



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional del personal de emergencia de un hospital nacional, Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Ruiz Hurtado, Juan Carlos (orcid.org/0009-0004-4844-701X)

ASESORES:

Dr. Quinteros Gomez, Yakov Mario (orcid.org/0000-0003-2049-5971)

Dr. Barreto Perez, Dany Jamnier German (orcid.org/0000-0003-1906-4437)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los Servicios de la Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

De todo corazón dedico mi tesis a mi familia, sus bendiciones están a lo largo de mi vida y su apoyo incondicional me lleva por un camino maravilloso, empujándome a ser mejor.

AGRADECIMIENTO

Me gustaría expresar mi profundo agradecimiento a mis asesores por su valiosa ayuda para completar mi tesis. Sus experiencias y orientaciones son esenciales para un trabajo de alta calidad. Su dedicación y compromiso con mi proyecto, así como, su capacidad para guiar mis ideas y dar forma a mi investigación fueron esenciales para la finalización de mi trabajo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO, 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 transformacional y compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023", cuyo autor es RUIZ HURTADO JUAN CARLOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 04 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO DNI: 41147993 ORCID: 0000-0003-2049-5971	Firmado electrónicamente por: YQUINTEROS el 04- 01-2024 21:06:57

Código documento Trilce: TRI - 0720363



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RUIZ HURTADO JUAN CARLOS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
RUIZ HURTADO JUAN CARLOS DNI: 41389805 ORCID: 0009-0004-4844-701X	Firmado electrónicamente por: JRUIZHUR el 17-01- 2024 15:20:59

Código documento Trilce: INV - 1462089

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
4.1 Estadística Descriptiva	25
4.2 Estadística Inferencial	30
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Características sociodemográficas en el personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.</i>	25
Tabla 2	<i>Nivel de liderazgo transformacional en el personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.</i>	26
Tabla 3	<i>Nivel de las dimensiones del liderazgo transformacional en el personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.</i>	27
Tabla 4	<i>Nivel de compromiso organizacional en el personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.</i>	28
Tabla 5	<i>Nivel de las dimensiones del compromiso organizacional en el personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.</i>	29
Tabla 6	<i>Relación entre liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023</i>	30
Tabla 7	<i>Relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023</i>	31
Tabla 8	<i>Relación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023</i>	32
Tabla 9	<i>Relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023</i>	33
Tabla 10	<i>Relación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023</i>	34
Tabla 11	<i>Confiabilidad del instrumento “Escala de medición de liderazgo transformacional”</i>	69
Tabla 12	<i>Confiabilidad del instrumento “Cuestionario de compromiso organizacional”</i>	69
Tabla 13	<i>Prueba de normalidad</i>	70
Tabla 14	<i>Grado de correlación de la prueba de Rho de Spearman</i>	71

RESUMEN

La indagación se ejecutó con la finalidad de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023. Para ello, se persiguió una metodología cuantitativa, básica, de nivel correlacional y de diseño no experimental, donde se utilizaron dos cuestionarios denominados “Escala de medición de liderazgo transformacional” y “Cuestionario de compromiso organizacional”, los cuales fueron validados por tres expertos y reflejaron un valor de Alpha de Cronbach de 0.888 y 0.872, respectivamente. Tales instrumentos se administraron a 80 trabajadores del servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima. Los hallazgos reflejaron que predomina una relación significativa y positiva entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional ($p=0.003$, $Rho=0.331$); entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional ($p=0.014$, $Rho=0.274$); entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional ($p=0.016$, $Rho=0.268$); y entre la consideración individualizada con el compromiso organizacional ($p=0.020$, $Rho=0.260$). En conclusión, el liderazgo transformacional se relaciona de forma positiva y baja en el compromiso organizacional del personal de emergencia ($p=0.007$, $Rho=0.229$), por tanto, se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de indagación.

Palabras clave: liderazgo, compromiso organizacional, compromiso del personal, gestión sanitaria.

ABSTRACT

The investigation was carried out with the purpose of determining the relationship between transformational leadership and the organizational commitment of the emergency personnel of a National Hospital, Lima, 2023. To this end, a quantitative, basic, correlational level and design methodology was pursued. experimental, where two questionnaires called “Transformational Leadership Measurement Scale” and “Organizational Commitment Questionnaire” were used, which were validated by three experts and reflected a Cronbach's Alpha value of 0.888 and 0.872, respectively. Such instruments were administered to 80 emergency service workers at a National Hospital in Lima. The findings reflected that a significant and positive relationship predominates between idealized influence and organizational commitment ($p=0.003$, $Rho=0.331$); between inspirational motivation and organizational commitment ($p=0.014$, $Rho=0.274$); between intellectual stimulation and organizational commitment ($p=0.016$, $Rho=0.268$); and between individualized consideration with organizational commitment ($p=0.020$, $Rho=0.260$). In conclusion, transformational leadership is positively and poorly related to the organizational commitment of emergency personnel ($p=0.007$, $Rho=0.229$), therefore, the alternative hypothesis is admitted and the null hypothesis of inquiry is rejected.

Keywords: leadership, organizational commitment, staff commitment, health management.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo en el campo de la salud es relevante para crear un ambiente de trabajo favorable, optimizar el desempeño y garantizar la prestación de servicios de salud de alta calidad. Ello se vuelve aún más crucial en entornos laborales de alta agudeza y estrés, como el área de emergencia, donde los profesionales de salud frecuentemente enfrentan situaciones urgentes, complejas y críticas que requieren una rápida toma de decisiones y trabajo en equipo (Labrague, 2023). En contextos tan exigentes, el liderazgo eficaz, sobre todo el liderazgo transformacional, puede desempeñar un papel fundamental al momento de guiar y apoyar al personal de enfermería, permitiéndole afrontar estos desafíos y mantener el otorgamiento de servicios sanitarios de calidad (Salem *et al.*, 2022).

De acuerdo a Ratina *et al.* (2020), la importancia de un líder que transforma radica en su habilidad para incidir de forma positiva en el compromiso institucional al suscitar la práctica de valores vinculados al alcance de las metas, resaltando el vínculo entre el empeño del colaborador y el alcance de los propósitos y al fomentar un alto compromiso personal hacia el crecimiento de la institución. Ello ayudará a reducir la presencia de problemas que puedan afectar el funcionamiento de las instituciones como las intenciones de renuncia o de ausencia.

