgo transaccional mantiene los procedimientos mientras que el, transformacional se fomenta los cambios y mejoras en el funcionamiento fomentando la creatividad y el desarrollo individual los autores done énfasis en esta cuestión.

Arraigado a una cultural laboral organizacional. – Esta categoría emerge bajo una vision visto de este articulo tiene una vision de elevar índices de retención de colaboradores con altos noveles de satisfacción comprendiendo una cultura arraigada en el lugar trabajo.

Alto nivel de competitividad en el mercado. – Esta categoría en este articulo enfoca las competencias esenciales basada en los recursos considerando que se cuenta con herramientas que ofrecen ventajas competitivas que pululan en el mercado sobresaliendo la propuesta planteada.

Innovación en la cultura socioeconómica actual. - Esta Categoría emergente se basa en la cultura y la innovación las cuales tienen raises económico y social sus análisis permite ver con claridad las oportunidades que ofrece al entorno social considerando como eje central de toda interpretación en liderazgo organizacional. Asociado a la satisfacción, efectividad y motivación.

En la tabla 4 muestra las categorías más concurrentes empezando por esta: inspiraciones de liderazgo más allá de sus capacidades cognitivas según este articulo esto significa que el líder conoce verdaderamente al equipo, construye las relaciones positivas con la comunidad, generar confianza asume responsabilidad y elogia éxitos, además deben ser innovadores, estas interacciones se deben darse en el sector salud viendo que los pacientes responden en marco cultural.

Tabla 4: Unidades de Análisis aspectos y hallazgos.

Unidades de análisis – Artículos más citados	Aspectos	Hallazgos
Gonzales et al., (2023) Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria, revisión bibliográfica	Componente emocional	Inspiraciones de liderazgo más allá de sus capacidades cognitivas
	Carisma	Resultados inesperados positivos
	Expectativas metas retadoras	Autonomía en tareas específicas
	Expectativas superiores	Capacidad tomar decisiones certeras
	Enfoques innovadores	Visión clara de los objetivos
	Toma de decisiones	Calidad de atención a los pacientes
	Empatía,	Responde cambios emergentes
	Respeto y reconocimiento	Desarrollo de la investigación científica en hospitales

Resultados inesperados positivos. – Esta categoría emergente da a mostrar que los resultados inesperados serán positivos en cuanto existe un clima organizacional estructurado con muestra hacia afuera y a la parte interna, en un centro de salud la variación se da en los diversos niveles es decir por ejemplo los hospitales de nivel I , II, III responde a diferentes realidades culturales organizacionales los cuales reflejan diverso tipos de liderazgo.

En la tabla 5 se muestra las categorías más caracterizadas o concurrentes sin embargo las que se adhieren al liderazgo transformacional para el sector salud son las categorías emergentes denominada: Consideración individualizada. – esta categoría emergente consiste en la capacidad del líder que tiene al prestar atención la personal o sus seguidores tomando en consideración las necesidades individuales de cada uno las cuales son el cuidado y la empatía, para el sector salud lo más relevante deberá ser la empatía como elemento central de buen liderazgo transformacional.

Tabla 5: Unidades de Análisis aspectos y hallazgos.

Unidades de análisis – Artículos más citados	Aspectos	Hallazgos
Dávila et al., (2023) Liderazgo Transformacional y clima Organizacional en una empresa de tecnología	Componente emocional	Mejor clima organizacional
	Carisma	Consideración individualizada
	Expectativas metas retadoras	Dimensión de inspiración mayor organización
	Expectativas superiores	Estimulación intelectual positiva
	Enfoques innovadores	Innovación en el trabajo
	Toma de decisiones	Sin Mención
	Empatía, Respeto y reconocimiento	Sin Mención

Dimensión de inspiración mayor organización. – la organización se basa en un proceso de inspiración propiciado por el líder el incitar a los seguidores a que salgan en si para seguir aprendiendo creando un gancho que conecta con una gran idea que sirva para reflexionar en la mejora continua.

La tabla. 6 nos da muestra de las siguientes categorías emergentes:

Liderazgo participativo. – en cuanto se hace el análisis respectivo se puede apreciar que el liderazgo participativo para el sector salud es muy necesario ya que se fomenta la toma de decisiones ya que se fijan los objetivos utilizando un consenso con los demás que participan también como líderes, cuando se practica el liderazgo participativo brinda poder de influencia a los integrantes de todo el equipo de trabajo.

