



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Liderazgo y compromiso organizacional en las enfermeras del
área de emergencias en un hospital de Tacna, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicio de la Salud**

AUTORA:

Martinez Alvarado, Santa Liliana (orcid.org/0000-0002-1801-0069)

ASESOR:

Mg. Sanchez Coronel, Danilo Americo (orcid.org/0000-0003-0697-7683)

CO-ASESORA:

Dra. Campana Añasc o de Mejia, Teresa de Jesus (orcid.org/0000-0001-9970-3117)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en
Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada con todo mi amor y cariño a mis padres, pues sin ellos no hubiera podido lograr mis metas trazadas con su apoyo y perseverancia, a mi esposo y mi hija por ser mi fuente de motivación e inspiración para superar cada día más y así poder luchar para que tengamos un mejor futuro.

Agradecimiento

Primero agradezco a la universidad UCV por haberme dado una oportunidad para poder estudiar y a su vez culminar mi grado académico con éxito.

Segundo agradezco al apoyo constante de los catedráticos que con su paciencia y experiencia pude avanzar hasta obtener el logro deseado y a mis compañeros por el trabajo en equipo que realizábamos día a día y el incentivo constante.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1.	Ficha técnica de instrumento 1	17
Tabla 2.	Ficha técnica de instrumento 2	17
Tabla 3.	Validación de juicio de expertos	17
Tabla 4.	Confiabilidad de los instrumentos	18
Tabla 5.	Distribución de datos según la variable liderazgo.	20
Tabla 6.	Liderazgo según dimensión liderazgo transformacional.	20
Tabla 7.	Liderazgo según dimensión liderazgo transaccional.	21
Tabla 8.	Liderazgo según compromiso organizacional.	21
Tabla 9.	Liderazgo según compromiso organizacional.	22
Tabla 10.	Liderazgo transformacional según compromiso organizacional.	22
Tabla 11.	Liderazgo transaccional según compromiso organizacional.	23
Tabla 12.	Liderazgo correctivo/evitador según compromiso organizacional.	23
Tabla 13.	Prueba de correlación según Spearman entre el liderazgo y el compromiso organizacional.	24
Tabla 14.	Prueba de correlación según Spearman entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.	25
Tabla 15.	Prueba de correlación según Spearman entre el liderazgo transaccional y el compromiso organizacional.	26
Tabla 16.	Prueba de correlación según Spearman entre el liderazgo correctivo/evitador y el compromiso organizacional.	27

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Esquema del diseño de investigación	14
---	----

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre el liderazgo y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022. Se siguió una metodología cuantitativa, se tuvo un diseño no experimental transversal y un alcance correlacional. Asimismo, se contó con una muestra de 107 enfermeras del departamento de emergencias en un Hospital de Tacna, a quienes se aplicaron dos cuestionarios. Para el análisis de los datos se empleó el coeficiente de correlación de Spearman. En los resultados se encontró que el 17.8% perciben un liderazgo en un nivel malo, el 56.1% un nivel regular y el 26,2% un nivel bueno, asimismo el 18.7% presentan un compromiso organizacional en un nivel bajo, el 53.3% un nivel medio y el 28.0% un nivel alto, finalmente se concluye que existe una relación directa entre el liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022.

Palabras clave: Liderazgo, transformacional, transaccional, compromiso organizacional.

Abstract

The present study aimed to determine what relationship exists between leadership and organizational commitment in emergency room nurses in a Tacna Hospital, 2022. A quantitative methodology was followed, there was a cross-sectional non-experimental design and a correlational scope. Likewise, there was a sample of 107 nurses from the emergency department in a Hospital in Tacna, to whom two questionnaires were applied. Spearman's correlation coefficient was used for data analysis. In the results it was found that 17.8% perceive leadership at a bad level, 56.1% a regular level and 26.2% a good level, also 18.7% present an organizational commitment at a low level, 53.3% a medium level and 28.0% a high level, finally it is concluded that there is a direct relationship between leadership and organizational commitment of nurses in the emergency area in a Hospital in Tacna, 2022.

Keywords: Leadership, leadership, leadership, organizational commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Durante el 2020, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, hubo una sobrecarga de los sistemas sanitarios por una evidente falta de personal, que se observó con mayor énfasis durante la pandemia, siendo uno de los principales retos, el mejorar el manejo de los recursos humanos con un adecuado liderazgo (OMS, 2020), al respecto en una investigación en Tanzania se halló que el cumplimiento de las actividades de los trabajadores de salud no era el adecuado, encontrándose que dichos comportamientos se asociaban con una falta de incentivo, supervisión y liderazgo (Mboera et al., 2021). Asimismo, en España durante el 2020 se presencié una deficiencia en los beneficios y derechos que se aplican al personal de salud, en donde un 94.4% el personal refirió que no se le abastecía del equipo necesario para sus funciones en especial la protección personal, lo que generaba mucha preocupación por el tema del COVID-19 a sus hogares (Fuentes, 2020).

Por otro lado, a nivel latinoamericano según los datos de la Organización Panamericana de la Salud, se necesita que quienes dirigen las instituciones de salud tengan las capacidades necesarias para manejar adecuadamente a sus trabajadores, controlando tanto los riesgos como las condiciones de trabajo, para poder ofrecer un servicio oportuno y de calidad, con un personal comprometido con su deber (Organización Panamericana de la Salud, 2021).

En el Perú, la preparación del equipo de salud y la generación de talento en el manejo del personal sanitario, sigue siendo uno de los objetivos y anhelos a obtener, que más se resalta en los últimos años, más aún en un sistema lleno de complejidades y tensión constante por una gran responsabilidad latente con la salud de la población (MINSAL, 2021). De igual manera en el país el sistema de salud es caracterizado por estar segmentado, con poca inversión y una falta de planificación en el manejo de sus recursos humanos, por lo que no se ha logrado cubrir las brechas existentes (Espinoza et al., 2020), asimismo en un artículo se mencionó que, con la pandemia se expuso la crisis del sistema de salud, como la falta de infraestructura, equipamiento, de profesionales, etc., esto demostró una falta de liderazgo y organización de las instituciones de salud (Vargas et al., 2021).

Dentro del mismo contexto a nivel local en un hospital de Tacna se observó que los trabajadores de salud están expuestos a una carga laboral alta tanto por la elevada cantidad de pacientes que atienden así como por la falta de personal, lo que los afecta a nivel psicológico y físico, por lo tanto en su salud, asimismo hay algunos que tienen pensado cambiar a otras instituciones o incluso de carrera, algunos están desmotivados por la falta de apoyo de sus compañeros y de sus superiores, además se halla un conflicto a la hora del abastecimiento de los recursos en especial de las EPP, otro punto es que existe retraso en algunos pagos, retraso de algunos beneficios, entre otros, que solo genera una insatisfacción en el personal, entre otras observaciones que han generado la importancia de investigar como el estilo de liderazgo que se desarrolla en la institución puede estar repercutiendo en el compromiso de los trabajadores de la salud con su institución.

Por lo mismo es que formula el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022? Y como problemas específicos se tiene: ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022?; ¿Qué relación existe entre el liderazgo transaccional y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022?; ¿Qué relación existe entre el liderazgo correctivo/evitador y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022?

En cuanto a la Justificación teórica, el estudio presentará teorías como conceptos de diferentes investigaciones que permitan explicar cómo los estilos de liderazgo se asocian con el desarrollo del compromiso organizacional y con ello aportar en el conocimiento de la problemática que se torna entre dichos elementos, por otro lado, en el caso de la justificación práctica, el estudio presentará resultados estadísticos sobre la medición de las variables y su posible relación, con lo cual poder entender el problema observado y poder aportar en la solución del problema. Asimismo, en el caso de la justificación metodológica el estudio brindará una validación y confiabilidad de los instrumentos utilizados en la medición de las

variables lo cual podrá servir de modelo para otro estudio que se desarrollen en el mismo contexto.

Por lo mismo, se tiene como objetivo general; Determinar qué relación existe entre el liderazgo y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022. Y como específicos tenemos: Identificar qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022; Identificar qué relación existe entre el liderazgo transaccional y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022; Identificar qué relación existe entre el liderazgo correctivo/evitador y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022.

Asimismo, como hipótesis general se tiene; Existe una relación directa entre el liderazgo y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022. Y como específicos tenemos: Existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022; Existe una relación directa entre el liderazgo transaccional y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022; Existe una relación directa entre el liderazgo correctivo/evitador y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En la indagación de la teoría se menciona otros estudios anteriores como el de Gastelu y Arce (2021) en Bolivia, donde su fin fue el de comprender el nivel de asociación que se desarrolla entre el compromiso de los trabajadores y el contrato psicológico, para lo cual utilizó un método de correlación descriptivo, cuantitativo con la participación de 122 individuos, en la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios. Los resultados mostraron que el compromiso organizacional, en la muestra se encontraba en un nivel moderadamente alto. En cuanto a los tipos de contratos psicológicos, la proporción de contratos relacionales fue mayor en esta población. Concluyó que, a excepción de la dimensión emocional, los empleados mayores dijeron que estaban más comprometidos que los empleados más jóvenes. Lo que se observa con este estudio es que el nivel emocional puede tener una variación con la edad, además que el tipo de contrato psicológico implica una gran parte de beneficios para el trabajador evidenciando una buena evolución en el caso del compromiso de los trabajadores.

Guerrero et al. (2021) en Ecuador tuvo el objetivo de medir el nivel del liderazgo y su asociación con el nivel compromiso del trabajador con su organización. El estudio fue diseñado con base en un enfoque cuantitativo, deductivo, transversal y empleó un diseño correlacional. La recogida se ejecutó mediante el uso de dos cuestionarios, de donde se obtuvo que la satisfacción del trabajador con un coeficiente de 0.55 se asoció con el liderazgo transformacional, por otro lado con un coeficiente de -0.154 se presentó un nivel asociativo inverso entre los elementos en investigación, en el caso del liderazgo transaccional no se asoció con el nivel de compromiso del trabajador con una significancia mayor al 0.05, otro resultado fue que el nivel de satisfacción se relacionó directamente con el compromiso del trabajador por su organización con un coeficiente de 0.608, finalmente se llegó a concluir que entre los elementos en estudio se presenta una relación significativa. En este caso se convergen varios elementos, pero indican que el nivel de compromiso más se relaciona con el nivel de satisfacción laboral pero no con el liderazgo practicado en su institución transaccional, lo que indica que depende mucho del tipo de liderazgo para poder influir en el compromiso del trabajador.

Gallegos y López (2019) en Chile tuvo el propósito de identificar el nivel de influencia que tiene el liderazgo en el compromiso del docente con su institución; para ello se procedió con un estudio descriptivo y cuantitativo, de diseño en donde no se aplicó experimentos y un nivel de correlación causal, se trabajó con 491 docentes de diversas instituciones educativas mediante el uso de cuestionarios. Se observó que los resultados de liderazgo tienen puntajes diferentes para la media aritmética de sus componentes. El primer componente presenta un mayor valor medio, que aparece en el compromiso organizacional docente, por lo que se concluye que trabajo del líder repercute de manera positiva en el compromiso de los docentes con su institución. En este caso el autor evidencia que el desarrollo del liderazgo efectivamente se asocia con el nivel de compromiso laboral, es por ello que es importar saber ejercer un adecuado liderazgo para poder repercutir de manera eficiente en el compromiso del trabajador,

Mendoza et al. (2018) en Colombia, tuvo el propósito de medir como los estilos de liderazgo influye en el nivel de compromiso dentro de la organización, se trabajó con un tipo de estudio descriptivo correlacional, ex – post – facto, observacional y transaccional con un diseño el cual no manipula las variables, en donde se procedió con la medición a través de dos cuestionarios de 511 trabajadores en relación de las variables, dichos instrumento fueron el cuestionario del compromiso organizacional (ICO) de Mendoza Martínez y el cuestionario de Adaptación al Multifactorial Leadership Questionnaire. Se encontró que el estilo transformacional del liderazgo con un coeficiente de 0.32 tuvo un nivel de influencia positiva en el compromiso del trabajador y el estilo laissez-faire tuvo un impacto negativo significativo (-0.14), concluyendo que el estilo de liderazgo que más influye en el nivel de compromiso del trabajador con su organización es el transformacional. En este estudio el autor detallo como el desarrollo del liderazgo tipo transformacional tiene una influencia positiva en el compromiso del trabajador, pero en el caso del estilo tipo permisivo donde se deja mucha potestad al trabajador, los resultados fueron negativos, pero en ambos casos se halla una relación significativa entre el liderazgo y el compromiso del trabajador,

Borth y Díaz (2018) en España tuvo como objetivo medir el nivel de influencia de los líderes sobre el compromiso de los trabajadores y como ello repercute en la

satisfacción del trabajador. Con este fin, realizaron un estudio transversal siguiendo una revisión de la literatura de modelos tridimensionales de compromiso de nivel descriptivo no experimental, constructos de satisfacción laboral y el modelo L-MX de relaciones supervisor-empleado. Se trabajó con una cantidad de muestra compuesta por 353 trabajadores mediante el uso de dos cuestionarios. En donde se pudo encontrar que el nivel de satisfacción del trabajador incide de manera significativa en el compromiso afectivo y normativo, pero no con el continuo. Se concluyó que los trabajadores que tenían una buena relación con su supervisor producían mayor satisfacción (sobre todo externa) y compromiso. En el estudio del autor se encontró como la relación entre el supervisor o jefe con los trabajadores influye positivamente en el compromiso del trabajador, con una mayor satisfacción por su trabajo.

Pereira (2022) el cual tuvo como el objetivo determinar cómo el estilo de liderazgo se asocia con el nivel del compromiso del trabajador con su organización, con tal fin se procedió con el desarrollo de una metodología cuantitativa, descriptiva y un diseño que no manipulo las variables, asimismo se trabajaron con un total de 92 trabajadores como muestra, quienes resolvieron dos cuestionarios. Se evidencio que el nivel de correlación fue alto con un 0.930 y un $p= 0.000$, por lo que se concluyó que los elementos en estudio se presentó una correlación directa. Aquí se observa una relación directa entre el estilo de líder y el compromiso laboral evidenciando que las estrategias y métodos que este líder utiliza son esenciales para lograr no solo una satisfacción en el trabajador sino un mayor compromiso con sus labores.

Vera (2022) quien desarrollo su investigación para medir el nivel asociativo entre los elementos; liderazgo y compromiso del trabajador con su organización, en donde se trabajó con un método de características descriptivas y de un diseño en donde no se busca intervenir o manipular las variables, esto con el apoyo de 143 colaboradores sanitarios y administrativos de la red Ascope Salud como muestra. Se utilizaron dos cuestionarios. Se halló que el liderazgo dominante de los colaboradores fue el liderazgo transformacional en un 39,2%. En cuanto al compromiso organizacional, se encuentra que en los empleados es relativamente alto, con un 46,2%, principalmente el compromiso emocional, con un 47,6%, de

igual manera entre las variables se halló una correlación de Pearson: 0.739 y Sig. = 0.00. Finalmente concluyó que el liderazgo se relaciona de manera directa con el nivel de compromiso del trabajador con su organización. En este caso el autor encontró como el nivel de compromiso laboral se presentó en un nivel alto en la mayoría de los trabajadores, lo que se vio relacionado con el nivel bueno de liderazgo encontrado, con una relación directa.

Chávez (2021) el cual tuvo el propósito de identificar el nivel asociativo que se desarrollaba entre el tipo de liderazgo desarrollado en una organización y el compromiso de los trabajadores con sus labores, por lo cual se hizo uso de un método descriptivo de nivel correlacional y un diseño en donde no se interviene solo se observa la naturaleza de lo estudiado, en donde participaron como muestra 136 colaboradores de salud mediante la resolución de dos cuestionarios. Se halló que el estilo de liderazgo dominante entre los trabajadores fue el transformacional (80,1%), En cuanto al compromiso del trabajador con su organización en un 48.5% fue moderado a alto, con mayor énfasis en el compromiso emocional con un 57.4%. Se concluyó que entre los elementos estudiados la relación es significativa. El autor encontró que el nivel del compromiso de la mayoría de sus trabajadores presentó un nivel moderado, lo que se asoció de manera significativa con el liderazgo ejercido en la institución.