Bajo este contexto, de acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021), la contratación, capacitación y retención de los colaboradores de salud representa una de las metas principales para amparar la salud y bienestar de la comunidad, establecido en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Como resultado, existe la necesidad de realizar y establecer un liderazgo fuerte y efectivo en el sector salud para manejar los problemas y permitir el compromiso organizacional y aumentar las tasas de retención para gestionar mejores desafíos como pandemias o el incremento rápido de la prevalencia de enfermedades (Al-Dossary, 2022).

En efecto, lograr la sostenibilidad en las operaciones de atención médica es uno de los principales objetivos para el 2030, que puede lograrse si prevalece un liderazgo eficiente y un compromiso fuerte en los profesionales de salud, pues representan la principal fuente de atención médica, la cual debe ser otorgado con altos estándares de calidad (Graham y Wooshead, 2021). Así, el papel de los colaboradores asistenciales es trascendental en el campo sanitario porque son

ellos quienes están directamente conectados con los pacientes y brindan servicios con total compromiso, razón por la cual la administración del hospital capacita a los recursos humanos para el alcance de los propósitos institucionales. Por tanto, el compromiso y el empeño de los recursos humanos son indispensables pues conducen a la satisfacción de los pacientes y al logro de las metas hospitalarias (Purwanto, 2020).

El liderazgo transformacional puede ayudar a que los trabajadores sanitarios sientan familiaridad, admiración, fidelidad y respeto por los líderes, y se sientan motivados a hacer más de lo habitual (Rindu *et al.*, 2020). En otras palabras, los líderes transformacionales tienen la capacidad de desempeñar un papel de visionarios y, al tiempo que empoderan a los seguidores para que asuman la responsabilidad de lograr una visión; además de inspirarlos para que logren su crecimiento profesional (Rahmi *et al.*, 2020).

De hecho, optimizar la calidad de las interacciones entre el colaborador y los líderes del hospital es una necesidad para acrecentar el agrado y empeño del colaborador de salud, por ello, la presencia de liderazgo transformacional es vital, especialmente en áreas clínicas para producir un ambiente saludable para y el personal, lo que producirá una mayor satisfacción del personal, retención y satisfacción del paciente (Ali *et al.*, 2023).

A continuación, describiremos sobre los estudios que han antecedido el tema de investigación, internacional, nacional y el contexto local.

En lo internacional, profesionales de enfermería de un hospital en Argentina manifestaron que el liderazgo desarrollado por su jefe de área es el autocrático, lo cual está generando descontento e insatisfacción, impactando negativamente en el compromiso, desempeño y responsabilidad de cada colaborador (Cabrera, 2022).

En México, se evidenció que más de la mitad de profesionales de enfermería de un hospital se encontraron medianamente comprometidos con la institución, siendo relevante la presencia de un líder que pueda motivarlos y guiarlos al logro de los objetivos colectivos (Muñoz-Palomar *et al.*, 2022).

A un panorama nacional, se encontró en Juliaca que más de la mitad de profesionales de salud indicaron la existencia de liderazgo transformacional, incidiendo en el rendimiento de trabajo (Yallerco y Umire, 2020). Otro estudio

realizado en colaboradores de un hospital en Lima encontró la existencia de un líder que inspira en los jefes de área, incidiendo en los niveles de satisfacción y lealtad con la institución (Mendoza y Tejada, 2020).

En el entorno local, una indagación evidenció que un grupo considerable de colaboradores médicos indicaron que algunas veces su jefe los incluye en la toma de decisiones y que no se les otorgaba acompañamiento y retroalimentación de las tareas ejecutadas, lo cual incidió en el sentido de pertenencia y el desempeño de las tareas en la organización asistencial (Bedriñana y Saavedra, 2023). En otro estudio desarrollado en Lima Este se encontró deficiencias en el liderazgo transformacional, pues solo estaba enfocado en el logro de los propósitos económicos de la institución, sin considerar a los recursos humanos, incidiendo en el compromiso laboral (De la Cruz, 2023).

A su vez, en un hospital nacional de Lima se ha evidenciado que gran parte de los profesionales de salud acuden a la institución de salud solo para desempeñar sus deberes; sin mostrar compromiso. Por otra parte, el jefe de área sólo está enfocado en efectuar sus funciones, dejando de lado el sentir de su equipo de trabajo. Ante ello, la práctica de un liderazgo transformacional puede ayudar a fomentar el compromiso, lealtad y sobre todo motivación en los colaboradores para que se sientan identificados con los objetivos por área e institucionales.

De esta forma, la presente investigación tuvo justificación teórica puesto que aportó información sobre las consecuencias de la existencia de un líder que transforma en el compromiso corporativo a fin de contribuir a la literatura existente del campo de la salud. Metodológicamente, el estudio utilizó 2 instrumentos que serán sometidos a validación. En lo práctico, los hallazgos fueron brindados a la institución de salud, con el fin de resolver la problemática. Y, en el aspecto clínico, se ha presentado altas tasas de rotación del personal en las instituciones de salud siendo relevante establecer estrategias basadas en liderazgo que ayuden a preservar y mejorar el nivel de compromiso, lo que conlleva a una mejor eficacia en la atención y seguridad de los pacientes.

Así, se ha percibido que, en un hospital de Lima, existían deficiencias en el liderazgo transformacional, pues a los trabajadores no se les motivaba correctamente, no se les tomaba en cuenta en la elección de decisiones y no se les inspiraba y persuadía para el cumplimiento de las metas. Tal situación ha provocado

que los trabajadores del área de emergencia reflejen deficiencias en su compromiso y en el sentimiento de identificación con la institución, perjudicando su nivel de empeño durante la ejecución de las tareas (Ramirez, 2023). De acuerdo a ello, se planteó el siguiente dilema de indagación. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023?. Como problemas específicos se tendrán ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023?; ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023?; ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023?; y, ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023?.

De la misma manera, se planteó como propósito principal, determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023. Y como finalidades específicas, determinar la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023; determinar la relación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023; determinar la relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023; y, determinar la relación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.

Finalmente, se formuló la hipótesis principal, el cual fue: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023. Y, como específicas: Existe relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023; existe relación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023; existe relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal de

emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023; y, existe relación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron los diferentes precedentes de la investigación encontrando a nivel internacional diversos estudios.