Liderazgo informal. - Esta categoría emergente se entiende que significa la capacidad que tiene el líder de usar cuestiones informales para motivar por medios distintos a los conocidos a sus seguidores esto quiere decir que en el sector salud las cuestiones informales podrían tomar relevancia en cuanto surgen necesidades de accionarlas tal es el caso durante la emergencia sanitaria de aprecio diversos comportamientos de liderazgo informal.

Liderazgo improvisado por falta de clima organizacional. - Esta categoría emergente se ha referido en este artículo que cuando existe la designación de funcionarios evitando la meritocracia se dan liderazgos improvisados los cuales se forman en países con altos índices de corrupción.

Labor de mandos intermedios son irregulares. – los jefes de áreas que vendrían hacer los mandos intermedios son los encargados de gestionar los equipos de trabajo la visión que tiene este artículo sobre esta categoría emergente es que se bien dando de forma irregular es decir no aparecen como líderes intermedios se convierten como órganos ejecutantes de las tomas de decisiones mas no son protagonistas de las decisiones es decir solo despliegan decisiones, una falencia en varios países de América latina se da.

Sesgo de género en la gestión. - Existe limitaciones en cuanto se define el liderazgo funcional es decir no hay definición exacta de la inclusión de liderazgo en la carrera profesoral para las mujeres, esto parte de rediseñar procesos y sistemas que permitan asegurar una igualdad de condiciones y definitivamente oportunidades en ambos sexos esto implica una dirección planeamiento organizacional, bajo estudios de mercado.

Seguridad visión humana. – los aspectos de seguridad en la salud son aspectos que no están partiendo de la prevención en esencia lo que se hace actualmente es afrontar cuando las situaciones se presentan, esto significa que no está dando procesos de prevención que implica la medición de corte estadístico y cualitativo de los escenarios posibles en la salud.

Identificación emocional de decisiones. - Existe un problema histórico en la salud los cuales son que las decisiones se ejecutan de carácter emocional la vida, ante todo, el carácter científico se pierde cuando nuestras emociones afloran, estar entre lo científico y lo emocional son elementos propios de liderazgos transformacionales y no de liderazgos transeccionales, la relevancia que el decisor debe ser una persona con cualidades de investigador científico.

Tabla 6: Unidades de Análisis aspectos y hallazgos.

Unidades de análisis – Artículos más citados	Aspectos	Hallazgos
Bárceñas et al., (2023) Valoración de Liderazgo enfermero en un hospital del sistema sanitario Público	Componente emocional	Liderazgo participativo
	Carisma	Liderazgo informal
	Expectativas metas retadoras	Liderazgo improvisado por falta de clima organizacional
	Expectativas superiores	Labor de mandos intermedios son irregulares
	Enfoques innovadores	Sesgo de género en la gestión
	Toma de decisiones	Seguridad visión humana
	Empatía, Respeto y reconocimiento	Identificación emocional de decisiones

En la tabla 7 nos da muestra de las siguientes categorías emergentes:

Liderazgo hacia consecución de objetivos. – Bajo esta categoría emergente podemos manifestar que el líder debe de desarrollar proyectos a largo plazo adaptando acciones correctoras cuando sea necesario, modificar el rumbo y lograr la actuación y el esfuerzo de todos los miembros del grupo, con vision hacia el futuro.

Aspectos relacionales y cambio de organizacional. – El resumen analítico través de sus experiencias mostraron que esta categoría es importante ya que los objetivos y metas generan cambios en el camino, además de la búsqueda de ajustes de estrategias, la cultura organizacional y las políticas internas.

Explicación unidimensional del liderazgo. – Liderazgo unidimensional se refiere a que el liderazgo es una característica innata que una persona posee o no posee, esta sugiere el líder no se hace se nace, y esa concepción no ayuda a desarrollar un liderazgo.

Liderazgo de equipo complejo y transcultural. – Bajo este aspecto se toma en cuenta el punto de partido los efectos y las circunstancias, de los cambios culturales, históricos y tecnológicos tomando en cuenta como los líderes tiene la capacidad de influir persuadir, y motivar a sus seguidores.