Moran (2018) el cual tuvo el objetivo de identificar como el estilo que el líder practica se asocia con el compromiso de los trabajadores del área de enfermería, para tal fin se trabajó con un método básico cuantitativo con un nivel correlacional con una muestra compuesta por 123 personas, donde participaron a través de dos cuestionarios. Se encontró que el 48,78% de los estilos de liderazgo se ubicaron en el nivel medio, y el 47,1% en su mayoría se ubicaron en el nivel medio de compromiso organizacional, por lo que se concluyó que el liderazgo que presenta el jefe de enfermería se asocia directamente con el compromiso del personal de enfermería con su institución. Igualmente, en este estudio se encontró que los elementos como el liderazgo y el compromiso de los trabajadores se presentaron en un nivel moderado, asimismo se halló una relación entre ellos de grado directo.

Cruzado (2018) el cual se desarrolló su estudio para medir el nivel asociativo del liderazgo transformacional de la directiva con el nivel de compromiso de los

trabajadores con su organización. Se procedió con un método descriptivo-causal relacionado, con un diseño transversal no experimental, en donde se tuvo como muestra a 263 docentes. La herramienta aplicada fue la Escala de Fortalezas de Liderazgo Transformacional y el cuestionario de Meyer y Allen. Los resultados encontraron que tanto el compromiso organizacional como el liderazgo transformacional se practicaron adecuadamente. Se obtuvo un coeficiente Rho igual a 0.199 y un valor p igual a 0.001, por lo que se concluyó que el liderazgo transformacional presenta una asociación directa con el compromiso de los trabajadores con su institución. Como en la mayoría de estudio se encuentra evidencia de que el liderazgo desarrollo de manera adecuado y en preferencia el transformacional se relaciona de manera significativa y de positiva en el nivel de compromiso del trabajador.

Por otro lado, dentro de la teorización de las variables se tiene como primera variable a los Estilos de Liderazgo; es considerado como la fuerza que interviene y actúa sobre la conducta de los trabajadores en determinadas situaciones, y se encuentra encaminado en varios objetivos específicos mediante la comunicación que se da entre líderes y seguidores (Chiavenato, 2019) siendo considerado a este autor como mi perspectiva teórica. Por otra parte, se le considera también como una asociación que se da en la conducta que presenta el líder, el cual tiene poder sobre un grupo y organización, siendo más un ejercicio de poder y autoridad legítima que tiene el respaldo de la propia organización, asimismo este liderazgo puede ser efectivo o no dependiendo de quien lo ejerza (Jung y Avolio, 2000). En el mismo contexto, a los estilos de liderazgo es considerado como el actuar que tiene el líder sobre sus trabajadores, esto con la finalidad de que los trabajadores se sientan motivados en el cumplimiento de las metas y objetivos planteados por la organización o institución, siendo de esta manera de interacción entre el líder y sus seguidores, así como impulsarlos que cumplan las metas trazadas por la organización de manera eficiente (Villacorta, 2015).

Asimismo, de manera independiente de la paradoja que refiere que el líder se hace o se nace, Fischman (2000) refirió que el líder es un individuo que está en la capacidad de generar oportunidades y estrategias efectivas con la finalidad de que los trabajadores puedan estar alineados en función al cumplimiento de los

objetivos específicos y compartidos por la organización. Es de esta manera que el líder necesita de una variedad de herramientas y recursos que le puedan ayudar a generar oportunidades y caminos a sus trabajadores o seguidores para que puedan lograr el cumplimiento de los objetivos trazados a través de una influencia positiva y significativa, para ello el líder tiene como principal cualidad a la creatividad, la visión y el emprendimiento.

Por otro lado, se menciona que el elemento clave de un liderazgo eficaz es la capacidad de construir y mantener comunicación entre las diferentes áreas de la organización. Los buenos líderes demuestran un comportamiento profesional y ético, motivación y sentido de propósito en todas sus actividades (Doherty et al., 2018) Lo que es deficiente en el desarrollo de los sistemas de salud donde por ejemplo en Brasil las cuentas en el manejo de recursos no son transparente por lo que se menciona que colapso de la salud pública sobre las limitaciones de la gobernabilidad democrática en la era de Bolsonaro, lo cual no es ajena a toda Latinoamérica (Ortega y Orsini, 2020). Es por ello importante mejorar una herramienta tan esencial como el liderazgo el cual es una serie de habilidades que permiten enfocar los objetivos planteados, asimismo las prácticas actuales de desarrollo de liderazgo se centran en las competencias sociales y relacionales del liderazgo pueden beneficiarse de un enfoque estructural para incluir diádas de liderazgo que puedan fomentar estas mismas competencias (Leach et al., 2022).

Asimismo, se menciona que los líderes necesitan ver a la vuelta de las esquinas, para ver algo significativo sobre el futuro que otros no ven y actuar en consecuencia para tener éxito (Schulze et al, 2021). Para ello dependen mucho de sus habilidades y el tipo de manejo que tengan en sus trabajadores, que tanto los motiva y los empuja en el logro de los objetivos propuestos (Bowen et l., 2019).

En el caso de la dimensión 1 Liderazgo transformacional; este estilo se desarrolla con un constructo motivador de las personas a lograr más de ellas mismas, con la finalidad de generar cambios significativos, tanto a nivel individual como de grupo u organización (Bass, 1985; citado en Palomino, 2019); también se considera como el comportamiento de un grupo de líderes para cambiar las necesidades de los seguidores a través de la autorrealización, elevando así sus expectativas a un nivel superior. El cambio se basa en un liderazgo

transformacional que fomenta el desarrollo de los empleados y aumenta la motivación y la moral de los seguidores, que tiene como fin llegar alcanzar los objetivos específicos de la organización de una manera eficiente (Bass y Avolio, 1994 citado en Díaz., 2018).

Otra de las dimensiones es el liderazgo transaccional, en este liderazgo se caracteriza porque se presenta un intercambio entre el trabajador y el líder que se compromete a dejar claro las funciones que tiene el trabajador en la organización, y así pueda tener una recompensa a fin de servir a sus intereses. En la gestión proactiva, el líder supervisa el desempeño de los seguidores y toma medidas correctivas cuando los seguidores no cumplen con los estándares. En el liderazgo reactivo, el líder espera a que surja un problema antes de tomar medidas correctivas o evitarlo. (Bass, 1999 citado en Diaz, 2018).

Finalmente, está la dimensión liderazgo correctivo/evitador, también conocido como liderazgo de *laissez-faire*, se dice que es más libre, en donde el trabajador tiene cierta autonomía operativa y poder de decisión. Es decir, el dirigente liberal apunta a los trabajadores haciendo y dejando que ellos actúen y no juzga ni valora los aportes de los trabajadores, porque tienen total libertad para realizar sus actividades. La desventaja de este tipo de líder es que, si el trabajador puede sentirlo como un líder ausente y se sentirá dudoso, ya que no tienen suficiente conocimiento o experiencia para tomar decisiones, por lo que pueden perder sus objetivos (Bass, 1985; citado en Palomino, 2019)

Como segunda variable está el Compromiso Organizacional, considerado como un estado psicológico del trabajador, que indica el tipo de relación que tiene el trabajador con su organización, siendo el conjunto de razones por las cuales el trabajador abandona o permanece en su organización (Meyer y Allen, 1991 citado en Aldana et al., 2018). Asimismo, se ha mencionado que el compromiso laboral, es el estado en el que los empleados se identifican con la organización de una manera muy particular donde incluyen sus deseos y metas de permanecer en dicha institución (Kerns et al., 2019). De igual manera cuando se desarrolla un alto compromiso del trabajador esto se identifica con un mayor desempeño y satisfacción con el mismo trabajo, con la finalidad que se sienta comprometido con la organización y así lograr llegar a las metas y objetivos establecidos por la

institución; es por ello que si el trabajador se siente comprometido con la organización podrá llegar a alcanzar con los objetivos propuestos tanto personales como profesionales y así alcanzar la productividad de manera eficiente (Robbins y Judge 2009, citado en García y Ibarra, 2015). Chiavenato (2019) refirió que el compromiso del trabajador con su organización, es una percepción que considera tanto el pasado como el presente en la organización, donde se comparte las metas que en ella se alberga, para sumarlos como los propios objetivos del trabajador.

Por otro lado, se menciona que el compromiso organizacional ha sido un tema de interés para académicos y profesionales de recursos humanos durante muchas décadas. Sin embargo, las organizaciones parecen tener dificultades para tener empleados que se dediquen a sus organizaciones (Bodjrenou et al., 2019). Una de las actitudes más importantes sobre el capital humano es el compromiso organizacional (Dahmardeh y Nastiezaie, 2019). El compromiso organizacional se puede definir como creer en los valores y objetivos de la organización, el sentido de lealtad a la organización, la obligación moral, el deseo del corazón y el sentido de la necesidad de permanecer en la organización (Berberoglu, 2018). El compromiso organizacional de los empleados puede verse afectado por varios factores, como la confianza organizacional. La confianza se define como un nivel de confianza individual en la competencia de otra persona y espera que actúe de manera justa y moral (Jufrizen, 2018).

Uno de los principales determinantes del compromiso organizacional es la justicia organizacional. Para los empleados, el funcionamiento de todos los sistemas de la empresa con justicia es más importante que muchas cosas en la organización (Eliyana et al., 2019). Las percepciones de justicia organizacional de los empleados determinan sus actitudes positivas o negativas hacia la organización y por lo tanto en su compromiso organizacional (Imamoglu et al., 2019). Es decir, tanto la justicia organizacional como el compromiso organizacional son determinantes para que los empleados sean útiles para la organización, hagan cosas útiles para la organización y trabajen con entusiasmo (Loan, 2020). De esta forma, los empleados no dudan en compartir conocimientos, por el contrario, tienden a compartir más conocimientos para hacer mejor su trabajo y apoyar actividades que agreguen valor a la empresa (Purwanto, 2021).

Por otro lado, uno de los modelos teóricos del compromiso más utilizados como en el presente estudio es la Teoría de Meyer y Allen (1991); el cual se caracteriza por tener 3 dimensiones o componentes: el afectivo, la continuidad y el normativo, este puede ser asumido de diferentes formas dependiendo de la entidad involucrada, ya sea a nivel individual, sindical u organizacional. Los autores refirieron que el compromiso del trabajador refleja el deseo y la necesidad que este tenga de permanecer su organización; donde puede desarrollar una conexión emocional con la misma, mientras pueda permanecer en contacto o no, y sentir o no sentir una obligación de lealtad (Meyer y Allen, 1991 citado en Guerrero et al., 2021)

Asimismo, según los autores Meyer y Allen las dimensiones del compromiso organizacional son 3 referidos a continuación; el Compromiso afectivo, que es la alianza emocional que el colaborador reconoce y compromete con su empresa porque así es su albedrío. Es por lo cual el compromiso afectivo refleja el deseo que tiene el trabajador de permanecer en su organización, se caracteriza por el vínculo afectivo del individuo con la empresa, materializado en su identificación, sugestión y lealtad hacia la misma. Su propósito es satisfacer las necesidades y expectativas psicológicas del trabajador con el fin de que este goce y sienta orgullo por pertenecer a ella (Meyer y Allen, 1991 citado en Guerrero et al., 2021) Asimismo, el compromiso es un constructo en donde se desarrolla elemento como la identidad de los trabajadores, sus valores además del desarrollo de una filosofía especifican dependiendo de la organización (Mamani, 2018). En donde los trabajadores se sientan a gusto trabajando y en interacción favorable con sus compañeros, se reflejará un mayor compromiso y lealtad institucional (Al-Jabari y Ghazzawi, 2019). De igual manera el compromiso de un trabajador, es cuando esta habla fuera de ella sobre ella, es decir siente orgullo por su empresa y habla cosas positivas a terceros sobre ella, por lo que se consideraría que el compromiso laboral es una conexión emocional entre la empresa y el empleado, en este caso abajo, los empleados sienten que están sigue hablando por decisión propia a la organización (Peña et al., 2016)

Finalmente está el Compromiso continuo; el cual es la necesidad o disposición que presenta el trabajador para permanecer en su empresa u

organización, también debido a las pérdidas que se generan por el potencial despido o abandono voluntario (Meyer y Allen, 1991 citado en Guerrero et al., 2021). Con este tipo de conexiones y compromiso el trabajador siente y percibe que es necesario su permanencia en la institución o empresa, siente una necesidad de ello, porque considera que forma parte de ella, por así decirlo, y agradece los beneficios que se le ofrecen (Céspedes, 2018) Para esta dimensión, además de ser transferible a otra, además de la preparación y formación de los trabajadores físicos, la longevidad y el tiempo de residencia también juegan un papel importante (Mamani, 2018)

Compromiso normativo, este tipo de compromiso recíproco crea entre los trabajadores un deseo de permanencia fuerte, con una percepción de tener una deuda con la organización por dar oportunidades o recompensas por valor personal (Meyer y Allen, 1991 citado en Guerrero et al., 2021) Este compromiso se complementa con el convencimiento de que la lealtad a la organización debe basarse en la ética, pudiendo ver la reciprocidad que muestran los empleados al recibir beneficios como capacitación o aprendizaje subvencionado (Silva, 2018)

Por otro lado, existen teorías epistemológicas, sobre los estilos de liderazgo que permiten explicar dicho fenómeno entre las cuales se menciona al Modelo de liderazgo de rango completo (MLRC). (Bass, 1985; citado en Palomino, 2019) siendo este modelo muy utilizado en la actualidad, el cual se caracteriza por integrarse de varias teorías sobre el desarrollo de liderazgo de manera multidimensional, y a raíz de ello se estructuró una herramienta para evaluar el liderazgo; el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo, el cual refiere que el nivel de liderazgo se distribuye con los tipos transaccional, correctivo o evitador y el transformacional (Bass y Avolio, 1994).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación de estudio: Es básica, la cual se orienta a conseguir un nuevo conocimiento de modo sistemático, con el único objetivo de incrementar el conocimiento de una realidad concreta ya establecida (Hernández y Mendoza 2018).

En cuanto al Enfoque, es cuantitativo: El cual se desarrolla a través de la medición ordinal, de los valores numéricos y la estadística con el fin de poder dar medidas exactas del desarrollo de los elementos investigados y brindar una conclusión lógica (Dzul, 2015).

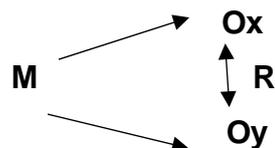
En cuanto al método: Es el hipotético deductivo, el cual parte de un contexto general para establecer verdades específicas a partir de la comprobación de una hipótesis (Ñaupás et al., 2014).

El estudio es de alcance correlacional: El cual tiene la intención de lograr identificar el nivel de relación entre dos fenómenos de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Para fines prácticos el estudio: Es de corte transversal, porque el desarrollo de las investigaciones se presenta en un lugar que ha sido elegido en un momento dado, de acuerdo a los objetivos del investigador (Hernández y Mendoza 2018).

En el caso del Diseño el estudio: Es no experimental, el cual es un diseño que no manipula de manera intencional el objeto de estudio, sino que se basa en la naturalidad de la observación para poder comprender su naturaleza, ya que es un estudio de observación y análisis de aspectos que se desarrollan en un tiempo específico, recolectando la información en un momento elegido (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1:



Interpretando el diagrama tenemos:

M = Trabajadores

Ox = Liderazgo

Oy = Compromiso Organizacional

r = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo es la Influencia interpersonal que se ejerce en una situación, la cual se enfoca a diversos objetivos específicos a través de la comunicación entre los líderes y sus seguidores (Chiavenato, 2019).

Definición operacional: En el caso de la medición del liderazgo se procedió con la aplicación de un cuestionario adaptado del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo de Bass y Abolió, (1994) de 36 ítems dividido en 3 dimensiones (Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional, Liderazgo correctivo/evitador)

Escala de Medición: Nivel Ordinal, fue medido con una escala tipo Likert: Siempre (5); Casi siempre (4), A veces (3); De vez en cuando (2); Nunca (1).