Othman (2022) indica que los líderes influyen e inspiran a otros, desarrollan estrategias, organizan el trabajo y coordinan recursos, por ello, la forma de liderar una institución de salud puede incidir directamente el desempeño de las enfermeras y puede provocar consecuencias buenas o malas en el desempeño de la enfermería. La finalidad fue encontrar las repercusiones de la existencia de un líder que transforma e inspira en el compromiso de 253 enfermeros de dos hospitales gubernamentales de Jordania por lo que se desarrolló un diagnóstico cuantitativo, no experimental y correlacional. A través de la administración de la escala de Liderazgo Transformacional Global y la Escala de Compromiso Organizacional (OCQ) de Meyer y Allen se identificó que la existencia de un líder que transforma afecta de modo directa en el compromiso, con un valor $p=0.000$; además, se percibió que los años de experiencia fue un factor incidencia en el liderazgo transformacional ($p=0.000$). Por consiguiente, los gerentes de salud que asumen el papel de un líder transformador en el ambiente laboral pueden ayudar a los profesionales sanitarios a involucrarse con el cumplimiento de las metas y a mostrar mayor responsabilidad con la salud del paciente.

Sepúlveda *et al.* (2022) señalaron que la ejecución del liderazgo requiere del compromiso de los colaboradores de salud para el alcance de las metas y fines en común, favoreciendo el desempeño del trabajador y el éxito de la institución. La escasez de compromiso origina que los profesionales sanitarios no efectúen sus deberes y funciones delegadas; además, el ambiente de trabajo puede ser desfavorable, ocasionando que no se alcancen las metas establecidas, repercutiendo en la calidad del servicio. El propósito principal fue encontrar las repercusiones de la existencia de un líder que inspira en el compromiso de 100 colaboradores enfermeros del Hospital Regional Manuela Beltrán en Brasil por lo que se persiguió una metodología cuantitativa, no experimental y relacional. Se administró el cuestionario OCQ y el cuestionario de Liderazgo Transformacional Multifactorial (MLQ-5X) hallando que el 80% percibieron un grado eficiente de liderazgos transformacional y 71% compromiso alto; además, se prevalece influencia del liderazgo en el compromiso de permanencia ($p=0.000$) y normativo

($p=0.000$). Concluyendo que, un liderazgo transformacional eficiente ayudará a incrementar el compromiso laboral de los profesionales enfermeros.

Raoush (2022) señaló que los líderes dentro del sector de la salud tienen una gran demanda por su capacidad para practicar de manera efectiva y producir resultados aceptables para los pacientes. Por lo tanto, reconocer la conexión entre el liderazgo y el compromiso por el trabajo puede ayudar a las organizaciones a establecer un ambiente de trabajo más positivo, lo que conducirá a un óptimo desenvolvimiento laboral. El propósito de la indagación fue encontrar el vínculo entre la confianza en las formas de liderazgo y el compromiso de 389 colaboradores de salud de dos hospitales gubernamentales de Jordania, por lo que se persiguió una ruta cuantitativa y correlacional. Mediante la administración del cuestionario de Liderazgo de Fields y Winston se evidenció que prevalece una conexión directa entre la adopción de una clase de liderazgo de servicio por parte de los gerentes de hospitales y el compromiso de los empleados ($p<0.01$; $r=0.633$). En consecuencia, la existencia de una persona que inspira y transforma puede contribuir a las corporaciones de atención médica a lograr ventajas competitivas a través de un mayor compromiso de los colaboradores, siendo vital contar con líderes hospitalarios que utilicen su poder para persuadir y dirigir a los empleados para que alcancen objetivos organizacionales compartidos a través del empoderamiento y el estímulo.

Azevedo (2022) señala que las organizaciones sanitarias deben desarrollar prácticas de gestión que promuevan comportamientos positivos para la organización y las personas que trabajan en ella, como el compromiso con el trabajo. Ante ello, el liderazgo transformacional representa una herramienta esencial en las organizaciones del sector salud, pues está vinculada al fortalecimiento de las relaciones humanas y la conexión entre los profesionales sanitarios. El propósito central fue encontrar las consecuencias de la presencia de un líder transformador en el compromiso de 277 enfermeros de todo el territorio nacional de instituciones públicas y privadas en Brasil. Se desarrolló un diagnóstico cuantitativo y no experimental, donde se aplicó el MLQ-5X y el cuestionario OCQ. Se halló que la presencia de un líder transformacional se relacionó directamente con el compromiso organizacional ($p<0.01$; $r=0.555$), sobre todo con la dimensión afectiva ($p<0.01$; $r=0.612$) y normativa ($p<0.01$; $r=0.482$). En conclusión, cuanto

más positiva sea la percepción del liderazgo transformacional por parte de los colaboradores más comprometidos se sentirán con su trabajo, principalmente a nivel afectivo y normativo.

Uslu y Tersioğlu (2022) indicaron que la retención del personal es una inquietud presente en todas las organizaciones asistenciales, pues se requiere contar con una alta cantidad de profesionales capacitados para hacer frente a la demanda de pacientes. Por tanto, es relevante que los hospitales evalúen cómo desarrollan, apoyan y alientan a sus trabajadores y evaluar su impacto en las prioridades sanitarias y la conservación del colaborador. El propósito principal fue conocer la percepción de 153 enfermeras que laboran en un hospital universitario de Turquía sobre la existencia de un líder transformador y los efectos en el compromiso con el trabajo. Se ejecutó un diagnóstico cuantitativo y no experimental, donde se administraron dos formularios, hallando que el 9% tuvo compromiso organizacional total y el 24% de la satisfacción laboral; además, la presencia de un líder transformacional contribuirá a mejorar el compromiso institucional, con un valor $p=0.001$. En conclusión, existe incidencia de una variable sobre otra, por lo que los hospitales deben considerar cómo desarrollan, apoyan y alientan a sus trabajadores.

Amaliah (2021) indica que el funcionamiento de las organizaciones de salud depende del nivel de desempeño de los colaboradores. Un enfoque para mejorar el desempeño de estos empleados puede realizarse a través del liderazgo transformacional, a fin de crear una cultura corporativa y fortalecer el compromiso de los colaboradores. El problema principal suscitado fue que las enfermeras a menudo llegaban tarde, existían elevadas tasas de rotación y hubo una disminución del desempeño, afectando directamente la calidad del servicio. A partir de ello, se propuso encontrar el vínculo entre la existencia de un líder y el compromiso institucional de 289 colaboradores enfermeros del hospital Drajat Prawira Negara, por lo que se persiguió una ruta cuantitativa y relacional. A través de la administración de dos cuestionarios se detectó que prevalece un vínculo fuerte entre las variables de indagación ($p<0.01$; $\rho=0.606$). Por tanto, la existencia de un líder transformacional en los establecimientos de salud ayudará a lograr un alto compromiso laboral en los colaboradores sanitarios.