Liderazgo en la humanización de la salud. – Bajo esta categoría emergente se refiere que el liderazgo en la salud bajo el contexto actual y después del Covid19, la humanización de la persona medico es muy importante ya que por una alta demanda básicamente desde una vision economicista se bien perdiendo la noción humana mercantilizando la salud.

Liderazgo de diferenciación de entre cliente y paciente. - Esta categoría emergente está basado en la vision economicista de la salud la misma que conecta con la categoría emergente anterior Liderazgo en la humanización de la salud.

Liderazgo sanitario orientado a la descentralización participativo. – Esta categoría emergente se basa en los procesos de descentralización de las tomas de decisiones básicamente ya que cada zona geográfica representa diversas tipificaciones de características es decir tienen sus propios problemas y su vision y misión responde a una realidad cultural, política, social.

Tabla 7: Unidades de Análisis aspectos y hallazgos.

Unidades de análisis – Artículos más citados	Aspectos	Hallazgos
Bárceñas et al., (2023) Valoración de Liderazgo enfermero en un hospital del sistema sanitario Público	Componente emocional	Liderazgo hacia consecución de objetivos
	Carisma	Aspectos relacionales y cambio de organizacional
	Expectativas metas retadoras	Explicación unidimensional del liderazgo
	Expectativas superiores	Liderazgo de equipo complejo y transcultural
	Enfoques innovadores	Liderazgo en la humanización de la salud
	Toma de decisiones	Liderazgo de diferenciación de entre cliente y paciente
	Empatía, Respeto y reconocimiento	Liderazgo sanitario orientado a la descentralización participativo

En la figura 1 se aprecia la triangulación de las categorías emergentes.

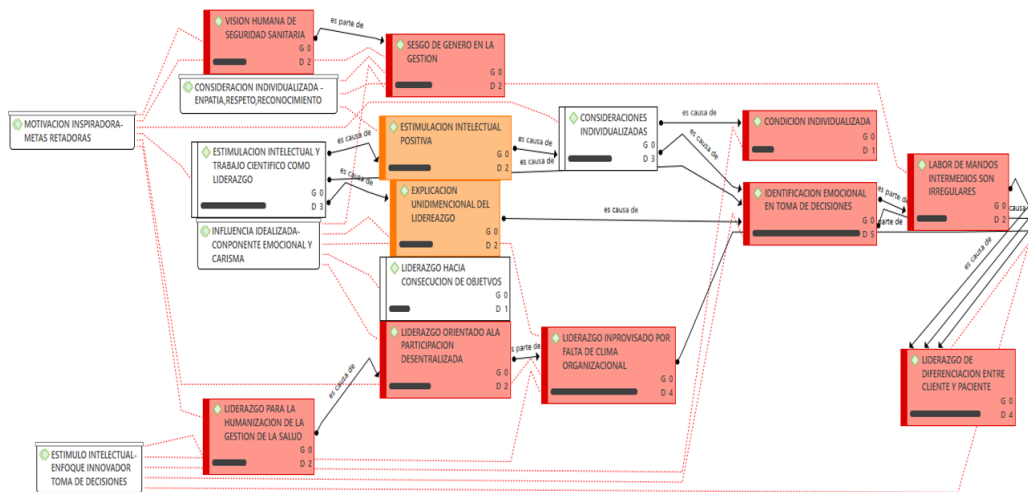


Figura 1: Triangulación de las categorías emergentes.

En la tabla 8 se aprecia la categorización del resumen analítico.

Tabla 8: Reducción y Categorización del resumen analítico.

Unidades de Análisis	Categoría	Marcadores
Hermosilla Et al., 2016, El Liderazgo Transformacional en las organizaciones; Variables mediadoras y consecuencia a largo plazo.	Liderazgo Transformacional	Liderazgo de diferenciación de entre cliente y paciente.
Gonzales et al., (2023) Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria, revisión bibliográfica		Liderazgo improvisado por falta de clima organizacional.
Dávila et al., (2023) Liderazgo Transformacional y clima Organizacional en una empresa de tecnología		Identificación emocional de decisiones
García et al., (2023) liderazgo transformacional en las organizaciones sanitarias		Liderazgo en la humanización de la salud.
		Condición de liderazgo individualizada o unidimensional

Liderazgo de diferenciación de entre cliente y paciente. Esta categoría emergente está basada en la vision economista de la salud la misma que conecta con la categoría emergente anterior Liderazgo en la humanización de la salud.