Variable 2: Compromiso Organizacional es el estado psicológico del trabajador, que indica el tipo de relación que tiene con su organización, siendo el motor de la decisión del trabajador de continuar o cesar su trabajo en la organización (Meyer y Allen, 1991 citado en Aldana et al., 2018).

Definición operacional: para medir el compromiso organizacional se aplicó un cuestionario adaptado constituido por 18 ítems, considerando la Teoría de Meyer y Allen (1991) y sus 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo.

Escala de Medición: Nivel Ordinal, una escala de Likert: Siempre (5); Casi Siempre (4), A veces (3); Casi Nunca (2); Nunca (1).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población es el conjunto de individuos que presentan características similares relacionadas con el objetivo del estudio, así también considerada como la totalidad

de sujetos a investigar que cumplen con ciertos criterios. (Hernández y Mendoza, 2018) Asimismo en el presente estudio la población estuvo conformada por 148 enfermeras del departamento de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022.

Como criterios de inclusión se tiene a trabajadores del área de emergencias, que no estén de licencia y con más de seis meses en la institución. Por otro lado, en cuanto a los criterios de exclusión, se consideró a trabajadores que no firmen el consentimiento informado, de otros servicios y trabajadores recientes en la institución.

La Muestra se considerada como la esencia del grupo o una fracción representativas de la totalidad de la población (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso se hizo necesario el uso de la ecuación de poblaciones finitas con el fin de obtener la cantidad de la muestra, la cual fu de 107 enfermeras del departamento de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022. (Ver anexo 3)

En el caso del muestreo fue probabilístico aleatorio simple porque la probabilidad se obtiene usando una ecuación de población finita para obtener el tamaño de la muestra, que también es simplemente aleatoria porque los integrantes de la muestra pueden ser cualquiera de la población (Hernández y Mendoza, 2018).

En cuanto a la unidad analizada: Enfermeras del departamento de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Se utilizó como técnica la encuesta la cual es una estructura definida por los objetivos y elementos en investigación, que permiten obtener de manera rápida la información requerida, de manera ordenada y eficiente (Hernández et al., 2014).

3.4.2. Instrumentos

En cuanto a el liderazgo, se aplicó un cuestionario adaptado del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo de Bass y Abolió, (1994) de 36 ítems dividido en 3 dimensiones: Liderazgo transformacional (20 ítems), Liderazgo transaccional (8

ítems) y Liderazgo correctivo/evitador (8 ítems), además, será medido con una escala tipo Likert: Siempre (5); Casi siempre (4), A veces (3); De vez en cuando (2); Nunca (1).

Tabla 1.

Ficha técnica de instrumento 1

Nombre: Cuestionario adaptado del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo
Autor: Bass y Abolió
Año: 1994
Administración: Individual
Tiempo: 25 minutos

En el caso del Compromiso Organizacional, se hizo uso de un cuestionario adaptado constituido por 18 ítems, considerando la Teoría de Meyer y Allen (1991) y sus 3 dimensiones: Compromiso afectivo con 6 ítems. compromiso continuo con 6 ítems y desempeño de tareas con 6 ítems, con una escala de Likert: Siempre (5); Casi Siempre (4), A veces (3); Casi Nunca (2); Nunca (1).

Tabla 2.

Ficha técnica de instrumento 2

Nombre: Cuestionario adaptado de compromiso organizacional
Autor: Meyer y Allen
Año: 1991
Administración: Individual
Tiempo: 15 minutos

3.4.3. Validez y confiabilidad

Según Hernández, et al (2014) la **validez** representa el nivel en el cual el instrumento puede obtener una información o medir un fenómeno de estudio. Para dicho proceso se sometió los instrumentos a juicio de expertos en este caso 3 los cuales evaluaron los instrumentos según pertinencia, relevancia y coherencia, dando el veredicto de suficiente y aplicable.

Tabla 3.

Validación de juicio de expertos

Jueces	Veredicto
Mg. Luz Carmen Ramírez Ruiz	Aplicable
Dr. Javier Mendoza Balarezo	Aplicable
Mg. Walter Ricardo Menchola Vásquez	Aplicable

La confiabilidad se trata del nivel y eficiencia que tiene un instrumento para obtener información (Hernández et al., 2014). En el estudio, los instrumentos pasaron por una prueba piloto del 15% de la muestra en donde se procedió con la prueba de Alfa de Cronbach el cual tuvo los siguientes resultados:

Tabla 4.

Confiabilidad de los instrumentos

Jueces	Alfa
Liderazgo	0.867
Compromiso organizacional	0.855

3.5. Procedimientos

Primeramente, se procedió con el envío de la solicitud a la institución, para que se brinde la autorización para poder aplicar los instrumentos de recolección de datos a la muestra de estudio en sus instalaciones, previamente antes de la aplicación de los instrumentos se explicó los objetivos de estudio a la muestra a quienes se le brindara el consentimiento informado para obtener su participación voluntaria, además de brindar información de cómo se resolvió los cuestionarios, asimismo esta aplicación se desarrolló de manera presencial, en grupos de 5 a 6 personas, dejando claro que toda información obtenida solo tiene fines académicos, dicha aplicación se platea como duración entre 20 a 25 minutos por encuestado, teniendo en consideración aplicarlos solo en días laborables.

Con esto se podrá obtener una información clave para el estudio de las variables y hacer el cruce de la información y lograr comprobar los objetivos de estudio, dicha información que se obtenga de la muestra fue codificada y vertida en una base de datos elaborada en Excel, lo cual recibió un tratamiento estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de la recolección de datos se procedió con la elaboración de la base de datos con las respuestas de la muestra codificadas de manera ordinal, dicha base de datos que es por variable recibirá los siguientes análisis estadísticos:

Descriptivo: En este caso el programa SPSS 25.0, procesara la base de datos para obtener una recodificación de las respuestas de la muestra en variables y dimensiones, con lo cual arrojará resultados en tablas y figuras de barras, que permitió que se pueda observar el desarrollo o como se presentan las variables de estudio con sus respectivas dimensiones, y cruces según objetivos.

Inferencial: en esta parte del proceso la base de datos recibió otro tratamiento donde con las variables y dimensiones codificadas se hizo un cruce de información primero para obtener resultados de la prueba de normalidad para obtener si los datos son paramétricos o no paramétricos, esto con la intención de escoger la prueba estadística correlacional más adecuada trabajado con un nivel de significancia menor al 0.05.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se desarrolló respetando los principios éticos en toda investigación social como los es la beneficencia, porque se busca a portar en la mejora de los servicios, la no maleficencia porque no se pretende perjudicar ni a la muestra ni a la institución en investigación, justicia porque toda la muestra fue tratada con respecto sin distinción alguna, además de ello autonomía, lo cual se respetó a través de la firma del consentimiento firmado que expresara el deseo de la muestra para participar en el estudio. Finalmente se respetará las normativas y formatos establecidos de la Universidad Cesar Vallejo y las normas APA séptima edición (Segura et al., 2018).

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 5.

Distribución de datos según la variable liderazgo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	19	17,8
Regular	60	56,1
Bueno	28	26,2
Total	107	100,0

Según la tabla de liderazgo se puede visualizar que el 17.8% perciben un liderazgo en un nivel malo, mientras tanto el 56.1% un nivel regular y al final 26,2% un nivel bueno.

Tabla 6.

Liderazgo según dimensión liderazgo transformacional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	21	19,6
Regular	54	50,5
Bueno	32	29,9
Total	107	100,0

Por lo tanto, se observar que el 19.6% perciben un liderazgo transformacional en un nivel malo, mientras el 50.5% un nivel regular y para finalizar el 29.9% un nivel bueno.

Tabla 7.

Liderazgo según dimensión liderazgo transaccional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	15,9
Regular	63	58,9
Bueno	27	25,2
Total	107	100,0

Como podemos observar que el 15.9% perciben un liderazgo transaccional en un nivel malo, mientras que el 58.9% un nivel regular y finalmente el 25.2% un nivel bueno.

Tabla 8.

Liderazgo según compromiso organizacional.

		Compromiso organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Liderazgo	Malo	Recuento	15	4	0	19
		% del total	14,0%	3,7%	0,0%	17,8%
	Regular	Recuento	5	48	7	60
		% del total	4,7%	44,9%	6,5%	56,1%
	Bueno	Recuento	0	5	23	28
		% del total	0,0%	4,7%	21,5%	26,2%
Total		Recuento	20	57	30	107
		% del total	18,7%	53,3%	28,0%	100,0%

Al correlacionar el liderazgo con el compromiso organizacional, se encontró que del grupo que percibe un liderazgo en un nivel malo, el 14.0% presenta un compromiso organizacional bajo y el 3.7% medio. En el grupo que percibe un liderazgo en un nivel regular, el 4.7% presenta un compromiso organizacional bajo, el 44.9% medio y el 6.5% alto; por último, en el grupo que percibe un liderazgo bueno, el 4.7% presenta un compromiso organización medio y el 21.5% alto.

Tabla 9.

Liderazgo según compromiso organizacional.

			Compromiso organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
<i>Liderazgo</i>	<i>Malo</i>	<i>F</i>	15	4	0	19
		<i>%</i>	14,0%	3,7%	0,0%	17,8%
	<i>Regular</i>	<i>F</i>	5	48	7	60
		<i>%</i>	4,7%	44,9%	6,5%	56,1%
	<i>Bueno</i>	<i>F</i>	0	5	23	28
		<i>%</i>	0,0%	4,7%	21,5%	26,2%
<i>Total</i>		<i>F</i>	<i>f</i>	57	30	107
		<i>%</i>	<i>%</i>	53,3%	28,0%	100,0%

Se observa que, al encontrarse un liderazgo malo, el 14.0% presenta un compromiso bajo y el 3.7% medio. Asimismo, al encontrarse un liderazgo regular, el 4.7% presenta un compromiso bajo, el 44.9% medio y el 6.5% alto. Y por último, cuando el liderazgo es bueno, el 4.7% presenta un compromiso medio y el 21.5% alto.

Tabla 10.

Liderazgo transformacional según compromiso organizacional.

			Compromiso organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
<i>Liderazgo transformacional</i>	<i>Malo</i>	<i>f</i>	16	5	0	21
		<i>%</i>	15,0%	4,7%	0,0%	19,6%
	<i>Regular</i>	<i>f</i>	4	42	8	54
		<i>%</i>	3,7%	39,3%	7,5%	50,5%
	<i>Bueno</i>	<i>f</i>	0	10	22	32
		<i>%</i>	0,0%	9,3%	20,6%	29,9%
<i>Total</i>		<i>f</i>	20	57	30	107
		<i>%</i>	18,7%	53,3%	28,0%	100,0%

Se observa que, al encontrarse un liderazgo transformacional malo, el 15.0% presenta un compromiso bajo y el 4.7% medio. Asimismo, al encontrarse un liderazgo transformacional regular, el 3.7% presenta un compromiso bajo, el 39.3% medio y el 7.5% alto. Y por último, cuando el liderazgo transformacional es bueno, el 9.3% presenta un compromiso medio y el 20.6% alto.

Tabla 11.

Liderazgo transaccional según compromiso organizacional.

			Compromiso organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo transaccional	Malo	<i>f</i>	13	4	0	17
		%	12,1%	3,7%	0,0%	15,9%
	Regular	<i>f</i>	7	48	8	63
		%	6,5%	44,9%	7,5%	58,9%
	Bueno	<i>f</i>	0	5	22	27
		%	0,0%	4,7%	20,6%	25,2%
Total	<i>f</i>	20	57	30	107	
	%	18,7%	53,3%	28,0%	100,0%	

Se observa que, al encontrarse un liderazgo transaccional malo, el 12.1% presenta un compromiso bajo y el 3.7% medio. Asimismo, al encontrarse un liderazgo transaccional regular, el 6.5% presenta un compromiso bajo, el 44.9% medio y el 7.5% alto. Y, por último, cuando el liderazgo transaccional es bueno, el 4.7% presenta un compromiso medio y el 20.6% alto.

Tabla 12.

Liderazgo correctivo/evitador según compromiso organizacional.

			Compromiso organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Liderazgo correctivo/evitador	Malo	<i>f</i>	17	6	0	23
		%	15,9%	5,6%	0,0%	21,5%
	Regular	<i>f</i>	3	44	8	55
		%	2,8%	41,1%	7,5%	51,4%
	Bueno	<i>f</i>	0	7	22	29
		%	0,0%	6,5%	20,6%	27,1%
Total	<i>f</i>	20	57	30	107	
	%	18,7%	53,3%	28,0%	100,0%	

Se observa que, al encontrarse un liderazgo correctivo/evitador malo, el 15.9% presenta un compromiso bajo y el 5.6% medio. Asimismo, al encontrarse un liderazgo correctivo/evitador regular, el 2.8% presenta un compromiso bajo, el 41.1% medio y el 7.5% alto. Y por último, cuando el liderazgo correctivo/evitador es bueno, el 6.5% presenta un compromiso medio y el 20.6% alto.

4.2 Análisis inferencial

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis principal

Ha: Existe una relación directa entre el liderazgo y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022.

Ho: No existe una relación directa entre el liderazgo y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022.

Tabla 13

Prueba de correlación según Spearman entre el liderazgo y el compromiso organizacional.

				Liderazgo	Compromiso organizacional
Rho Spearman	de Liderazgo	Coeficiente de correlación	de	1,000	,779**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		107	107
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	de	,779**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		107	107

En la tabla 13 se observa un p valor de 0.000 que es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, asimismo un rho = 0.779 que corresponde a una correlacional positiva y alta según Martínez (2009). Por Lo que se concluye que existe una relación estadísticamente significativa positiva y alta entre el liderazgo y el compromiso organizacional.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022.

Ho: No existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022.

Tabla 14

Prueba de correlación según Spearman entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.

			Liderazgo transformacional	Compromiso organizacional
Rho Spearman	de Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,725**
		N	107	107
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,725**	1,000
		N	107	107

En la tabla 14 se observa un p valor de 0.000 que es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, asimismo se observa un rho = 0.725 que corresponde a una correlacional positiva y alta según Martínez (2009). Lo que nos indica que existe una relación estadísticamente significativa positiva y alta entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe una relación directa entre el liderazgo transaccional y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022.

Ho: No Existe una relación directa entre el liderazgo transaccional y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022.

Tabla 15

Prueba de correlación según Spearman entre el liderazgo transaccional y el compromiso organizacional.

				Liderazgo transaccional	Compromiso organizacional
Rho Spearman	de Liderazgo transaccional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	1,000	,742**
		N		.107	,000107
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	de	,742**	1,000
		N		,000107	.107

En la tabla 15 se observa un p valor de 0.000 que es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, asimismo se observa un rho = 0.742 que corresponde a una correlacional positiva y alta según Martínez (2009). Se concluye que existe una relación estadísticamente significativa positiva y alta entre el liderazgo transaccional y el compromiso organizacional.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe una relación directa entre el liderazgo correctivo/evitador y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022.

Ho: No existe una relación directa entre el liderazgo correctivo/evitador y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022.

Tabla 16

Prueba de correlación según Spearman entre el liderazgo correctivo/evitador y el compromiso organizacional.

		Liderazgo correctivo/evitador	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo correctivo/evitador	1,000	,759**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	107	107
Compromiso organizacional	Liderazgo correctivo/evitador	,759**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	107	107

En la tabla 16 se observa un p valor de 0.000 que es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, asimismo se observa un rho = 0.759 que corresponde a una correlacional positiva y alta según Martínez (2009). Lo que nos indica que existe una relación estadísticamente significativa positiva y alta entre el liderazgo correctivo/evitador y el compromiso organizacional.

V. DISCUSIÓN

En razón del objetivo general; determinar qué relación existe entre el liderazgo y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022, se halló que la variable liderazgo está relacionada de manera directa y positiva con la variable compromiso organizacional, según la correlación de Spearman de 0.779 representado este resultado como positiva alta con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.05.

Lo que concuerda con los estudios de Pereira (2022) donde encontró que el estilo de liderazgo se asocia de manera significativa con el nivel del compromiso del trabajador con su organización. Similar a lo que obtuvo Vera (2022) donde encontró que el liderazgo se relaciona de manera directa con el nivel de compromiso del trabajador con su organización.