Novitasari (2020) indica que la contribución de los empleados del hospital será importante, si se realiza con acciones efectivas y se comportan adecuadamente. No sólo la cantidad de esfuerzo sino también la dirección del esfuerzo. Los rasgos que existen en los empleados, el esfuerzo o la voluntad de trabajar, así como el apoyo de la organización, son muy significativos para el éxito del desempeño y compromiso de los empleados. El fin fue detectar el efecto de la existencia de un líder transformador en el compromiso de trabajo de 300 colaboradores de los hospitales de Banten, Indonesia. Se ejecutó un diagnóstico cuantitativo, no experimental y relacional, donde se administraron dos cuestionarios. Se evidenció que la existencia de un líder transformador causa efecto directos en el compromiso organizacional, con un valor $p=0.001$. En conclusión, la existencia de un líder que transforma e inspira puede fortalecer el grado de afecto y responsabilidad de los colaboradores hacia la institución.

Ullah y Jhan (2020) señalan que el rol del profesional de salud es crucial para brindar la cura y la atención necesaria a los pacientes en los hospitales. Para ello, es muy importante que los colaboradores desempeñen el papel que se les espera con un completo sentido de responsabilidad. La rotación de trabajadores y el poco interés en la ejecución de sus tareas ponen en peligro todos los servicios de atención sanitaria. Ante ello, el estilo de liderazgo puede incidir en las capacidades laborales de las enfermeras y en los resultados relacionados con el trabajo. Teniendo en cuenta estos argumentos, se propuso encontrar las repercusiones del liderazgo transformacional en las acciones laborales de 206 enfermeros de diferentes hospitales de Pakistán. Se desarrolló un diagnóstico cuantitativo, no experimental y explicativo, donde se administraron el MLQ-5X y el cuestionario de satisfacción de Minnesota (MSQ). Se identificó la existencia de un líder que inspira y transforma provoca cambios positivos en el compromiso ($p<0.01$; $r= 0.356$). En conclusión, el grado de compromiso del encuestado con el trabajo aumenta cuando sus líderes practican con ellos estilos de liderazgo transformacional.

Sandnes *et al.* (2020) señalaron que en los hospitales públicos la satisfacción y la confianza en un líder tienen una influencia sustancial en el compromiso del colaborador, destacando la importancia de una buena relación de confianza en el lugar de trabajo. También es importante que los líderes comprendan

que un mayor compromiso laboral conduce a una fuerza laboral bien motivada, un mejor desempeño laboral, un bajo nivel de ausentismo laboral y una buena experiencia para el paciente. El propósito fue encontrar el vínculo entre la confianza en los líderes y el compromiso laboral de 137 colaboradores sanitarios de dos hospitales públicos de tamaño mediano de Noruega por lo que se persiguió una ruta cuantitativa y correlacional. A través de la aplicación del cuestionario se encontró que la confianza en los líderes tiene una conexión directa con el compromiso laboral ($p < 0.01$). En conclusión, una alta confianza en los líderes conduce a un alto compromiso laboral, representando una característica importante para un buen liderazgo.

Yeonsook (2019) indicaron que las organizaciones sanitarias enfrentan constantemente retos, por lo que se requiere de profesionales capacitados y comprometidos. La presencia de un líder transformacional tiene un efecto positivo en la confianza y la esperanza de los miembros, lo que conduce a cambios en las actitudes y el comportamiento, que incluso pueden conducir a una mejora de la eficiencia organizacional a través del apego y la lealtad a la organización. El propósito central fue detectar la conexión entre la existencia de un líder transformador en el compromiso de 653 colaboradores de salud en Corea del Sur. Se ejecutó un diagnóstico cuantitativo y relacional, donde se administraron el Cuestionario de Liderazgo Auténtico (ALQ) y el de Niehoff y Moorman. Se halló que prevalece un vínculo positivo entre las variables mencionadas ($p < 0.01$; $r = 0.555$). En conclusión, cuanto mayor es el verdadero liderazgo del supervisor inmediato percibido por los miembros de la organización, mayor es el compromiso organizacional.

A nivel nacional, Ramírez (2023) señaló que cuando las organizaciones sanitarias no cuentan con un líder transformacional el ambiente corporativo se vuelve desfavorable, los colaboradores no cuentan con un guía para lograr la superación personal, no existe motivación para el logro de las metas y no prevalece empatía entre el profesional y el paciente. Ante ello, el fin central de la indagación fue hallar si la existencia de líder que transforma ocasiona que 81 trabajadores se sientan comprometidos laboralmente en un instituto de salud de Lima, por lo que se persiguió una metodología cuantitativa y explicativa; además, se administró el MLQ-5X y el cuestionario OCQ. Los hallazgos identificaron que el 73% percibió un

nivel bueno de liderazgo y el 75% demostró un grado regular de compromiso; además, se encontró que solo la estimulación intelectual incidió en que los trabajadores se sientan comprometidos laboralmente ($p=0.040$). En conclusión, existe incidencia de una variable sobre otra, siendo relevante la existencia de un líder transformador para ayudar a fortalecer las capacidades del colaborador para resolver dilemas que ocurren en la organización y dar relevancia a los requerimientos del paciente

Jauregui (2023) señala que la presencia de un líder transformador y el compromiso con el trabajo son aspectos relevantes para las organizaciones sanitarias, pues tiene incidencia en la eficacia del servicio otorgado a los pacientes. En tal sentido, el propósito central fue hallar la conexión entre la existencia de un líder que transforma y el comportamiento institucional de 114 trabajadores gineco-obstétricos de una organización de salud de Lima, por lo que se persiguió una metodología cuantitativa, no experimental y correlacional; además, se administró el MLQ-5X y el cuestionario OCQ. Se evidenció gran parte de los participantes percibieron un grado regular de liderazgo transformacional (57%), compromiso afectivo (51%), continuo (64%) y normativo (55%); además, se encontró que las dimensiones del liderazgo repercutieron en el compromiso corporativo ($p=0.000$). En conclusión, la presencia de un líder transformador se relacionó con un grado alto de compromiso laboral, siendo importante que los gestores de salud desarrollen estrategias para mejorar las capacidades del líder transformacional, y así, lograr la lealtad del colaborador.