Liderazgo improvisado por falta de clima organizacional. - Esta categoría emergente se ha referido en este artículo que cuando existe la designación de funcionarios evitando la meritocracia se dan liderazgos improvisados las cuales se forman en países con altos índices de corrupción.

Identificación emocional de decisiones-. Existe un problema histórico en la salud los cuales son que las decisiones se ejecutan de carácter emocional la vida, ante todo, el carácter científico se pierde cuando nuestras emociones afloran, estar entre lo científico y lo emocional son elementos propios de liderazgos transformacionales y no de liderazgos transeccionales, la relevancia que el decisor debe ser una persona con cualidades de investigador científico.

Liderazgo en la humanización de la salud. Bajo esta categoría emergente se refiere que el liderazgo en la salud bajo el contexto actual y después del Covid19, la humanización de la persona medico es muy importante ya que por una alta demanda básicamente desde una vision economicista se bien perdiendo la noción humana mercantilizando la salud.

Condición de liderazgo individualizada o unidimensional. - Existe un problema histórico en la salud los cuales son que las decisiones se ejecutan de carácter emocional la vida, ante todo, el carácter científico se pierde cuando nuestras emociones afloran, estar entre lo científico y lo emocional son elementos propios de liderazgos transformacionales y no de liderazgos transeccionales, la relevancia que el decisor debe ser una persona con cualidades de investigador científico.

En la figura 2 se aprecia la teorización categorial.

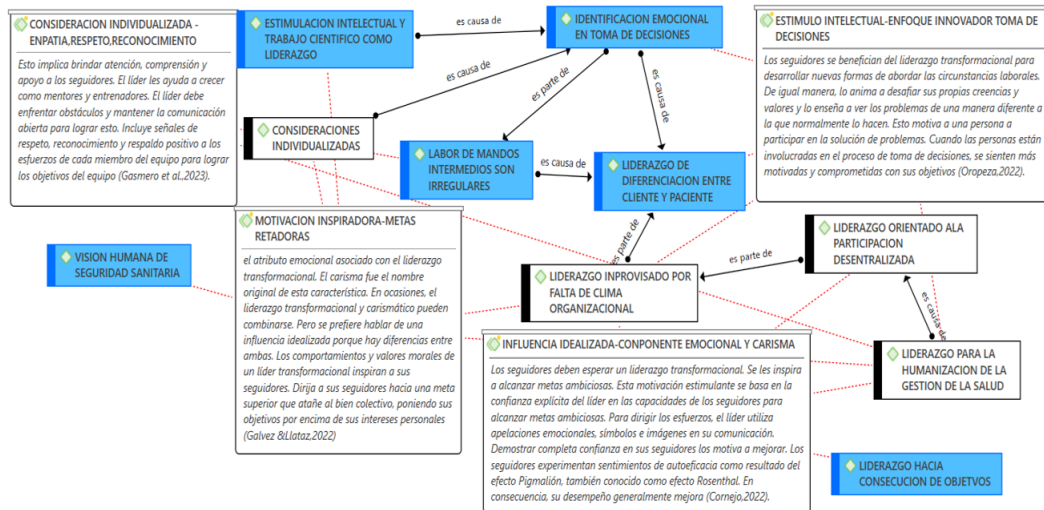


Figura 2: Teorización categorial.

5. Discusión

Burns (1978) propuso una teoría para distinguir a los líderes con una fuerte conexión motivacional con sus seguidores y subordinados debe ser producto de un resultado del proceso consciente, moral y espiritual que establece patrones de relaciones igualmente fuertes entre líderes y seguidores para lograr una meta colectiva o una transformación real., bajo la vision de Burns podemos entender el ideal sin embargo en los hallazgos se discrepa con esta posición ya que podemos encontrar que el liderazgos transformacional y trabajo en equipo en la red este de Lima no se pudo mostrar de está siendo que se encuentran lideres deshumanizados es decir profesionales en salud laborando de manera tradicional índice de bajos elementos de empatía.