Lo que nos indica claramente como el desarrollo de un buen liderazgo aporta significativamente en los niveles de compromiso de los trabajadores ya que se enfocan en estrategias motivacionales que influyen en el trabajador para que desarrollen un mejor desempeño y este más comprometido con su organización. Lo que concuerda con Chávez (2021) quien encontró que el nivel del compromiso de la mayoría de sus trabajadores presentó un nivel moderado, lo que se asoció de manera significativa con el liderazgo ejercido en la institución.

A ello, cabe mencionar que los estilos de liderazgo se consideran como las acciones que un líder ejerce sobre otras personas, con el propósito de motivarlas hacia el cumplimiento de objetivos planteados, siendo una manera de interacción entre el líder y sus seguidores e impulsarlos a cumplir eficientemente con estas metas (Villacorta, 2015).

Y tener un mayor compromiso con su institución, lo cual se puede definir como el nivel de identificación de un trabajador con los valores y objetivos de la organización, asimismo es el sentido de lealtad a la

organización, la obligación moral, el deseo del corazón y el sentido de la necesidad de permanecer en la organización (Berberoglu, 2018).

En razón de objetivo específico 1, Identificar qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022; se encontró que la dimensión liderazgo transformacional está relacionada de manera directa y positiva con la variable compromiso organizacional, según la correlación de Spearman de 0.725 representado este resultado como positiva moderada con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.05.

Lo que concuerda con el estudio de Mendoza et al. (2018) en Colombia, donde concluyo que el estilo de liderazgo que más influye en el nivel de compromiso del trabajador con su organización es el transformacional. En este estudio el autor detallo como el desarrollo del liderazgo tipo transformacional tiene una influencia positiva en el compromiso del trabajador, pero en el caso del estilo tipo permisivo donde se deja mucha potestad al trabajador, los resultados fueron negativos, pero en ambos casos se halla una relación significativa entre el liderazgo y el compromiso del trabajador.

Lo que es similar al estudio de Cruzado (2018) donde concluyó que el liderazgo transformacional presenta una asociación directa con el compromiso de los trabajadores con su institución. Cabe mencionar que este tipo de liderazgo es una forma de motivar a los trabajadores por lo que es una pieza fundamental para el compromiso del trabajador (Bass, 1985; citado en Palomino, 2019)

En respuesta al objetivo específico 2; Identificar qué relación existe entre el liderazgo transaccional y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022; se encontró que la dimensión liderazgo transaccional está relacionada de manera directa y positiva con la variable compromiso organizacional, según la correlación de Spearman de 0.742 representado este resultado como

positiva alta con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.05.

Lo que concuerda con el estudio Moran (2018), donde concluyó que el liderazgo que presenta el jefe de enfermería se asocia directamente con el compromiso del personal de enfermería. Igualmente, en este estudio se encontró que los elementos como el liderazgo y el compromiso de los trabajadores se presentaron en un nivel moderado, evidenciando como el liderazgo influye significativamente en compromiso del trabajador.

Similar a Gallegos y López (2019) en Chile, donde evidencio que el trabajo del líder repercute de manera positiva en el compromiso de los docentes con su institución. Es decir, el trabajo del líder no solo es el de dirigir o manejar adecuadamente los recursos también son parte de la motivación de sus trabajadores, por lo mismo es que influyen en el compromiso del trabajador ya sea de manera positiva o negativa.

Cabe mencionar que el liderazgo transaccional se caracteriza porque se presenta un intercambio entre un líder y un seguidor que se compromete a dejar en claro lo que debe hacer un seguidor, para ser recompensado a fin de servir a sus intereses. En la gestión proactiva, el líder supervisa el desempeño de los seguidores y toma medidas correctivas cuando los seguidores no cumplen con los estándares. En el liderazgo reactivo, el líder espera a que surja un problema antes de tomar medidas correctivas o evitarlo. (Bass, 1999 citado en Diaz, 2018).

En respuesta del objetivo específico 3; identificar qué relación existe entre el liderazgo correctivo/evitador y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022; se halló que la dimensión liderazgo correctivo/evitador está relacionada de manera directa y positiva con la variable compromiso organizacional, según la correlación de Spearman de 0.759 representado este resultado como positiva moderada con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.05, resultados que no concuerdan con el estudio de Guerrero et al. (2021) en Ecuador donde se obtuvo con un coeficiente de -0.154 un

nivel asociativo inverso entre los elementos en investigación, en el caso del liderazgo transaccional no se asoció con el nivel de compromiso del trabajador con una significancia mayor al 0.05, otro resultado fue que el nivel de satisfacción se relación directamente con el compromiso del trabajador por su organización con un coeficiente de 0.608, finalmente se llegó a concluir que entre los elementos en estudio se presenta una relación significativa.

En este caso se convergen varios elementos, pero indican que el nivel de compromiso más se relaciona con el nivel de satisfacción laboral pero no con el liderazgo practicado en su institución transaccional, lo que indica que depende mucho del tipo de liderazgo para poder influir en el compromiso del trabajador.

Lo que se asocia con Borth y Díaz (2018) en España donde se pudo encontrar que el nivel de satisfacción del trabajador incide de manera significativa en el compromiso afectivo y normativo, pero no con el continuo. Evidenciando que los trabajadores que tenían una buena relación con su supervisor producían mayor satisfacción (sobre todo externa) y compromiso. En el estudio del autor se encontró como la relación entre el jefe y los trabajadores influye positivamente en el compromiso del trabajador, con una mayor satisfacción por su trabajo.

Cabe mencionar que liderazgo correctivo/evitador, también conocido como liderazgo de *laissez-faire*, se dice que es más libre, en donde el trabajador tiene cierta autonomía operativa y poder de decisión. Es decir, el dirigente liberal apunta a los trabajadores haciendo y dejando que ellos actúen y no juzga ni valora los aportes de los trabajadores, porque tienen total libertad para realizar sus actividades.

La desventaja de este tipo de líder es que, si el trabajador puede sentirlo como un líder ausente y se sentirá dudoso, ya que no tienen suficiente conocimiento o experiencia para tomar decisiones, por lo que pueden perder sus objetivos (Bass, 1985; citado en Palomino, 2019)

Los resultados que se muestran en los estudios se asocian con la idea de que el trabajo del líder no solo es el de mandar sino el de guiar y buscar los mejores caminos para poder efectuar las tareas de una manera eficiente según los objetivos propuestas. Así mismo estos líderes fomentan valores y un mayor compromiso de sus seguidores, a través de respeto y de la integración de las ideas y creencias de los mismos.

De igual manera sus acciones siempre estarán enfocadas en lograr una estabilidad en los procesos apuntando a lograr lo planificado y organizado. En relación a los resultados, se pudo observar que el liderazgo es una propuesta considerada y de gran tolerancia hacia el personal que busca desarrollar las mejores capacidades de los trabajadores e influir en sus conductas para lograr el éxito.

Al culminar la investigación, se pudo analizar los resultados y posteriormente se realizó el contrastado con otros estudios que puedan guardar concordancia o discrepancia con los resultados encontrados y está bajo un sustento teórico relacionados a la variable, en la que se pudo evidenciar que la trascendencia del estudio apoya mucho en la mejora de calidad de gestión y de esa forma mejorar la identificación del recurso humano con la institución, en los últimos años este tipo de investigación se convirtió en un pilar importante en la gestión, por tanto las limitaciones que se tuvo fueron relacionadas al tiempo y horario y que la mayoría de los participantes no estaba disponibles. Por el cual se demostró en la aplicación del instrumento satisfactorio, por otro lado, no se pudo obtener un permiso por parte de la institución de salud en relación al uso del nombre, dentro la fortaleza metodológica se pudo apreciar el diseño de estudio y tipo de enfoque, además contamos con un instrumento de referencia ya validado corto, preciso en su aplicación y en el vaciado de datos y con menos tiempo. Cabe resaltar la perspectiva de investigación está inmerso en contenido y conocimiento existente por el cual proporciona una visión en donde ubicamos el planteamiento de problema, eso contribuye a la realidad de la persona que se relacionan con la sociedad.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El liderazgo se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en las enfermeras, con un $rs= 0.779$ siendo positiva alta.

Segunda: El liderazgo transformacional se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en las enfermeras, con un $rs= 0.725$ siendo positiva alta.

Tercera: El liderazgo transaccional se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en las enfermeras, con un $rs= 0.742$ siendo positiva alta,

Cuarta: El liderazgo correctivo / evitador se relaciona de manera significativa con el compromiso organizacional en las enfermeras, con un $rs= 0.750$ siendo positiva alta.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Los jefes de servicio de enfermería, aplicar un estilo de liderazgo que sea más consecuente con el tipo de personal que se tiene en la institución, y de los objetivos institucionales, utilizando estrategias motivacionales que fomente el trabajo en equipo para mejores resultados en los servicios.

Segundo: A los jefes realizar la estandarización de un plan de sensibilización para las áreas de trabajo, para generar un mayor compromiso en los trabajadores, considerándolos en la toma de decisiones, y en los demás procesos importantes.

Tercero: Se sugiere a la gerencia de la institución que desarrolle programas para el crecimiento profesional de sus trabajadores promoviéndolos y ofreciéndoles una línea de carrera que los motive a seguir mejorando continuamente y así lograr un mayor compromiso de los trabajadores.

Cuarto: A los investigadores se sugiere que realicen una investigación comparativa en instituciones para conocer las diferencias de los estilos de liderazgo y así visualizar cual logra un mejor compromiso de sus trabajadores.

REFERENCIAS

- Aldana Rivera, E. E., Tafur Castillo, J., & Leal Guerra, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios: ciencia, tecnología y desarrollo*. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/1974>
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1):78-119. https://www.researchgate.net/publication/331635975_Organizational_Commitment_A_Review_of_the_Conceptual_and_Empirical_Literature_and_a_Research_Agenda.
- Allen, N., & Meyer, J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>.
- Bass, B. (1985) *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational Leadership And Organizational Culture. *International journal of public administration*, 17(3-4), 541-554. doi:10.1080/01900699408524907
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1). doi:10.1186/s12913-018-3149-z
- Bodjrenou, K., Xu, M., & Bomboma, K. (2019). Antecedents of organizational commitment: A review of personal and organizational factors. *Open Journal of Social Sciences*, 07(05), 276-289. doi:10.4236/jss.2019.75024
- Bohrt, R. y bretones, F. D. (2018). El compromiso organizacional y su relación con el intercambio líder-empleado y la satisfacción laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 419, 187-212. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/62591>
- Bowen, S., Botting, I., Graham, I. D., MacLeod, M., Moissac, D. de, Harlos, K., ... Knox, J. (2019). Experience of health leadership in partnering with university-based researchers in Canada - A call to "re-imagine" research. *International*

- Journal of Health Policy and Management*, 8(12), 684–699.
doi:10.15171/ijhpm.2019.66
- Céspedes, V. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Santa María del Valle – 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26219>
- Chávez Santa Cruz, M. (2021). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durante la pandemia COVID-19. Hospital Regional Docente Cajamarca*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62195>
- Chiavenato, I. (2019) *Introducción a la teoría general de la administración. Una visión global de la moderna administración de las organizaciones*. Mcgraw-Hill interamericana S.A. Décima edición.
- Cruzado Vásquez, E. (2018). *Liderazgo transformacional de los directivos y su relación con el compromiso organizacional de los docentes en los colegios públicos de la provincia de San Martín, en el año 2017*. Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1333>
- Dahmardeh, M., & Nastiezaie, N. (2019). The Impact of Organizational Trust on Organizational Commitment Through the Mediating Variable of Organizational Participation. *Public Management Researches*, 12(44), 155-180. doi: 10.22111/jmr.2019.23818.3788
- Díaz, L. (2018). *Gestión educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22658>
- Doherty, J., Gilson, L., & Shung-King, M. (2018). Achievements and challenges in developing health leadership in South Africa: the experience of the Oliver Tambo Fellowship Programme 2008–2014. *Health Policy and Planning*, 33(suppl_2), ii50–ii64. doi:10.1093/heapol/czx155
- Dzul Escamilla M. (2013) *Diseño No-Experimental*
<http://repositorio.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee

- performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. doi:10.1016/j.iedeen.2019.05.001
- Espinoza, E.; Gil, W. y Agurto, E. (2020) Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*. 46(4). <https://scielosp.org/pdf/rcsp/2020.v46n4/e2146/es>
- Fischman, D. (2000) *Liderazgo. En: El camino del líder*. Perú: Fondo Editorial de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas/ El comercio. Primera edición, quinta reimpresión. <http://coar-koha.minedu.gob.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=8180>
- Fuentes, G. (2020) Condiciones de trabajo del personal de Enfermería del Servicio Extremeño de Salud durante la pandemia de COVID en España. *Revista Nure Inv*, 17(107). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616808>
- Gallegos Araya, V. M., & López Alfaro, P. A. (2019). Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente: un estudio en Chile. *Profesorado (Granada)*, 23(2), 189–210. doi:10.30827/profesorado.v23i2.9270
- Gastelu Dorado, Estefania Nicol, & Arce Duran, Paola Andrea. (2021). Compromiso organizacional y contrato psicológico en el personal de ventas de una organización distribuidora de productos de belleza. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBS*, 19(1), 20-58. Recuperado en 15 de septiembre de 2022, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612021000100002&lng=es&tlng=es.
- Guerrero Bejarano, M. A., Manosalvas Vaca, C., Salvador García, C. R., Carhuancho-Mendoza, I. M., Maino Isaías, A. A., & Silva Siu, D. R. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 234–265. <https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1 ed., Vol. 1). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

- Imamoglu, S. Z., Ince, H., Turkcan, H., & Atakay, B. (2019). The effect of organizational justice and organizational commitment on knowledge sharing and firm performance. *Procedia Computer Science*, 158, 899–906. doi:10.1016/j.procs.2019.09.129
- Jufrizen, J. (2018). The effect of organizational culture and Islamic work ethic on permanent lecturers' job satisfaction, organizational commitment and work performance. doi:10.31227/osf.io/mq2xz
- Jung, DI y Avolio, BJ (2000). Opening the black box: an experimental investigation of the mediating effects of trust and value congruence on transformational and transactional leadership. *Revista de Comportamiento Organizacional*, 21 (8), 949–964. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200012\)21:8<949::AID-JOB64>3.0.CO;2-F](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200012)21:8<949::AID-JOB64>3.0.CO;2-F)
- Kerns, C. D., Karriker, J. H., Hartman, N. S., Al-Jabari, B., Ghazzawi, I., Shepherd, D., & Yeon, S. (2019). Leading thought leadership: A practice-oriented framework. Recuperado el 10 de diciembre de 2022, de Internationalleadershipjournal.com website: <http://internationalleadershipjournal.com/wp-content/uploads/2019/07/Winter-2019-Vol.-11-No.-1.pdf#page=79>
- Leach, L., Hastings, B., Schwarz, G., Watson, B., Bouckennooghe, D., Seoane, L., & Hewett, D. (2021). Distributed leadership in healthcare: leadership dyads and the promise of improved hospital outcomes. *Leadership in Health Services (Bradford, England), ahead-of-print(ahead-of-print)*, 353–374. doi:10.1108/LHS-03-2021-0011
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management science letters*, 10(14), 3308–3312. doi:10.5267/j.msl.2020.6.007
- Mamani, M. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27068>
- Mboera, L. E. G., Rumisha, S. F., Mbata, D., Mremi, I. R., Lyimo, E. P., & Joachim, C. (2021). Data utilisation and factors influencing the performance of the health management information system in Tanzania. *BMC Health Services Research*, 21(1), 498. doi:10.1186/s12913-021-06559-1