Martínez (2023) indicó que la gestión de colaboradores es una prioridad para las organizaciones de salud, debido a la carga que involucra la ejecución de este trabajo y a la responsabilidad de preservar la seguridad del paciente al momento de la intención. Ante ello, la presencia de un líder transformador puede ayudar a mejorar el comportamiento del trabajador, mejorando su forma de desenvolverse al momento de ejecutar las funciones. El problema percibido era la alta intención de los colaboradores por renunciar debido a las deficiencias en las compensaciones económicas, la escasez de apoyo entre colaboradores, falta de oportunidades de crecimiento y el poco acompañamiento a los trabajadores para el logro de las metas. A partir de lo expuesto, el propósito central fue detectar la conexión entre la existencia de un lidera que inspira y el compromiso de 107 colaboradores del área

de emergencia de una institución sanitaria de Tacna, por lo que se persiguió una metodología cuantitativa, no experimental y correlacional; además, se aplicó el MLQ-5X y el cuestionario OCQ. Se identificó que el 56.1% percibió un grado regular de liderazgo y el 53.3% evidenció un grado medio de compromiso; además, prevaleció una conexión directa entre las variables mencionadas ($p=0.000$). En conclusión, la existencia de un liderazgo transformacional eficiente se vinculó con un grado alto de compromiso laboral.

Palomino (2023) indicó que para preservar el compromiso del colaborador se requiere crear un ambiente favorable en el trabajo, basado en el respeto, empatía, apoyo y empoderamiento. De esta forma, se fortalecerá la lealtad del colaborador y se reducirá la probabilidad de ausentismo o renuncia. El fin central fue detectar las repercusiones del compromiso institucional en la felicidad en el trabajo de 133 enfermeras de una corporación sanitaria de Lima, por lo que se persiguió una metodología cuantitativa, no experimental y se administraron el cuestionario OCQ y el cuestionario de la Felicidad. Se halló que el 51.9% tuvo un grado medio compromiso y el 100% un grado alto de felicidad en el trabajo; además, predominó el nivel medio en las dimensiones compromiso afectivo (57.1%) y de continuidad (56.4%). Por tanto, el compromiso con el trabajo incide de forma directa en la felicidad en el trabajo.

Pereira (2022) señala que las instituciones de salud se requieren de profesionales comprometidos con su trabajo, pues sus acciones ocasionan repercusiones directas en la atención que se ofrece al usuario. A partir de ello, se consideró prioritario detectar la incidencia entre formas de liderar y el compromiso de 120 colaboradores de una institución sanitaria de Cuzco, por lo que se persiguió una metodología no experimental, relacional y se administró el MLQ-5X y el cuestionario OCQ. Se halló que predominó un nivel bajo de compromiso emocional (50%), continuo (43.5%) y normativo (50%); además. En conclusión, prevalece un vínculo significativo y positivo entre estilos de liderazgo y compromiso laboral, siendo relevante desarrollar los estilos de liderazgo en las instituciones de salud.

Bautista (2022) indica que la existencia de un líder transformacional está vinculada con el comportamiento, percepción y desempeño del colaborador; además, ayuda a fomentar un ambiente saludable para el colaborador. El propósito central de la indagación es encontrar el vínculo entre la existencia de un líder

transformador y clima en el trabajo de 90 enfermeros de un hospital de Lima, por lo que se ejecutó un diagnóstico cuantitativo, relacional y se administraron dos cuestionarios. Se halló que el 78.9% de participantes percibieron un grado moderado de liderazgo, en el 11.1% fue alto y solo en el 10% fue bajo; además, se encontró un grado medio de motivación inspiracional (73.3%), carisma (60%), estimulación intelectual (74.4%) y de consideración individualizada (70%). En conclusión, prevalece una conexión positiva entre las variables indagadas, por tanto, el liderazgo en la salud es un elemento indispensable en la gestión de los colaboradores.

Yapura (2022) señala que la existencia de un líder que inspire puede ocasionar sentimientos positivos en el colaborador e incrementar su nivel de participación en las actividades organizacionales. El problema suscitado fue que el colaborador sanitario no tiene conocimiento sobre las actividades que realiza y prevalece la falta de líderes para establecer relaciones de comunicación y de apego emocional con la institución. El propósito central fue detectar el efecto de la existencia de un líder que inspira en la felicidad organizacional de 280 colaboradores de un hospital de Cuzco, por lo que se efectuó un diagnóstico cuantitativo y explicativo, donde se administraron dos cuestionarios. Se halló que el 41.1% percibió un grado medio de liderazgo y el 61.8% un grado alto de felicidad; además, predominó el grado medio en la motivación inspiracional (37.9%), carisma (39.3%), estimulación intelectual (41.8%) y consideración individualizada (42.9%). En conclusión, prevaleció una conexión directa entre las variables indagadas, resaltando la relevancia de un líder transformador para fortalecer los sentimientos hacia la institución.

Caisahuana (2021) señala que el liderazgo y la responsabilidad con el trabajo que reflejan los profesionales tienen una importante relevancia en la gestión organizativa en las instituciones de salud que direcciona su permanencia y competitividad. El propósito central es encontrar las consecuencias de la presencia de un líder que transforma en el compromiso de 75 profesionales farmacéuticos de una organización sanitaria de Lima, por lo que se persiguió una metodología cuantitativa, relacional y se administró el MLQ-5X y el cuestionario OCQ. Se detectó que el 64% distinguió un nivel adecuado de liderazgo y el 49.3% evidenció un grado alto de compromiso; además, se encontró que la motivación inspiracional y la

consideración individualizada se vincular de forma positiva con el compromiso institucional, con un valor $p=0.001$ en ambos casos. En conclusión, la existencia de un líder transformacional ocasionará efectos significativos en el grado de compromiso laboral.

Palomino (2021) señala que el compromiso del colaborador depende de las acciones del líder; sin embargo, se continúan encontrando deficiencias en el ámbito sanitario. La incidencia que tiene el gerente de salud en los trabajadores conllevaría a cambios en el compromiso laboral a largo plazo ocasionando cambios culturales en la institución. El fin central es hallar si la existencia de líder que transforma ocasiona que 65 trabajadores se sientan comprometidos laboralmente en la micro red Kishuara, por lo que se persiguió una metodología cuantitativa y correlacional causal; y se administró el MLQ-5X y el cuestionario OCQ. Se halló que el 55% percibió un grado elevado de liderazgo y el 75% compromiso moderado; además, solo la estimulación intelectual y la consideración individualizada tuvieron una incidencia directa en el compromiso organizacional, con un valor $p=0.000$ en ambos casos. En conclusión, el liderazgo transformacional asume un papel relevante en las organizaciones de salud, pues tiene efectos directos en el compromiso de los participantes con los objetivos institucionales.