(Vílchez & Chauca, 2023) decía que el liderazgo transformacional es una extensión del liderazgo transaccional y se centra en la transacción o intercambio entre colegas, seguidores y líderes. Puede satisfacer tanto las necesidades básicas como las superiores a través de la inspiración y las motivaciones de los seguidores. para ofrecer soluciones novedosas y crear un ambiente de trabajo positivo, producto del análisis de la indagación documental se ve que el liderazgo en este trabajo de investigación que se ofrece en Latinoamérica es de corte unidimensional es decir existe una confusión aun entre lo que es ser líder como lo que ser jefe, esta paridad conlleva bajos resultados en los objetivos tanto a nivel preventivo como confrontación directa contra, enfermedades que aquejan la humanidad.

6. Conclusiones

El resumen analítico no conduje a concluir que el Liderazgo no distingue la diferenciación de entre cliente y paciente se está basándose en la vision economicista de la salud, este permite repensar la labor de liderazgo en el sector salud, ya que el fin último son las personas o seres humanos la que esto pone discusión es la aptitud y actitud que se tiene para brindar servicio en salud, poniendo en tela de juicio la empatía como elemento central en la atención del paciente. Al realizar el resumen analítico también resalta una categoría el Liderazgo improvisado por falta de clima organizacional esta categoría emergente se ha referido en este artículo que cuando existe la designación de funcionarios evitando la meritocracia se dan liderazgos improvisados las cuales se forman en países con altos índices de corrupción, y este último conlleva a una inestabilidad política, se pudo observar que durante el covid 19, el confinamiento tuvo altos índices de corrupción en varios sectores encargados de la salud, eso pone en manifiesto que la salud no debe privatizarse ya que el acceso a esta y la preparación de los hospitales fue nula, aquí se dio prueba del liderazgo transformacional y el trabajo en equipo hubo muchos si realizaron buena gestión.

7. Referencias bibliográficas

- Bobadilla Urteaga, J. C. (2023). Liderazgo transformacional como estrategia para mejorar la productividad laboral en los trabajadores de la empresa Ingesa Norte.
- Burns, J. M. (1978). Leadership. Harper and Row. 2(1), 32-35
- Castillo, A. D. M. G., Guerrero, S. M. O., Moreno, R. P. M., & Llatas, F. D. H. (2023). Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria. Una revisión bibliográfica. Acta Médica del Centro.
- Cornejo Farfan, A. N. (2022). Mejora de la satisfacción laboral mediante la motivación inspiracional en trabajadores administrativos del Sistema de Administración de Justicia de Lima, 2021.
- Chacón, E. (2004). El uso del ATLAS/TI como herramienta para el análisis de datos cualitativos en Investigaciones Educativas. Primeras Jornadas Universitarias.
- Díaz Hernández, Y. D. L. C. (2021). Liderazgo transformacional y motivación laboral en los profesionales de salud de los equipos de seguimiento Clínico Micro Red Víctor Larco, 2021.
- Gálvez, M. I. T., & Llatas, F. D. H. (2022). Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. Conrado, 18(85), 246-251.
- Gamero, A. M., Chamorro, M. R., del Pino Robles, J., & Medina, C. C. (2022). El liderazgo transformacional en los profesionales de la salud en tiempos de emergencia sanitaria. Atención Primaria Práctica, 4(2), 100133.
- Hauth, T., Peiró, J. M., Mesa, J. M., & Soriano, A. (2023). El liderazgo transformacional autopercebido reduce el absentismo por enfermedad, pero el contexto importa. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 39(1), 37-45.
- Meza Luque, C. R. (2023). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por covid-19, Arequipa 2023.
- Montero, M. y Hochman, E. (2000) Investigación Documental, Técnicas y procedimientos. Caracas: Panapo.
- Oropeza, R. M. (2022). El liderazgo y su evolución en beneficio de la cultura organizacional. Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad, 9(18).
- Quispe-Llactahuaman, S. M., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Díaz, M., & Tapia-Díaz, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 7(27), 359-371.
- Rodelo, L. A. A., Bolívar, K. C., & Rodríguez, Y. A. C. (2023). Liderazgo transformacional humanizado y gestión docente. Revista Latinoamericana Ogmios, 3(6), 44-57.
- Vilchez Santisteban, M., & Chauca Perez, J. (2023). Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional en una empresa de telecomunicaciones Lima, 2021.