- Mendoza Martínez, I. A., Carlos, J., Benjumea, C., Rosa, B., & Rivera, G. (2018). *Influencia del liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en el compromiso de personal asistencial hospitalario en Colombia*. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2018/3.07.pdf>
- MINSA. (2021) *Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018 – 2021*. Ministerio de Salud, Perú. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4940.pdf>
- Moran Molina, L. (2018). *Estilo de liderazgo de la enfermera jefe y compromiso organizacional del personal de enfermería del hospital Rezola - Cañete 2017*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22362>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Edición. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de https://www.academia.edu/59660080/%C3%91aupas_Metodolog%C3%A
- D
- OMS. (2020) *WHO releases guidelines to help countries maintain essential health services during the COVID-19 pandemic*. Organización Mundial de la Salud, Ginebra. <https://www.who.int/news/item/30-03-2020-who-releases-guidelines-to-help-countries-maintain-essential-health-services-during-the-covid-19-pandemic>
- OPS. (2021) *Se fortalecen las capacidades de recursos humanos en salud sobre Gestión de Riesgo y manejo de emergencias sanitaria en República Dominicana*. Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/noticias/19-9-2021-se-fortalecen-capacidades-recursos-humanos-salud-sobre-gestion-riesgo-manejo>
- Ortega, F., & Orsini, M. (2020). Governing COVID-19 without government in Brazil: Ignorance, neoliberal authoritarianism, and the collapse of public health leadership. *Global Public Health*, 15(9), 1257–1277. doi:10.1080/17441692.2020.1795223
- Palomino Gómez, J. (2019). *Liderazgo transformacional del docente y aprendizajes de inglés en estudiantes de 5to de secundaria de una institución educativa*

- pública*, 2019. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37393>
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 9(5)., <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>.
- Pereira Rojas, L. (2022). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85901>
- Purwanto, A. (2021). *The relationship of transformational leadership, organizational justice and organizational commitment: A mediation effect of job satisfaction*. Recuperado de <https://papers.ssrn.com/abstract=3986678>
- Schulze, C., Welker, A., Kühn, A., Schwertz, R., Otto, B., Moraldo, L., ... Ries, M. (2021). Public health leadership in a VUCA world environment: Lessons learned during the regional emergency rollout of SARS-CoV-2 vaccinations in Heidelberg, Germany, during the COVID-19 pandemic. *Vaccines*, 9(8), 887. doi:10.3390/vaccines9080887
- Silva, H. (2018). *La comunicación organizacional interna y el compromiso organizacional en el personal administrativo de una universidad pública 2017*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15898>
- Vargas, A., Cubas Benavides, F., León-Jiménez, F., & Cubas, S. (2021). La nueva pandemia y la verdadera crisis del sistema de salud en el Perú. *Revista Médica Herediana*, 32(2), 132-133. <https://doi.org/10.20453/rmh.v32i2.3988>
- Vera Diaz, K. (2022). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la unidad ejecutora de salud Ascope, 2021*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87137>
- Villacorta Salazar, J. (2022). *Liderazgo y desempeño docente en las Instituciones educativas secundarias de la provincia de Bellavista, San Martín 2021*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85525>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable 1: Liderazgo

Definición conceptual: es definido como una influencia interpersonal que se ejerce en una situación, la cual se enfoca a diversos objetivos específicos a través de la comunicación entre los líderes y sus seguidores (Chiavenato, 2019).

Definición Operacional: En el caso de la medición del liderazgo se procederá con la aplicación de un cuestionario adaptado del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo de Bass y Abolió, (1994) de 36 ítems dividido en 3 dimensiones (Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional, Liderazgo correctivo/evitador)

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGO
Liderazgo Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> Influencia idealizada Motivación Inspiracional Consideración Individualizada Estimulación Intelectual 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,.16,17,18,19,20.	Ordinal Tipo Likert Nunca De vez en cuando A veces Casi siempre Siempre	Bueno (132-180) Regular (84-131) Malo (36-83)
Liderazgo transaccional	<ul style="list-style-type: none"> Recompensa contingente. Dirección. Proyección Reconocimiento del trabajador. Mejora continua 	21,22,23,24,25,26,27,28		
Liderazgo Correctivo/Evitador	<ul style="list-style-type: none"> Dirección por excepción pasiva Evitación del problema Falta de respuesta. 	29,30,31,32,33,34,35,36.		

Variable 2: Compromiso Organizacional

Definición conceptual: Estado psicológico del trabajador, que indica el tipo de relación que tiene con su organización, siendo el motor de la decisión del trabajador de continuar o cesar su trabajo en la organización (Meyer y Allen, 1991 citado en Aldana et al., 2018).

Definición Operacional: Para determinar la segunda variable, compromiso organizacional se hará uso de un cuestionario adaptado constituido por 18 ítems, considerando la Teoría de Meyer y Allen (1991) y sus 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo, compromiso normativo.

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGO
Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> Identificación con el trabajador Significación y pertinencia. Lazos emocionales. 	1,2,3,4,5,6	Ordinal Tipo Likert	
Compromiso Continuo	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades de seguir Opciones laborales Remuneraciones Inversión física y de tiempo. 	7,8,9,10,11,12	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Alto (66-90) Medio (42-65) Bajo (18-41)
Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> Valores y principios Lealtad Obligación moral. 	13,14,15,16,17,18		

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo y compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un hospital de Tacna, 2022.							
Autora: Martínez Alvarado, Santa Liliana							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022? Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022? ¿Qué relación existe entre el	Objetivo general Determinar qué relación existe entre el liderazgo y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022. Objetivos específicos Identificar qué relación existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022. Identificar qué relación existe	Hipótesis general Existe una relación directa entre el liderazgo y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022. Hipótesis específicas Existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022. Existe una relación directa entre el	Variable 1: Liderazgo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Liderazgo transformacional	Influencia idealizada Motivación Inspiracional Consideración Individualizada Estimulación Intelectual	1,2,3,4,5,6,7 ,8,9,10, 11,12,13,14, 15, 16,17 18,19,20.	Ordinal Tipo Likert Nunca De vez en cuando A veces Casi siempre siempre	Bueno (132-180) Regular (84-131) Malo (36-83)
Liderazgo transaccional	Recompensa contingente. Dirección. Proyección Reconocimiento del trabajador. Mejora continua	21,22,23,24,25, 26,27,28					
Liderazgo		Dirección por excepción pasiva	29,30,31,32,33, 34,35,36				

liderazgo transaccional y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022?	entre el liderazgo transaccional y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022.	liderazgo transaccional y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022.	correctivo/evitador	Evitación del problema Falta de respuesta			
Variable 2: Compromiso Organizacional							
¿Qué relación existe entre el liderazgo correctivo/evitador y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022?	Identificar qué relación existe entre el liderazgo correctivo/evitador y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022.	Existe una relación directa entre el liderazgo correctivo/evitador y el compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Compromiso afectivo	Identificación con el trabajador y Significación y pertinencia. Lazos emocionales.	1,2,3,4,5,6	Ordinal Tipo Likert Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre	Alto (66-90) Medio (42-65) Bajo (18-41)
			Compromiso continuo	Necesidades de seguir Opciones laborales Remuneraciones Inversión física y de tiempo.	7,8,9,10,11,12 13,14,15,16,17,18		
			Compromiso normativo	Valores y principios Lealtad Obligación moral.			

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Diseño: No experimental Nivel: Correlacional Método: Hipotético-deductivo	Población: 148 enfermeras del departamento de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022 Tamaño de muestra: 107 enfermeras del departamento de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022	Variable 1: Liderazgo Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Variable 2: Compromiso Organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	DESCRIPTIVA: Comprende realizar la descripción y análisis con enfoques sobre conclusiones a través de Tablas de frecuencia y figuras en barras INFERENCIAL: Prueba no paramétrica Correlación de Spearman

Anexo 3. Formula de la muestra

$$\frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

Dónde:

N : Población (148)

Z : Nivel de confianza (95%: 1.96)

P : Probabilidad de éxito (0.5)

Q : Probabilidad de fracaso (0.5)

E : Error estándar (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{148 \cdot 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(148-1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

$$n = 107 \text{ MUESTRA}$$

Asimismo, la muestra de estudio fue constituida por 107 enfermeras del departamento de emergencias en un Hospital de Tacna, 2022.

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas

Cuestionario 1: de Liderazgo

Se aplicó un cuestionario adaptado del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo de Bass y Abolió, (1994) de 36 ítems dividido en 3 dimensiones: Liderazgo transformacional (20 ítems), Liderazgo transaccional (8 ítems) y Liderazgo correctivo/evitador (8 ítems), además, será medido con una escala tipo Likert: Siempre Responde todas las alternativas de las preguntas, marcando con una "X": Nunca (1), De vez en cuando (2), A veces (3) Casi siempre (4), Siempre (5).

N	Ítems	1	2	3	4	5
Liderazgo transformacional						
1	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella					
2	Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo					
3	Actúa de forma que se gana mi respeto					
4	Da muestras de poder y confianza en sí mismo.					
5	Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella					
6	Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.					
7	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones					
8	Lleva un registro de todos los errores.					
9	Habla del futuro con optimismo					
10	Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse.					
11	Presenta una convincente visión del futuro					
12	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos					
13	Reexamina los supuestos cruciales para ver si son adecuados.					
14	Considera diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas					
15	Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes					
16	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado					
17	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación.					
18	Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo					
19	Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que otras personas					
20	Me ayuda a desarrollar mis capacidades.					
Liderazgo transaccional						
21	Me ayuda a cambio de mis esfuerzos.					
22	Señala de forma concreta quién es el responsable de lograr determinados objetivos de rendimiento					
23	Deja claro lo que uno puede recibir si se consiguen los objetivos					
24	Expresa satisfacción cuando cumplo las expectativas.					
25	Presta atención a las irregularidades, fallos, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada					
26	Concentra toda su atención en subsanar los errores, reclamaciones y fallos.					
27	Lleva un registro de todos los errores					
28	Hace que dirija mi atención hacia las fallas a la hora de cumplir lo establecido.					
Liderazgo correctivo/evitador						
29	Evita intervenir hasta que los problemas se agravan.					

30	Espera a que las cosas vayan mal antes de actuar					
31	Demuestra que cree firmemente en el dicho: "si no está roto, no lo arregles"					
32	Deja que los problemas se vuelvan crónicos antes de actuar.					
33	Evita involucrarse cuando surge algún problema importante.					
34	Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella					
35	Evita tomar decisiones.					
36	Retrasa la respuesta a las cuestiones urgentes.					

Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29633>

Cuestionario 2: del Compromiso Organizacional

Se hizo uso de un cuestionario adaptado constituido por 18 ítems, considerando la Teoría de Meyer y Allen (1991) y sus 3 dimensiones: Compromiso afectivo con 6 ítems. compromiso continuo con 6 ítems y desempeño de tareas con 6 ítems, con una escala de Likert: Siempre (5); Casi Siempre (4), A veces (3); Casi Nunca (2); Nunca (1).

N	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Compromiso afectivo						
1	Actualmente trabajo en este hospital más por gusto que por necesidad					
2	En este hospital me siento como parte de una familia					
3	Este hospital tiene gran significado en mi desarrollo profesional.					
4	No experimento un fuerte sentimiento de pertinencia hacia este hospital					
5	No me siento ligado emocionalmente a este hospital					
6	Este hospital significa personalmente mucho para mí					
Dimensión 2 : Compromiso continuo						
7	Aunque quisiera, no podría dejar este hospital por todos los beneficios que perdería					
8	Hoy permanecer en este hospital, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir un trabajo igual.					
10	Una de las razones para seguir trabajando en este hospital es que otro hospital no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí					
11	Sería muy difícil dejar este hospital, inclusive si lo quisiera porque que llevo años aquí.					
12	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en este hospital podría haber considerado trabajar en otro hospital					
Dimensión 2 : Desempeño de tareas						
13	Me siento muy a gusto en este hospital.					
14	Creo que es mi deber seguir trabajando en este hospital					
15	Este hospital merece mi lealtad.					
16	Sería muy feliz pasar el resto de mi vida laboral en el hospital donde trabajo					
17	No abandonaría este hospital en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella					
18	No siento ninguna obligación moral de permanecer en este hospital					

Fuente: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84235/Condor_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 5: Certificación de validez

Juez 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
1	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella	X		X		X		
2	Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo	X		X		X		
3	Actúa de forma que se gana mi respeto	X		X		X		
4	Da muestras de poder y confianza en sí mismo.	X		X		X		
5	Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella	X		X		X		
6	Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.	X		X		X		
7	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones	X		X		X		
8	Lleva un registro de todos los errores.	X		X		X		
9	Habla del futuro con optimismo	X		X		X		
10	Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse.	X		X		X		
11	Presenta una convincente visión del futuro	X		X		X		
12	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos	X		X		X		
13	Reexamina los supuestos cruciales para ver si son adecuados.	X		X		X		
14	Considera diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas	X		X		X		
15	Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes	X		X		X		
16	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado	X		X		X		
17	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación.	X		X		X		
18	Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo	X		X		X		
19	Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que otras personas	X		X		X		
20	Me ayuda a desarrollar mis capacidades.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO TRANSACCIONAL								
21	Me ayuda a cambio de mis esfuerzos.	X						
22	Señala de forma concreta quién es el responsable de lograr determinados objetivos de rendimiento	X						
23	Deja claro lo que uno puede recibir si se consiguen los objetivos	X		X		X		
24	Expresa satisfacción cuando cumplo las expectativas.	X		X		X		
25	Presta atención a las irregularidades, fallos, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada	X		X		X		

26	Concentra toda su atención en subsanar los errores, reclamaciones y fallos.	X		X		X	
27	Lleva un registro de todos los errores	X		X		X	
28	Hace que dirija mi atención hacia las fallas a la hora de cumplir lo establecido	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO CORRECTIVO/EVITADOR	Si	No	Si	No	Si	No
29	Evita intervenir hasta que los problemas se agravan.	X		X		X	
30	Espera a que las cosas vayan mal antes de actuar	X		X		X	
31	Demuestra que oee firmemente an el dicho: "si no €•slá roto, no lo arregles"	X		X		X	
32	Deja que los problemas se vuelvan crónicos antes de actuar.	X		X		X	
33	Evita involucrarsR cuando surge algún problema importante.	X		X		X	
34	Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella	X		X		X	
35	Evita tomar decisiones.	X		X		X	
36	Retrasa la respuesta a las cuestiones urgentes.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El Instrumento académico cuenta con suficiencia para el proyecto de investigación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Walter Menchola V6sguez. DM: 10481127

Especialidad del validador: Médico Cirujano; Médico Internista; Magister en Gestión y Políticas Públicas; Magister en Administración y Negocios.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de Octubre de 2022



Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia'		Relevancia'		Claridad'		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	Actualmente trabajo en este hospital mas por gusto que por necesidad	X		X		X		
2	En este hospital me siento como parte de una familia	X		X		X		
3	Este hospital tiene gran significado en mi desarrollo profesional.	X		X		X		
4	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia este hospital	X		X		X		
5	No me siento comprometido emocionalmente a este hospital	X		X		X		
6	Este hospital significa personalmente mucho para mi	X		X		X		
	DIMENSION 2: COMPROMISO CONTINUO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Aunque quisiera, no podría dejar este hospital por todos los beneficios que perderia	X		X		X		
8	Hoy permanecer en este hospital, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	X		X		X		
9	Creo que te	X		X		X		
10	Una de las razones para seguir trabajando en este hospital es que otro hospital no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí	X		X		X		
11	Sería muy difícil dejar este hospital, inclusive si lo quisiera porque que llevo años aquí.	X		X		X		
12	Si no hubiera puesto tanto de mi mismo en este hospital podría haber considerado trabajar en otro hospital	X		X		X		
	DIMENSION 3- DESEMPEÑO DE TAREAS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me siento muy a gusto en este hospital.	X		X		X		
14	Creo que es mi deber seguir trabajando en este hospital	X		X		X		
15	Esle hospital merecedor de mi lealtad.	X		X		X		
16	Sería muy feliz pasar el resto de mi vida laboral en el hospital donde trabajo	X		X		X		
17	No abandonaria este hospital en esos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella	X		X		X		
18	No siento ninguna obligación moral de permanecer en este hospital	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El Instrumento académico cuenta con suficiencia para el proyecto de investigación.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

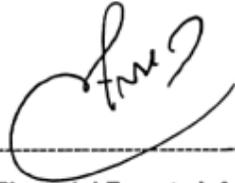
Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Walter Ricardo Menchola Vásquez DNI: 10491127.

Especialidad del validados: MC. MI. Mg. Gestión y Políticas Públicas; Mg. Administración y Negocios.