Medina (2020) indica que contar con trabajadores comprometidos es un gran desafío para las organizaciones sanitarias, lo que conlleva a ventajas para preservar el éxito de la institución. De la misma forma, es necesario contar con líderes transformadores que motiven e inspiren a sus seguidores al logro de las metas. El propósito central fue hallar si la existencia de líder que transforma ocasiona que 109 trabajadores se sientan comprometidos laboralmente en una clínica privada en Lima, por lo que se persiguió una ruta cuantitativa, no experimental y explicativa; y se efectuó el MLQ-5X de Bass y Avolio y el cuestionario OCQ. Se halló que la existencia de un líder que inspira no se relacionó con el compromiso de permanencia, normativo y emocional de los colaboradores, pues el valor de significancia fue mayor a 0.05. Concluyendo que, la presencia de un líder transformacional no ayudó a la mejora del compromiso institucional, resaltando la importancia de evaluar las características sociodemográficas de los colaboradores para tener un mayor alcance de la realidad suscitada.

A continuación, se presentaron las teorías que revelan que para lograr que los recursos humanos puedan contribuir óptimamente en la organización, se necesita un líder que pueda infundir confianza en sus subordinados y brindar oportunidades para que exploren su potencial para el avance organizacional.

La teoría del intercambio líder-miembro (LMX) enfatiza la conexión diádica entre el líder y el subordinado, la cual surgió como una crítica a los enfoques del liderazgo donde se establecía que los líderes trataban a todos los subordinados de la misma manera. El postulado principal es que los seguidores no deben ser tratados por igual, pues cada persona es única y cuenta con diferentes necesidades; por lo que un trato diferenciador conlleva a repercusiones positivas en el bienestar en el trabajo y la eficacia del colaborador (López-Ibort *et al.*, 2020).

La teoría del liderazgo a partir de los rasgos, donde se expone que las personas no pueden ser líderes a través de la experiencia, sino que ya están destinadas a serlas desde el nacimiento, mediante la presencia de rasgos innatos, tanto corporales como de personalidad. Esta teoría se elabora a partir de la observación de las particularidades de muchos líderes, sean triunfadores o no. Ambas observaciones se utilizan para pronosticar la eficacia del liderazgo (Verawati y Hartono, 2020).

La teoría del comportamiento se desarrolló para contrarrestar la teoría de los rasgos, enfatizando que una persona puede ser líder no desde el nacimiento, sino mediante el aprendizaje de comportamientos específicos y a través de la experiencia, sin tomar en cuenta el contexto o entorno donde el líder se desenvuelve. (Benimira y Agboola, 2021).

La teoría de la contingencia de Fiedler se basa en el contexto en el cual el líder se desenvuelve y va fortaleciendo sus habilidades. Esta teoría se sustenta en la creencia de que una persona no puede ser líder a partir de las cualidades innatas desde el nacimiento, sino que surge de la interacción entre la orientación motivacional y el grado en que los líderes comprenden y abordan adecuadamente las necesidades de sus respectivas organizaciones. Además, explica cómo las decisiones y acciones de liderazgo dependen de los determinantes internos y externos basados en situaciones presentes. Por ello, se destaca la importancia de que el líder esté expuesto a diferentes contextos a fin de mejorar su capacidad de adaptabilidad e incrementar su experiencia (Benimira y Agboola, 2021).

La teoría del liderazgo transformacional, propuesto por James MacGregor Burns en 1978, donde se establecieron las diferencias entre aquellos individuos que lideraban a través de recompensas y aquellos que lideraban mediante la inspiración y motivación. En la teoría establecieron que los líderes transformacionales tienen la capacidad de guiar y fomentar la atención plena de los empleados al enunciar una visión que aumenta la conciencia y la consideración de los colaboradores por la importancia de los valores, objetivos y desempeños de la organización (Giddens, 2018).

La teoría del intercambio social explica el vínculo positivo esperado entre las conductas de un líder que transforma y el compromiso institucional; además, postula que la relación entre un líder y sus subordinados se basa en una relación de intercambio recíproco, y que la satisfacción psicológica y emocional obtenida de los comportamientos de un líder transformacional lleva a los colaboradores a estar altamente comprometidos con su establecimiento de trabajo (Kim y Shin, 2019).

El modelo tridimensional de Meyer y Allen, desarrollado en 1984, estableció en primera instancia la presencia de compromiso y de continuidad, vinculados a los sentimientos hacia el centro de labor y a la necesidad de continuar en laborando, que completaron posteriormente con el aspecto normativo, basada está en el deber moral que posee el colaborador para ayudar al cumplimiento de las metas institucionales (Ávila y Pascual, 2020).

Seguidamente se expondrá el marco teórico que sustenta la conceptualización de las variables diagnosticadas.

La existencia de un líder que transforma ha surgido como uno de los estilos de liderazgo más importantes que fomentan mayores niveles de compromiso en los colaboradores, definido como un proceso donde los líderes y seguidores crecen y llegan al triunfo a través de una labor perseverante y colaborativa (Iqbal *et al.*, 2020). Por su parte, Bass y Avolio (como se citó en Louw, 2017) expresan que es el liderazgo que permite a los líderes superar el desempeño esperado, dando como resultado una mejora de los grados de familiaridad, admiración y lealtad de los seguidores.

En este marco, los individuos que lideran e inspiran ocasionan un efecto directamente relevante en la satisfacción de los colaboradores a través de la provisión de apoyo, estímulo, empoderamiento psicológico, retroalimentación

positiva, apoyo a la comunicación abierta y mostrando respeto. Este comportamiento de liderazgo ayuda a fomentar una condición agradable en el lugar de trabajo, que se identifica por una mayor colaboración entre los integrantes, trabajo en equipo y bajas tasas de conflictos (Jankelová y Joniakova, 2021).

En efecto, el trabajo de un líder no es simplemente controlar u otorgar órdenes a sus subordinados, sino que la tarea principal del líder es inspirar y guiar a los colaboradores al alcance de los objetivos (Bracamonte y Gonzales-Argote; 2022). Por tanto, deben tener la capacidad de influir en el pensamiento del colaborador y tomar en cuenta sus ideas para el establecimiento de decisiones y el desarrollo de estrategias. De esta forma lo hará sentir especial y que es una pieza clave para el funcionamiento de la institución (Kapter *et al.*, 2020).

Bass y Avolio (como se citó en Wahjono *et al.*, 2021) señalaron que el liderazgo transformacional se refiere al líder que lleva al seguidor más allá de sus intereses propios a través de la motivación inspiracional, influencia idealizada, consideración individualizada y estimulación intelectual.

La motivación inspiracional, agrupa comportamientos de apoyo para incrementar la motivación de los seguidores, su nivel de optimismo sobre el futuro y articular la visión de la organización entre los subordinados. Así, considerar y establecer una clara orientación futura para el personal son algunos de los efectos motivacionales de un líder que transforma (Poturak *et al.*, 2020).

La influencia idealizada se basa en la destreza del líder para convertirse en un modelo a seguir en sus discípulos debido a sus asombrosas capacidades y altas doctrinas de ética (Hossain, 2019). En otras palabras, se basa en la capacidad de generar visión y un sentido de propósito; además de respeto y confianza para que sus seguidores se sientan reconocidos con sus propios valores y creencias (López-Zapata y Hincapié-Montoya, 2017).

La consideración individualizada, se basa en las capacidades que posee un líder para fomentar una relación de apoyo a través de la atención personal y el interés por conocer las necesidades y sentimientos de los seguidores (Hussain y Khayat, 2021). Así, los líderes transformacionales que aplican este aspecto en la gestión de la organización básicamente guían a sus seguidores y actúan como mentores; además, buscan fomentar una conexión social que ayudará al

incremento de confianza en los colaboradores para el cumplimiento de tareas (Hossain, 2019).

La estimulación intelectual, definida como un factor relevante para aumentar la confianza de los colaboradores y logren desarrollar una estabilidad emocional y situacional más efectiva y resolver sus problemas por sí mismos. También, contribuye a que se sientan motivados para comprender y fomentar los conocimientos y habilidades básicas de otros compañeros de trabajo para compartir nuevas ideologías (Ng y Riveira, 2018).

Por otro lado, el compromiso con el centro laboral es la actitud laboral relacionada a la lealtad del colaborador hacia la corporación, a la voluntad de hacer un esfuerzo para el alcance de los fines corporativos y al deseo de seguir siendo miembro de la empresa, el cual surge como consecuencia de las comodidades o beneficios que pueda ofrecer cada organización (López-Ibort *et al.*, 2020). En otras palabras, muestra la magnitud de conexión que los empleados tienen con su centro de labor, el cual genera diversas ventajas tanto para los empleados como para la empresa (Iqbal *et al.*, 2020).

En general, el compromiso con el trabajo se ve reflejado en el interés del colaborador por seguir siendo parte de una institución y continuar luchando por ella, mostrado por la unión de los deseos individuales y corporativos, la lealtad del colaborador con la institución y el sentimiento de responsabilidad en la ejecución de funciones y el alcance de las metas (Lopez *et al.*, 2023). Uno de los modelos más reconocidos de compromiso institucional es el modelo de Meyer y Allen, quienes establecieron que un colaborador debe comprometerse con su centro de labor desde el aspecto afectivo, normativo y de continuidad (Devece *et al.*, 2016).

El compromiso afectivo está emparentado con el apego sentimental del colaborador a la organización que provoca el incremento del deseo por ser parte de la empresa. Las personas con una fuerte responsabilidad emocional trabajan en la corporación por su propia voluntad, no por obligación (Devece *et al.*, 2016). Por tanto, esta dimensión afectiva se caracteriza por el pensamiento del colaborador de que la ejecución de sus funciones es importante para el alcance de las metas corporativas y que cuenta con el apoyo de su jefe y de toda la institución para el desarrollo de las funciones (Grego-Planer, 2019).

El compromiso normativo, caracterizado por la obligación moral que presenta el colaborador hacia la corporación. Desde esta perspectiva, la lealtad a la organización existe debido a una noción interna del individuo, o a una norma basada en un sentido del deber, principios y ética, por ello, el individuo permanece comprometido con la empresa independientemente de las mejoras realizadas a lo largo de los años o de una mayor satisfacción, es decir, se compromete simplemente porque siente una obligación moral y para recompensar a la empresa con su permanencia, ya que cree que su salida sería un acto de deslealtad (Devece *et al.*, 2016).

El compromiso continuo se caracteriza por la comparación que ejecuta el colaborador sobre los costos que involucra seguir o renunciar al puesto laboral, sin tener en cuenta los sentimientos. Por lo tanto, el trabajador contratado permanece en la organización por conveniencia, y esta situación se convierte en un problema para la organización cuando los empleados ya no perciben su salida como algo inconveniente (Grego-Planer, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Investigación tipo básica porque se caracterizó por utilizar las teorías existentes sobre las variables, y así, se logró mejorar los conocimientos existentes sobre la existencia de un líder que transforma en el compromiso del profesional sanitario (Arias y Covinos, 2021). Además, fue de enfoque cuantitativo ya que se ejecutó un diagnóstico numérico de las variables y se utilizaron pruebas estadísticas para contrastar la hipótesis de indagación (Hadi *et al.*, 2023).

Se ejecutó el diseño no experimental dado que no hubo alteraciones sobre la variable de interés y los datos registrados se tomaron en el estado normal o natural. Y, fue transversal pues la información fue recaudada en un lapso de tiempo único (Arias *et al.*, 2022). Por otra parte, fue de nivel correlacional, pues se pretendió indagar sobre el vínculo o relación que predomina entre dos o más variables de indagación (Arias, 2020).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual:

Es el liderazgo que permite a los líderes superar el desempeño esperado, dando como resultado la optimización de los rangos de confianza, admiración y lealtad de los seguidores. Es un estilo que permite tanto al líder como a los seguidores comprometerse en confianza mutua y generar resultados superiores a lo normal (Louw, 2017).

Definición operacional:

Para la evaluación del liderazgo transformacional se utilizó el cuestionario de liderazgo transformacional de Bass y Avolio, que consta de 4 dimensiones: motivación inspiracional, influencia idealizada, consideración individualizada y estimulación intelectual.

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual:

Es la actitud laboral relacionada a la lealtad del colaborador hacia la organización, a la voluntad de hacer un esfuerzo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y al deseo de seguir siendo miembro de la empresa (López-Ibort *et al.*, 2020).

Definición operacional

Para el estudio del compromiso de los colaboradores se empleó el cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen, que consta de 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Es el conglomerado de fenómenos o personas que tienen rasgos similares (Sucasaire, 2022). Así, la población fue 100 colaboradores del área de emergencia de un Hospital Nacional de Lima que presente los siguientes criterios de inclusión: (i) Colaborador sanitario que mantiene vínculo laboral actual nombrados o por contrato de servicios. (ii) Colaboradores que hayan admitido participar en el estudio, respaldado mediante la firma del consentimiento informado y (iii) Colaboradores que tengan la disponibilidad de tiempo para intervenir en el estudio. Se excluirán a: (i) Colaboradores que por condiciones de salud no pueden estar presentes en la encuesta, (ii) Colaboradores que no pertenezcan al área de emergencia del hospital en estudio y (ii) Colaboradores que no hayan aceptado participar en el estudio.