10 de octubre de 2022

Particular: ET II **capa** al respecto fmut@o
Wt óa. ET Item es al respecto para repasar al oxnp verde o
definición agulha del ea ue
Diferencia: Se refiere a la definición alguna de erwrclW del ítem, -

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Juez 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL							
1	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella	v		v		v		
2	Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo	v		v		v		
3	Actúa de forma que se gana mi respeto	v		v		v		
4	Da muestras de poder y confianza en sí mismo.	v		v		v		
5	Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella	v		v		v		
6	Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.	v		v		v		
7	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones	v		v		v		
8	Lleva un registro de todos los errores.	v		v		v		
9	Habla del futuro con optimismo	v		v		v		
10	Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse.	v		v		v		
11	Presenta una convincente visión del futuro	v		v		v		
12	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos	v		v		v		
13	Reexamina los supuestos cruciales para ver si son adecuados.	v		v		v		
14	Considera diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas	v		v		v		
15	Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes	v		v		v		
16	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado	v		v		v		
17	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación.	v		v		v		
18	Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo	v		v		v		
19	Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que otras personas	v		v		v		
20	Me ayuda a desarrollar mis capacidades.	v		v		v		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO TRANSACCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me ayuda a cambio de mis esfuerzos.	v		v		v		
22	Señala de forma concreta quién es el responsable de lograr determinados objetivos de rendimiento	v		v		v		
23	Deja claro lo que uno puede recibir si se consiguen los objetivos	v		v		v		
24	Expresa satisfacción cuando cumplo las expectativas.	v		v		v		
25	Presta atención a las irregularidades, fallos, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada	v		v		v		

26	Concentra toda su atención en subsanar los errores, reclamaciones y fallos.	v		f			
27	Lleva un registro de todos los errores	v		v		v	
28	Hace que dirija mi atención hacia las fallas a la hora de cumplir lo establecido.	v		v		v	
	DIMENSION 3: LIDERAZGO CORRECTIVO/EVITADOR	SI	No	SI	No	SI	No
29	Evita intervenir hasta que los problemas se agravan.	v		v		v	
30	Espera a que las cosas vayan mal antes de actuar	v		v		v	
31	Demuestra que cree firmemente en el dicho. "si no está roto, no lo arregles"	v		v			
32	Deja que los problemas se vuelvan crónicos antes de actuar.	v		v		v	
33	Evita involucrarse cuando surge algún problema imponente.	v		v		v	
34	Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella	v		v		v	
35	Evita tomar decisiones.	v		v		v	
36	Retrasa la respuesta a las cuestiones urgentes	v		v		v	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinion de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Javier Mendoza Balarezo

DNI: 22405S15

Especialidad del validador: Estadística aplicada a la investigación científica

Lima, 7 de octubre del 2022

*Perónencís: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Notas: Suficiencia, se da suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia'		Relevancia'		Claridad'		Sugerencias
		Si	NO	Si	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	Actualmente trabajo en este hospital más por gusto que por necesidad							
2	En este hospital me siento como parte de una familia	✓		✓		✓		
3	Este hospital tiene gran significado en mi desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
4	No experimento un fuerte sentimiento de pertinencia hacia este hospital	✓		✓		✓		
5	No me siento ligado emocionalmente a este hospital	✓		✓		✓		
6	Este hospital significa personalmente mucho para mí	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO CONTINUO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Aunque quisiera, no podría dejar este hospital por todos los beneficios que perdería	✓		✓		✓		
8	Hoy permanecer en este hospital, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo			✓		✓		
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir un trabajo igual.	✓		✓		✓		
10	Una de las razones para seguir trabajando en este hospital es que otro hospital no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí	✓		✓		✓		
11	Sería muy difícil dejar este Hospital, inclusive si lo quisiera porque que llevo años aquí			✓		✓		
12	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en este hospital podría haber considerado trabajar en otro hospital			✓		✓		
	DIMENSION 3: DESEMPEÑO DE TAREAS	Si	NO	Si	NO	SI	NO	
13	Me siento muy a gusto en este hospital.	✓		✓		✓		
14	Creo que es mi deber seguir trabajando en este Hospital	✓		✓		✓		
15	Este hospital merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
16	Sería muy difícil pasar el resto de mi vida laboral en el Hospital donde trabajo							
17	No abandonaría este hospital en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella	✓		✓		✓		
18	No siento ninguna obligación moral de permanecer en este hospital	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

Opinion de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Javier Mendoza Balarezo** DNI: **2240551S**

Especialidad del validador: **Estadística aplicada a la investigación científica**

Lima, 7 de octubre del 2022

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente a dimensión específica del constructo
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiente. se dice suficiente a los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Javier Mendoza Balarezo
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Firmado del Excmo. Rector

Juez 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
1	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella							
2	Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo							
3	Actúa de forma que se gana mi respeto							
4	Da muestras de poder y confianza en sí mismo.							
5	Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella							
6	Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.							
7	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones							
8	Lleva un registro de todos los errores.							
9	Habla del futuro con optimismo							
10	Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse.							
11	Presenta una convincente visión del futuro							
12	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos							
13	Reexamina los supuestos cruciales para ver si son adecuados.							
14	Considera diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas							
15	Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes							
16	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado							
17	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación.							
18	Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo							
19	Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que otras personas							
20	Me ayuda a desarrollar mis capacidades.							
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO TRANSACCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Me ayuda a cambio de mis esfuerzos.							
22	Señala de forma concreta quién es el responsable de lograr determinados objetivos de rendimiento							
23	Deja claro lo que uno puede recibir si se consiguen los objetivos							
24	Expresa satisfacción cuando cumpla las expectativas.							
25	Presta atención a las irregularidades, fallos, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada							

26 | **Concen años**

27 | **Lleva un registro de todos los errores**

Si No Si No

- 3g. **hace que dirija su atención hacia las cosas a la hora de cumplir lo establecido**
- 31 | **Es probable que las cosas vayan mal antes de que se establezca**
- 32 | **Evita intervenir en los problemas que se involucran en el trabajo**
- 33 | **Evita involucrarse cuando surge un problema**
- 34 | **Nos habla de los valores y creencias más importantes**
- 35 | **Evita tomar decisiones.**
- 36 | **Se masa la respuesta a las cuestiones urgentes.**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Los items quedan coherencia*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

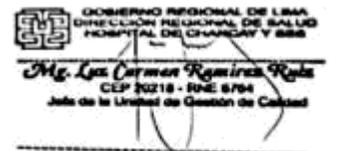
Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **LUZ CARMEN RAMIREZ RUIZ**..... DNI: **15985185**

Especialidad del validador: **ENFERMERA ESPECIALISTA EN ADMINISTRACION CEP N°20218 RNE N° 6764**
MAGISTER EN ENFERMERIA CON MENCION EN GESTION

11 de 10 0mIt022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicas del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firm• 8°* E*peno Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

N°	DIMENSIONES ítems	Podiner *** y Tevanc fa				Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Actualmente trabajo en este hospital más por gusto que por necesidad	Si	No	Si	No			
2	En este hospital me siento como parte de una familia							
3	Este hospital tiene un significado en mi desarrollo profesional							
4	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia este hospital							
5	No me siento ligado emocionalmente a este hospital							
6	Este hospital significa personalmente mucho para mí	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Aunque quisiera, no podría dejar este hospital por todos los beneficios a largo plazo							
8	Hoy permanecer en este hospital es una cuestión tanto de necesidad como de deseo							
9	Una de las razones para seguir trabajando en este hospital es que el hospital no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo en otro							
10	La dificultad de dejar el hospital, inclusive si lo quisiera porque que...							
11	¿Por qué? ¿Incluso cuando me lancé de mí mismo en este hospital podría haber...							
12	¿Incluso cuando me lancé de mí mismo en otro hospital?	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Creo que el trabajo en este hospital...							
14	Este trabajo me merece mi vida.							
15	trabajo le costará el resto de mi vida laboral en el hospital donde...							
16	¿UD abandonarías este hospital en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia quienes trabajan en ella?							
17	No siento una obligación moral de permanecer en este hospital							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: LUZ CARMEN RAMIREZ RUIZ..... DNI: 15985185

Especialidad del validador: ENFERUERA ESPECIALISTA EN ADMINISTRACION CEP N°20218 RNE N° 6764
LuAnts TER EM EH£ERMERIA&ON MENCIOH EN GESTION

11 de _10_ _ del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al momento técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL DE CHANCAY Y SBS
Mg. Luz Carmen Ramirez Ruiz
CEP 20218 - RNE 6764
Jefe de la Unidad de Gestión de Calidad

Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos

BASE DE DATOS PILOTO SPSS 25.0

Variable Liderazgo

	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																				LIDERAZGO TRANSACCIONAL								LIDERAZGO CORRECTIVO/EVITADOR								
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34	Item35	Item36	
1	3	3	5	4	5	3	3	3	3	5	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	2	4	3	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5
2	3	4	3	5	5	3	5	3	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	2	4	3	3	5	3	3	4	4	4	5	3	4	3	2	3	3	5	
3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5	2	4	3	3	3	2	4	2	5	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	5	2	3	
4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	2	2	2	3	5	2	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	2	
5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	2	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	
6	3	3	4	4	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	
7	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	5	3	5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	
8	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	3	5	3	3	3	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	2	
9	5	4	5	4	3	5	4	5	3	3	4	3	4	5	3	3	5	3	3	4	5	3	3	5	4	3	3	5	5	3	3	4	4	3	5	2	
10	5	3	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	4	3	5	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	
11	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	
12	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	5	5	3	3	
13	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3	4	
14	4	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	5	5	3	3	4	4	3	5	5	3	3	5	4	4	5	4	5	
15	3	5	5	5	3	5	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	5	3	5	3	5	4	4	
16	3	3	4	3	4	5	5	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	4	3	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	3	5	4	3	
17	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	5	5	3	3	4	5	4	3	3	3	
18	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	5	3	3	3	4	5	4	3	5	3	5	3	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	
19	4	5	3	5	5	3	5	3	4	4	3	5	4	4	3	3	5	3	3	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	5	3	3	5	4	5	3	

20	3	4	4	3	5	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	
21	3	3	1	5	2	4	2	5	2	2	2	4	2	4	4	5	2	3	5	3	1	3	2	1	4	4	3	1	1	5	1	3	5	2	5	2	
22	5	3	5	2	1	3	3	2	1	3	1	5	1	4	3	1	1	2	3	3	1	1	1	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	
23	4	2	1	1	1	4	5	5	3	5	4	2	2	3	1	3	3	4	3	1	1	2	3	1	2	1	4	5	4	5	3	4	5	5	3	3	
24	3	2	2	1	4	1	4	2	5	3	1	5	4	4	2	1	5	4	3	1	5	4	5	5	3	4	5	2	2	4	1	4	4	5	2	2	
25	1	5	5	5	2	3	1	5	4	2	1	3	4	1	2	3	2	4	3	2	3	1	5	3	1	2	1	3	4	3	5	4	5	4	4	4	
26	2	4	2	1	5	2	2	1	2	2	1	4	3	1	1	2	4	3	4	1	2	3	4	4	2	4	5	5	2	2	5	3	4	5	4	3	
27	1	3	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	2	3	4	3	5	2	5	4	2	5	4	3		
28	2	2	2	5	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	5	5	1	2	5	2	5	3	4	2	2	5	5	4	4	2	5	5	5	1	2	1	
29	4	2	3	2	2	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	2	1	2	1	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	2	2	4	4	1	3	3	
30	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3	4	1

Variable Compromiso Organizacional

ENCUESTAD OS	COMPROMISO AFECTIVO						COMPROMISO CONTINUO						DESEMPEÑO DE TAREAS							
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 0	Item1 1	Item1 2	Item1 3	Item1 4	Item1 5	Item1 6	Item1 7	Item1 8		
1	4	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	3	4	3	5		
2	4	3	4	3	4	5	5	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3		
3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	4	3	3	5	4		
4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5		
5	3	5	4	3	3	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4		
6	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3		
7	3	5	5	3	3	4	3	4	3	5	5	3	3	4	5	4	4	3		
8	5	3	5	3	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	5	4	5	3		
9	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	5	4	5	5		
10	5	3	5	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	5		
11	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4	5	3	3	3	5		
12	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	3	3		
13	1	4	1	1	4	1	1	2	1	1	2	4	1	4	1	4	1	5		
14	5	5	1	5	4	2	1	4	1	4	1	4	1	5	4	4	1	5		
15	5	4	2	3	3	3	4	3	5	3	5	4	1	2	3	5	5	3		
16	1	4	1	5	2	2	1	4	2	3	3	3	2	3	1	3	5	1		
17	5	1	1	3	3	1	2	5	1	4	1	5	1	4	2	4	4	3		
18	5	1	3	5	1	1	4	1	1	5	3	5	2	5	3	4	1	4		
19	5	4	1	3	3	4	2	5	3	5	1	2	2	2	1	4	5	3		
20	4	5	4	4	1	2	5	3	1	3	2	3	5	5	4	3	4	2		
21	4	3	1	1	1	3	1	5	4	4	3	4	2	5	4	5	1	1		
22	1	4	1	1	3	3	3	3	5	4	1	5	3	2	3	2	5	4		
23	4	3	2	1	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	1	5	4		
24	3	1	3	3	2	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2		
25	2	3	1	1	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1		
26	2	3	1	1	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1		
27	1	2	1	2	2	3	4	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3		
28	2	2	1	3	2	3	4	2	1	3	1	1	2	4	4	2	3	3		
29	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	3	1	2	2	2	4	4	2		
30	3	3	1	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	4	3	2	3	1		

Confiabilidad de los instrumentos

CONFIABILIDAD LIDERAZGO

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido			
		30		100,0
	Excluido ^a	0		,0
	Total	30		100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	36

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	125,90	276,783	,104	,869
Item2	125,87	269,637	,363	,864
Item3	125,67	261,057	,469	,861
Item4	125,60	261,421	,439	,862
Item5	125,60	256,248	,596	,858
Item6	125,73	262,340	,459	,861
Item7	125,63	261,068	,525	,860
Item8	125,70	271,252	,241	,866
Item9	125,93	264,133	,476	,861
Item10	125,80	262,786	,525	,860
Item11	125,90	257,748	,574	,859
Item12	125,57	272,185	,236	,866
Item13	125,73	265,995	,460	,862
Item14	125,93	262,754	,456	,861
Item15	125,73	257,651	,585	,858
Item16	125,87	261,154	,524	,860
Item17	125,63	255,895	,604	,858
Item18	125,67	262,230	,523	,860
Item19	125,57	268,116	,311	,865
Item20	125,90	258,576	,601	,858
Item21	125,43	258,599	,457	,861
Item22	125,60	264,524	,443	,862
Item23	125,20	271,200	,273	,865
Item24	125,47	266,395	,352	,864
Item25	125,77	270,185	,313	,865
Item26	125,50	278,603	,061	,869
Item27	125,33	279,540	,034	,870
Item28	125,30	272,148	,261	,866
Item29	125,40	263,697	,473	,861
Item30	125,63	270,999	,267	,866
Item31	125,43	267,013	,339	,864
Item32	125,40	275,834	,194	,867
Item33	125,40	284,386	-,114	,873
Item34	125,57	275,564	,112	,870
Item35	125,60	279,352	,048	,869
Item36	126,20	270,372	,298	,865

CONFIABILIDAD COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	18

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	54,13	164,326	,550	,878
Item2	54,33	171,540	,407	,883
Item3	54,93	154,685	,722	,871
Item4	54,47	171,637	,347	,885
Item5	54,63	171,344	,466	,881
Item6	54,40	161,766	,664	,874
Item7	54,23	171,771	,371	,884
Item8	54,20	169,407	,481	,880
Item9	54,77	165,633	,514	,879
Item10	53,97	162,585	,695	,873
Item11	54,47	161,982	,612	,876
Item12	54,17	166,351	,525	,879
Item13	54,77	159,633	,696	,872
Item14	54,07	172,616	,382	,883
Item15	54,53	162,051	,649	,874
Item16	54,13	177,292	,276	,886
Item17	54,07	170,685	,363	,885
Item18	54,37	166,378	,492	,880

Anexo 7: Base de datos general

VARIABLE LIDERAZGO

Data_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 36 de 36 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	var			
1	3	3	5	4	5	5	5	3	3	5	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	5	4	3	4	5	3	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5				
2	3	4	3	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	3	3	5	3	3	3	4	4	5	3	4	3	5	3	3	5				
3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	3	4	3	5	5	3				
4	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	5	5	3	5	3	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	5				
5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3				
6	3	3	4	4	3	5	4	5	3	5	3	5	3	5	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4			
7	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4				
8	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	3	5	3	3	3	4	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	5				
9	5	4	5	4	3	5	4	5	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	4	5	3	3	5	4	3	3	5	5	3	4	4	3	5				
10	5	3	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	4	3	5	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5			
11	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3			
12	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	3	3			
13	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4				
14	4	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	5	5	3	3	4	4	3	5	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4			
15	3	5	5	5	3	5	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	4			
16	3	3	4	3	4	5	5	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	4	3	5	5	5	3	3	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	4		
17	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	5	5	3	3	4	5	4	3	3	3	3			
18	4	4	5	3	5	5	4	4	5	3	5	3	3	3	4	5	4	3	5	3	5	3	5	4	5	3	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3			
19	4	6	3	5	5	3	6	3	4	4	3	5	4	4	3	3	5	3	3	4	3	4	3	6	5	5	3	4	5	5	3	3	5	4	5	3	5	3		
20	3	4	4	3	5	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3			
21	3	3	1	5	2	4	2	5	2	2	2	4	2	4	4	5	2	3	5	3	1	3	2	1	4	4	3	1	1	5	1	3	5	2	5	2	5	2		
22	5	3	5	2	1	3	3	2	1	3	1	5	1	4	3	1	1	2	3	3	1	1	1	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3			
23	4	2	1	1	1	4	5	5	3	5	4	2	2	3	1	3	3	4	3	1	1	2	3	1	2	1	4	5	4	5	3	4	5	5	3	3	3			
24	4	1	3	1	2	2	5	2	5	1	1	5	4	2	5	2	4	5	4	5	4	3	5	2	2	3	5	1	4	5	4	5	1	3	3	1	3	1		
25	5	4	3	5	2	5	4	5	5	5	1	5	5	4	4	1	1	4	1	4	4	3	1	4	5	3	2	4	1	3	2	3	3	5	4	4	5			
26	1	2	5	5	2	1	2	4	2	5	2	4	3	4	1	5	3	2	1	4	2	1	2	3	5	2	1	5	4	2	5	2	4	4	4	4	4	2		
27	3	1	4	2	5	3	5	2	5	2	4	5	5	1	1	3	5	4	1	1	4	2	3	5	4	2	5	3	4	2	3	2	2	1	3	2	2			
28	1	3	4	2	4	2	2	2	2	3	2	4	5	2	3	3	3	2	1	4	4	1	1	5	1	2	4	5	4	5	4	2	1	1	5	4	4			
29	2	2	5	5	5	5	3	4	2	3	1	4	2	1	5	4	1	3	5	1	4	3	2	1	5	4	3	3	5	3	3	3	1	5	3	2	2			
30	2	3	1	1	1	5	3	5	1	5	3	3	4	5	2	3	1	3	2	2	4	3	3	5	2	5	2	5	5	5	2	2	1	3	4	3	4	3		
31	3	3	3	4	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	4	1	4	3	3	2	5	2	2	4	3	3	3	4	5	1	1	4	5	3	4	4	4			
32	2	3	1	4	2	4	5	2	5	2	1	4	4	3	4	3	3	1	3	1	4	4	5	5	1	3	1	2	5	5	2	4	1	2	3	5	3	5		
33	3	1	3	1	3	1	3	5	3	2	1	4	4	5	5	1	4	5	2	5	3	2	4	5	4	5	4	3	2	1	5	5	3	1	3	2	3	2		
34	2	5	3	1	2	2	5	2	1	1	1	3	1	5	4	5	4	5	3	4	1	3	2	1	4	4	2	3	3	3	4	3	1	5	2	5	2	5		
35	2	3	1	4	2	3	5	1	3	4	2	5	5	2	4	3	4	4	1	5	5	1	3	1	5	2	1	4	5	2	5	1	3	4	1	3	4	1	3	
36	2	1	2	1	2	2	5	2	4	1	3	5	1	4	5	4	3	2	5	1	2	2	1	3	4	1	3	1	4	3	3	3	5	2	5	2	5	4		
37	2	3	2	3	4	5	4	2	2	1	4	2	1	1	5	5	5	3	3	4	3	2	5	2	2	5	3	2	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2		
38	5	2	1	2	1	3	5	2	2	2	2	3	1	5	4	4	1	1	2	2	4	3	5	2	2	4	3	1	3	5	1	3	3	3	3	4	2	2		
39	1	5	4	4	4	1	3	5	5	3	5	5	1	1	3	1	1	4	3	5	1	2	1	4	2	2	4	5	3	4	2	3	5	3	1	4	4	4		
40	5	1	2	5	1	3	3	1	3	2	4	3	1	4	1	5	1	2	5	5	1	2	5	2	2	1	3	3	4	4	2	5	3	2	5	2	3	2	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	var	
40	5	1	2	5	1	3	3	1	3	2	4	3	1	4	1	5	1	2	5	5	1	2	5	2	2	1	4	3	3	1	4	2	5	3	2	3		
41	3	3	5	5	2	4	1	4	3	1	3	5	3	2	1	4	5	2	3	1	3	4	2	3	1	2	2	4	2	5	3	3	3	2	1	3		
42	2	3	2	5	2	5	2	2	1	5	2	3	2	4	3	5	2	1	4	5	4	1	4	2	3	4	4	1	5	1	1	1	2	4	2	2		
43	5	3	5	3	1	5	5	4	2	4	2	2	1	5	5	5	4	4	5	4	1	3	3	5	1	4	2	5	4	5	3	4	2	4	2	5		
44	4	5	3	1	3	2	3	1	5	4	3	4	3	5	3	3	3	2	1	2	2	4	4	3	1	1	4	5	4	2	3	3	3	1	4	1		
45	1	3	5	1	5	5	4	2	3	1	1	2	3	3	5	5	2	3	1	3	4	2	5	2	1	4	1	3	3	5	3	1	4	4	2	4		
46	4	2	4	2	2	4	2	1	2	3	2	1	1	4	2	5	3	2	2	1	1	4	5	3	3	5	4	1	2	4	5	2	1	3	1	2		
47	5	1	3	4	5	2	1	3	1	4	1	2	1	1	4	3	2	3	2	3	2	2	5	4	4	2	5	2	3	3	2	4	2	3	1	2		
48	1	4	4	5	2	4	1	1	3	3	2	5	5	2	1	3	3	5	3	4	1	3	4	2	1	2	5	5	5	4	1	1	2	2	5	4		
49	5	1	5	3	1	1	2	4	2	2	2	4	3	4	2	1	4	5	4	1	5	3	3	1	1	3	3	4	2	1	4	1	1	3	5	1		
50	1	5	4	3	3	3	2	4	5	1	5	1	1	2	1	4	1	1	2	5	4	3	4	3	4	3	1	5	4	4	4	5	3	1	1	3		
51	2	5	3	3	4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	4	2	2	5	3	3	5	3	3	1	3	4	3	1	5	1	3	3	3	2	3	4		
52	5	5	1	3	1	2	3	3	3	4	2	3	5	1	4	2	4	1	2	1	3	4	1	5	4	2	3	2	5	3	5	2	2	1	3	2		
53	5	1	4	4	3	4	2	1	5	5	4	2	4	3	4	2	3	2	3	3	2	4	3	5	5	3	2	4	5	2	5	5	1	3	2	4		
54	4	1	4	3	5	3	2	4	3	4	5	2	2	1	1	3	2	2	5	4	4	1	5	2	5	1	1	1	5	1	4	4	3	5	1	4		
55	3	4	2	1	5	2	5	2	5	4	1	3	1	3	2	1	3	5	5	3	4	5	3	3	1	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5		
56	1	5	5	4	4	2	2	2	3	2	5	4	3	1	4	5	4	5	3	2	5	4	5	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	4	3	4		
57	1	5	1	2	3	3	5	5	4	5	5	5	4	3	5	1	1	3	4	4	3	4	4	4	4	1	3	2	3	1	4	3	2	5	1	4		
58	5	3	5	2	1	3	1	4	1	1	2	5	3	5	1	1	4	2	4	3	4	3	5	3	4	5	1	2	2	4	3	4	2	2	1	3		
59	5	1	4	4	3	4	2	1	5	5	4	2	4	3	4	2	3	2	3	3	2	4	3	5	5	3	2	4	5	2	5	5	1	3	2	4		
60	4	1	4	3	5	3	2	4	3	4	5	2	2	1	1	3	2	2	5	4	4	1	5	2	5	1	1	1	5	1	4	4	3	5	1	4		
61	3	4	2	1	5	2	5	2	5	4	1	3	1	3	2	1	3	5	5	3	4	5	3	3	1	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5		
62	1	5	5	4	4	2	2	2	3	2	5	4	3	1	4	5	4	5	3	2	5	4	5	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	4	3	4		
63	1	5	1	2	3	3	5	5	4	5	5	5	4	3	5	1	1	3	4	4	3	4	4	4	4	1	3	2	3	1	4	3	2	5	1	4		
64	5	3	5	2	1	3	1	4	1	1	2	5	3	5	1	1	4	2	4	3	4	3	5	3	4	5	1	2	2	4	3	4	2	2	1	3		
65	5	5	3	1	4	3	1	5	3	3	5	5	1	3	4	1	4	3	2	4	2	2	1	1	2	4	2	1	1	2	3	5	5	1	4	3		
66	1	4	3	1	1	5	2	5	5	2	1	4	2	1	1	1	2	4	2	4	4	3	5	1	5	1	3	4	2	4	4	4	1	2	1	1		
67	5	1	4	5	1	4	4	1	1	2	1	2	1	5	2	2	2	5	5	2	2	5	4	1	1	2	5	1	1	2	3	2	1	5	5	3		
68	3	4	2	1	5	2	5	2	5	4	1	3	1	3	2	1	3	5	5	3	4	5	3	3	1	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5		
69	1	5	5	4	4	2	2	3	2	5	4	3	1	4	5	4	5	3	2	5	4	5	1	3	2	3	1	3	3	1	3	3	1	3	4	3		
70	1	5	1	2	3	3	5	5	4	5	5	5	4	3	5	1	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	2	3	1	4	3	2	5	1		
71	5	3	5	2	1	3	1	4	1	1	2	5	3	5	1	1	4	2	4	3	4	3	5	3	4	5	1	2	2	4	3	4	2	2	1	3		
72	5	5	3	1	4	3	1	5	3	3	5	5	1	3	4	1	4	3	2	4	2	2	1	1	2	4	2	1	1	2	3	5	5	1	4	3		
73	1	4	3	1	1	5	2	5	5	2	1	4	2	1	1	1	2	4	2	4	2	4	3	5	1	5	1	3	4	2	4	4	4	1	2	1		
74	5	1	4	5	1	4	4	1	1	2	1	2	1	5	2	2	2	5	5	2	4	2	5	4	1	1	2	5	1	1	2	3	2	1	5	5	3	
75	5	3	2	2	5	2	3	5	1	3	1	3	2	4	2	3	5	3	2	1	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	5	4	4	2	5	2	3	
76	2	5	1	5	1	2	4	4	5	1	4	3	4	5	4	4	3	1	3	2	2	4	1	4	5	5	3	5	3	5	5	3	1	4	4			
77	2	2	5	5	1	3	3	1	3	5	4	1	4	5	2	2	4	3	5	3	3	3	5	4	1	4	3	4	3	2	1	2	3	2	5	5		
78	3	2	2	1	4	1	4	2	5	3	1	5	4	4	2	1	5	4	3	1	5	4	5	5	3	4	5	2	2	4	1	4	4	5	2	2		
79	1	5	5	5	2	3	1	5	4	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

1: Visible: 36 de 36 variables

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	var	
79	1	5	5	5	2	3	1	5	4	2	1	3	4	1	2	3	2	4	3	2	3	1	5	3	1	2	1	3	4	3	5	1	5	4	4	1		
80	2	4	2	1	5	2	2	1	2	2	1	4	3	1	1	2	4	3	4	1	2	3	4	4	2	4	5	5	2	2	5	3	4	5	2	3		
81	1	3	5	5	3	5	4	4	4	3	4	3	2	1	1	4	3	1	4	1	5	1	1	5	2	3	4	3	5	2	5	4	2	5	2	3		
82	2	2	2	5	1	5	3	4	3	4	5	3	4	3	5	5	1	2	5	2	5	3	1	2	2	5	5	1	4	2	5	5	5	1	2	4		
83	1	2	3	2	2	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	2	1	2	1	3	1	1	1	2	3	3	3	1	3	2	2	1	1	1	3	3		
84	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	1	3	3	1	1	2	1	1	1	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2		
85	2	1	3	2	1	1	1	3	3	1	3	2	2	3	1	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	1	1	2	3	1		
86	1	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	1	3	2	1	2	3	2	2	1	1	2	3	1	1	2	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2		
87	1	1	2	1	1	1	3	1	2	3	3	1	3	1	3	1	2	1	3	3	3	2	1	3	1	1	3	2	1	3	2	1	3	3	1			
88	3	1	3	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2		
89	2	2	3	2	1	1	1	1	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	1	3	3	3	2	2	1	3	2	1	1	3	1		
90	3	3	2	1	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	1	1		
91	2	3	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	3	1	3	2	3	1	1	3	1	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	1	
92	1	3	2	3	3	2	3	1	2	1	3	1	3	2	3	1	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	2	2	1	3	
93	3	3	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	3	3	2	3	1	1	1	3	3	1	2	2	1		
94	2	3	1	2	2	1	1	3	3	1	2	3	1	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	1	1	1	3	3	1	1	2	3	1		
95	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	1	2	3	1	1	3	1	1	3	2	1	3	2	1	3	2	3	1		
96	2	3	1	2	3	3	1	2	2	2	1	2	3	3	1	3	1	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2		
97	2	1	3	3	1	1	3	2	1	1	1	3	1	3	1	2	1	3	1	2	3	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3		
98	1	1	3	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	2	3	1	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	1	3	3		
99	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	1	2	3		
100	1	1	3	2	2	1	1	1	2	3	3	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1	1	3	3	2	1	
101	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	1	1	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	3		
102	3	3	2	1	2	3	1	1	2	2	1	3	1	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	1	1	1	2	1	3		
103	1	3	1	1	3	2	2	2	3	1	3	1	3	1	2	1	1	2	2	3	1	1	3	3	1	1	3	2	1	3	2	3	1	2	3	1		
104	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	3	1	3	2	1	1	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	2	1	2	2	3		
105	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	3	1	1	3	3	2	2	3	3	1	1	3	1	3	2		
106	1	3	2	3	1	2	2	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	
107	1	2	2	1	3	2	3	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	3	2	1	1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	1		
108																																						
109																																						
110																																						
111																																						
112																																						
113																																						
114																																						
115																																						
116																																						
117																																						

VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Data_var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 18 de 18 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	var	var
1	4	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	3	4	3	5		
2	4	3	4	3	4	5	5	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3		
3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	5	4	3	3	5	4		
4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5		
5	3	5	4	3	3	5	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4		
6	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3		
7	3	5	5	3	3	4	3	4	3	5	5	3	3	4	5	4	4	3		
8	5	3	5	3	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	5	4	5	3		
9	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	5	4	5	5		
10	5	3	5	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	4	5		
11	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4	5	3	3	3	5		
12	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	5	3	3		
13	3	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	3		
14	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	4		
15	5	3	3	4	4	3	3	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	3		
16	4	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	3	5	5	4	3	4	5		
17	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	5	5	4	3		
18	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	5	5		
19	3	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3		
20	3	3	5	4	3	3	5	5	3	5	5	4	3	4	4	5	5	3		
21	3	3	1	1	5	1	4	3	4	5	2	2	1	4	2	5	1	4		
22	4	5	5	5	2	5	2	5	5	4	3	1	3	1	2	3	3	4		
23	5	2	4	3	5	2	3	3	1	4	3	4	1	1	4	2	1	1		
24	1	2	4	2	3	5	4	4	4	4	4	1	4	5	2	3	5	5		
25	5	3	3	3	5	2	5	5	5	5	5	2	2	5	3	2	3	2		
26	4	2	4	1	3	4	3	2	5	5	2	1	2	4	4	3	5	1		
27	3	4	5	4	3	1	1	3	2	1	1	2	3	5	3	2	1	2		
28	4	1	5	4	3	5	2	3	4	4	1	3	3	2	4	2	1	5		
29	1	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	4	1	2	1	3		
30	2	3	4	3	5	3	5	5	3	4	2	5	3	1	2	5	5	3		
31	3	4	1	4	5	5	1	2	5	4	1	1	2	2	2	4	2	4		
32	4	2	3	3	4	5	2	3	4	4	1	5	3	5	5	3	2	5		
33	5	4	2	4	1	5	4	5	1	2	1	5	3	3	3	4	5	4		
34	5	4	4	5	5	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4		
35	2	5	2	3	2	2	2	2	1	5	1	4	3	4	2	2	2	1		
36	5	1	1	1	4	5	3	1	5	3	1	2	1	3	4	5	3	1		
37	1	1	3	3	3	5	5	2	1	5	3	1	2	5	1	3	5	4		
38	3	4	4	1	3	5	3	2	4	3	5	4	2	3	3	3	2	5		
39	3	1	3	1	4	3	3	4	3	1	1	3	4	5	2	4	3	4		
40	3	4	1	5	4	4	2	3	5	1	3	3	2	3	3	5	4	1		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO



	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	var	var
41	5	2	5	5	4	1	1	2	4	3	1	3	4	2	2	1	2	3		
42	4	5	4	1	3	3	3	3	5	4	5	1	4	4	2	4	1	2		
43	4	4	4	1	5	5	2	2	5	1	1	5	1	3	5	5	3	1		
44	4	2	4	2	5	5	2	1	1	4	4	1	5	4	4	1	5	1		
45	3	4	3	3	1	4	2	2	2	3	4	3	4	3	5	5	4	3		
46	3	1	5	3	4	3	3	5	2	2	1	3	1	3	5	4	5	4		
47	4	4	1	4	5	3	5	4	4	1	1	2	5	2	1	4	1	3		
48	3	1	1	4	1	4	5	2	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5		
49	5	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	5	3	4	4	2	4	3		
50	2	2	1	1	3	1	3	4	1	5	2	1	3	5	3	2	4	3		
51	2	3	4	2	5	3	1	3	5	5	2	3	3	2	5	4	4	5		
52	3	4	1	5	4	4	2	3	5	1	3	3	2	3	3	5	4	1		
53	5	2	5	5	4	1	1	2	4	3	1	3	4	2	2	1	2	3		
54	4	5	4	1	3	3	3	3	5	4	5	1	4	4	2	4	1	2		
55	4	4	4	1	5	5	2	2	5	1	1	5	1	3	5	5	3	1		
56	4	2	4	2	5	5	2	1	1	4	4	1	5	4	4	1	5	1		
57	3	4	3	3	1	4	2	2	2	3	4	3	4	3	5	5	4	3		
58	3	1	5	3	4	3	3	5	2	2	1	3	1	3	5	4	5	4		
59	4	4	1	4	5	3	5	4	4	1	1	2	5	2	1	4	1	3		
60	3	1	1	4	1	4	5	2	5	3	5	3	5	5	5	3	3	5		
61	5	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	5	3	4	4	2	4	3		
62	2	2	1	1	3	1	3	4	1	5	2	1	3	5	3	2	4	3		
63	2	3	4	2	5	3	1	3	5	5	2	3	3	2	5	4	4	5		
64	4	5	4	3	3	3	1	3	2	3	5	5	4	1	1	1	1	1		
65	2	5	5	5	3	5	1	2	5	2	2	3	5	3	3	5	1	2		
66	2	1	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	1	2	5	1	4		
67	5	5	4	2	2	5	2	4	2	3	5	5	2	4	1	2	5	3		
68	3	3	4	4	4	4	3	2	4	1	4	2	3	2	4	4	4	2		
69	2	5	5	3	5	4	2	4	3	3	4	4	5	3	4	5	1	4		
70	2	1	5	4	4	5	5	5	2	1	2	2	4	5	4	4	3	3		
71	1	4	1	1	4	1	1	2	1	1	2	4	1	4	1	4	1	5		
72	5	5	1	5	4	2	1	4	1	4	1	4	1	5	4	4	1	5		
73	5	4	2	3	3	3	4	3	5	3	5	4	1	2	3	5	5	3		
74	1	4	1	5	2	2	1	4	2	3	3	3	2	3	1	3	5	1		
75	5	1	1	3	3	1	2	5	1	4	1	5	1	4	2	4	4	3		
76	5	1	3	5	1	1	4	1	1	5	3	5	2	5	3	4	1	4		
77	5	4	1	3	3	4	2	5	3	5	1	2	2	2	1	4	5	3		
78	4	5	4	4	1	2	5	3	1	3	2	3	5	5	4	3	4	2		
79	4	3	1	1	1	3	1	5	4	4	3	4	2	5	4	5	1	1		
80	1	4	1	1	3	3	3	3	5	4	1	5	3	2	3	2	5	4		

Visible: 18 de 18 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	var	var
81	4	3	2	1	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	1	5	4	
82	3	1	3	3	2	2	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2
83	2	3	1	1	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1		
84	2	3	1	1	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1		
85	1	2	1	2	2	3	1	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3		
86	2	2	1	3	2	3	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	3	3		
87	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2		
88	3	3	1	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1		
89	3	3	1	3	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	2	2	1	1		
90	1	1	3	1	3	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	1	1	3		
91	1	1	3	3	3	1	3	3	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1		
92	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	3	1	2	2	1	2	1	3		
93	1	1	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	1		
94	2	1	1	1	2	3	3	2	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3		
95	3	3	1	1	3	1	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2		
96	2	2	3	1	3	3	3	1	2	2	1	3	3	2	2	3	2	3		
97	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	3	1	2	2		
98	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1		
99	1	3	1	3	3	3	3	1	1	2	1	1	3	1	1	3	2	1		
100	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2		
101	1	3	3	1	1	1	2	3	3	1	3	2	1	3	2	1	3	1		
102	1	1	2	3	1	3	3	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	3		
103	1	1	3	3	1	2	1	1	1	3	1	3	1	2	3	1	1	3		
104	1	2	1	2	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	1	1		
105	1	1	3	3	1	2	1	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	1		
106	2	2	1	1	3	1	2	1	2	3	3	2	3	2	1	3	3	3		
107	1	2	3	1	3	2	1	2	2	3	1	3	1	1	1	1	1	2		
108																				
109																				
110																				
111																				
112																				
113																				
114																				
115																				
116																				
117																				
118																				
119																				
120																				

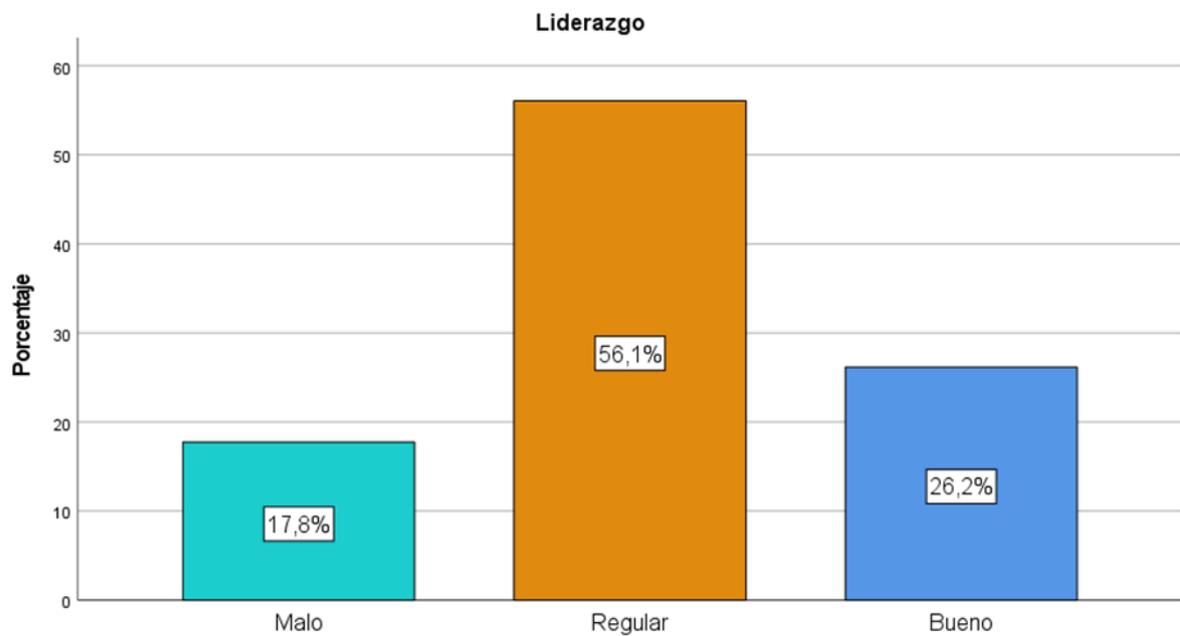
Anexo 8: Gráficos de tabla descriptiva simple

Tabla 1.

Distribución de datos según la variable liderazgo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	19	17,8
Regular	60	56,1
Bueno	28	26,2
Total	107	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.



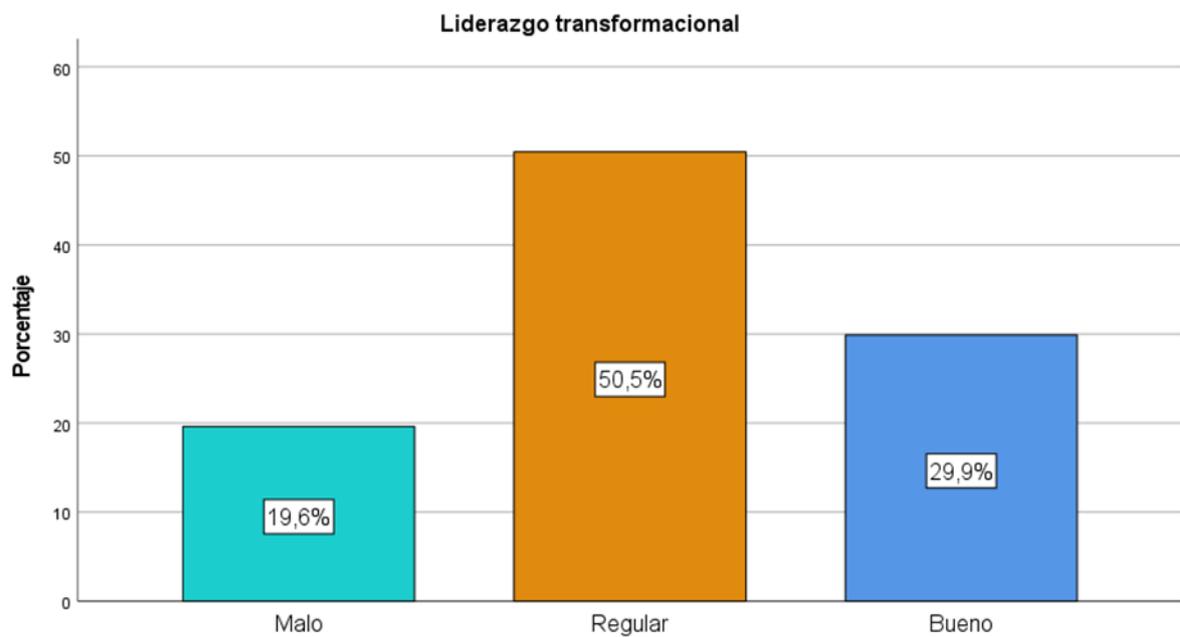
Según la tabla de liderazgo se puede visualizar que el 17.8% perciben un liderazgo en un nivel malo, mientras tanto el 56.1% un nivel regular y al final 26,2% un nivel bueno.

Tabla 2.

Liderazgo según dimensión liderazgo transformacional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	21	19,6
Regular	54	50,5
Bueno	32	29,9
Total	107	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.



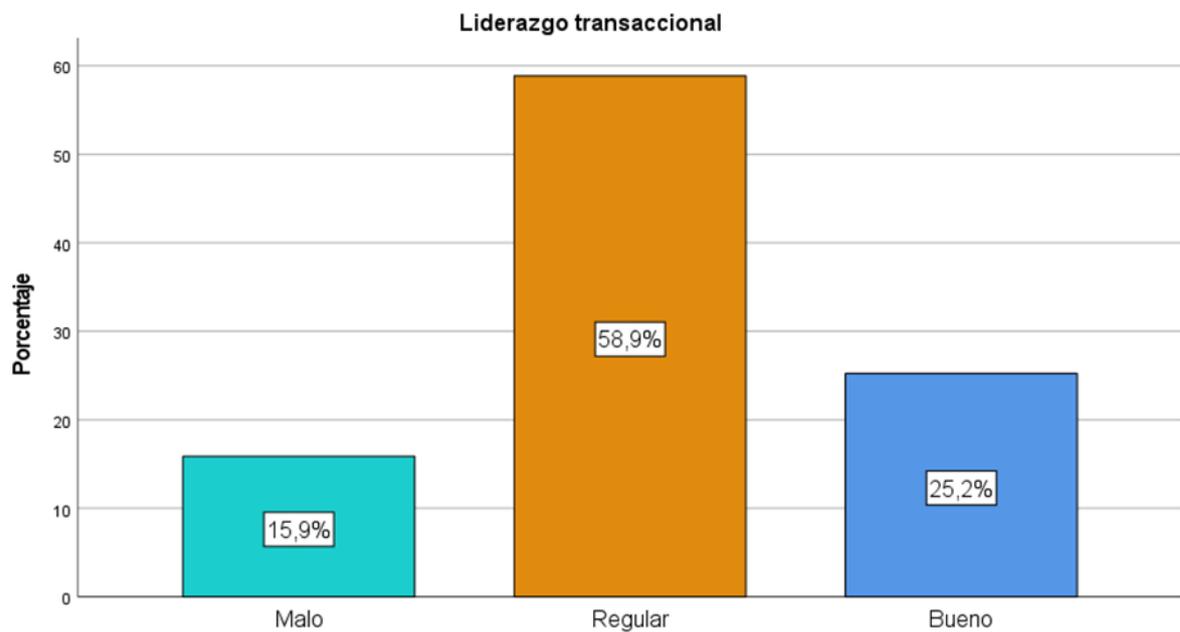
Por lo tanto, se observa que el 19.6% perciben un liderazgo transformacional en un nivel malo, mientras el 50.5% un nivel regular y para finalizar el 29.9% un nivel bueno.

Tabla 3.

Liderazgo según dimensión liderazgo transaccional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	15,9
Regular	63	58,9
Bueno	27	25,2
Total	107	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.



Como podemos observar que el 15.9% perciben un liderazgo transaccional en un nivel malo, mientras que el 58.9% un nivel regular y finalmente el 25.2% un nivel bueno.

ANEXO: 9

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Santa Liliana Martínez Alvarado, a través del presente documento expreso su voluntad de participar en el estudio de investigación titulada: “Liderazgo y compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencia de un hospital en Tacna 2023”, Habiendo sido informado(a) del propósito del mismo, así como de los objetivos y teniendo la confianza plena de que por la información que se vierte en el instrumentó será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confió en que la investigación utilizara adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad.

.....

FIRMA

COMPROMISO DE CONFIDELIDAD: La autora del presente estudio para el cual Ud. Ha manifestado su deseo de participar, habiendo dado su consentimiento informado, así como también le asegura que los hallazgos serán utilizados solo con fines de investigación n y no le perjudicarán en lo absoluto.

ANEXO: 10 INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE CORRELACIONAL DE RHO DE SPEARMAN

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez (2009)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un hospital de Tacna, 2022.", cuyo autor es MARTINEZ ALVARADO SANTA LILIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 11 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ CORONEL DANILO AMERICO DNI: 08745357 ORCID: 0000-0003-0697-7683	Firmado electrónicamente por: DSANCHEZCO el 16- 01-2023 13:50:38

Código documento Trilce: TRI - 0516824