La muestra representa a una proporción característica de la totalidad poblacional, de donde se recopila datos para solucionar los propósitos de indagación (Hadi *et al.*, 2023). Así, la muestra fueron 80 colaboradores del área de emergencia de un Hospital Nacional de Lima, elegida mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple.

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 * p * q * N}{Z_{\alpha}^2 * p * q + e^2 * (N - 1)} =$$

$$n_0 = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 100}{1.96^2 * 0.5 * 0.5 + 0.05^2 * (100 - 1)} = 79.5 = 80$$

N= población = 100

Z= nivel de confianza =95% =1.96

e= margen de error=5%= 0.05

p= % aceptación= 50%= 0.5

q=% de rechazo=50%=0.5

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de la encuesta se emplea para explorar las percepciones de la población mediante un cuestionario, conformado por interrogantes formuladas de manera sistémica y con opciones de respuesta ordinal (Arias, 2020).

Así, para la variable uno se empleó el instrumento denominado “Escala de medición de liderazgo transformacional” de Bass y Avolio, tomado del estudio de Ramírez (2023), basado en una escala tipo Likert y conformado por 40 interrogantes distribuidos en cuatro dimensiones: motivación inspiracional, influencia idealizada, consideración individualizada y estimulación intelectual, con 10 ítems cada una. Presentó la siguiente escala valorativa: bajo: 40-92 puntos; regular: 93-145 puntos y bueno: 146-200 puntos. Y, para las dimensiones se consideraron: influencia idealizada (bajo: 10-23 puntos; regular: 24-36 puntos; bueno: 37-50 puntos); motivación inspiracional (bajo: 10-23 puntos; regular: 24-36 puntos; bueno: 37-50 puntos); estimulación intelectual (bajo: 10-23 puntos; regular: 24-36 puntos; bueno: 37-50 puntos) y consideración individualizada (bajo: 10-23 puntos; regular: 24-36 puntos; bueno: 37-50 puntos).

El instrumento fue sometido por la valoración de tres expertos y su fiabilidad de Alpha de Cronbach fue de 0.924, lo que señala que es apto para ser aplicado (Ramírez, 2023). Sin embargo, se requirió que este proceso sea actualizado, por lo que el instrumento fue sometido nuevamente a validación por 3 jueces expertos (Anexo 6) y la confiabilidad se ejecutó mediante una prueba piloto y la aplicación del coeficiente del Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 0.888 (Ver anexo 8).

Para el diagnóstico de la variable dos se empleó el instrumento denominado “Cuestionario de compromiso organizacional” de Meyer y Allen, tomado del estudio de Martínez (2023), el cual está basado en una escala tipo Likert, conformado por 18 interrogantes distribuidos en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo; con 6 ítems cada una. Presentó la siguiente escala valorativa: bajo: 18-41 puntos; medio: 42-65 puntos y alto: 66-90 puntos. Y, para las dimensiones se consideraron: compromiso afectivo: bajo: 6-13 puntos; medio: 14-22 puntos; alto: 23-30 puntos; normativo: bajo: 6-13 puntos; medio: 14-22 puntos; alto: 23-30 puntos y continuo: bajo: 6-13 puntos; medio: 14-22 puntos; alto: 23-30 puntos.

El instrumento se validó por la calificación de tres expertos y la fiabilidad de Alpha de Cronbach fue de 0.855, lo que señala que el cuestionario es apto para ser aplicado (Martinez, 2023). Sin embargo, se requirió que el instrumento se someta nuevamente a un proceso de validez por 3 jueces expertos (Anexo 6) y la confiabilidad se ejecutó mediante una prueba piloto y la administración del coeficiente del Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 0.872 (Ver Anexo 8).

3.5 Procedimientos

Se requirió el permiso al director del hospital para ingresar a sus instalaciones y al jefe del área de emergencia para coordinar los horarios de la aplicación del instrumento. Luego, se procedió a la explicación de los lineamientos del estudio a los participantes y a brindarles el consentimiento informado. Después, se procedió a la aplicación de los instrumentos, la cual duró aproximadamente 20 minutos. Las respuestas fueron organizadas en el programa Microsoft Excel y procesadas en el programa SPSS versión 26.

3.6 Método de análisis de datos

Se ejecutó un diagnóstico descriptivo para conocer el nivel de las variables diagnosticadas. A su vez, para dar solución a la problemática, se desarrolló la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, encontrando que los datos no sostienen distribución normal (Ver Anexo 9). Además, para conocer la magnitud de relación se aplicó la prueba de Rho de Spearman. Por último, los hallazgos se representaron mediante tablas y/o figuras con su concerniente interpretación.

3.7 Aspectos éticos

El Código de Ética de la Universidad César Vallejo establece los valores éticos que deben guiar el comportamiento de toda la comunidad universitaria. La universidad se rige por principios como la honestidad, la transparencia, la justicia, la responsabilidad, el reconocimiento y la defensa de los derechos y libertades humanas, la pluralidad, la inclusión, la equidad de género, la sostenibilidad, el compromiso social y la búsqueda de conocimiento. Esta indagación tuvo como cimiento en los fundamentos éticos descritos en el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo: Autonomía, basado en el respeto que mostró el investigador en la libertad del participante al decidir si desea formar parte del proceso investigativo, avalado con la firma del consentimiento informado (Ver anexo 5). Beneficencia, pues la ejecución del estudio estuvo direccionada a

establecer recomendaciones para favorecer el bienestar del participante. No maleficencia, no se ocasionó algún daño al participante y de Justicia, la investigación respetó los derechos formulados en la ley nacional, además se tuvo presente la transparencia y la precaución (Universidad César Vallejo, 2020).

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística Descriptiva

Características sociodemográficas

Tabla 1

Características sociodemográficas en el personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.

Características sociodemográficas		n	%
Edad	18-29 años	9	11.3
	30-59 años	71	88.0
	60 años a más	0	0.0
Sexo	Femenino	47	58.8
	Masculino	33	41.3
Estado civil	Casado (a)	35	43.8
	Soltero (a)	30	37.5
	Separado (a)	2	2.5
	Divorciado (a)	4	5.0
	Conviviente	9	11.3
		Administración	4
Profesión	Cirujano	2	2.5
	Enfermería	22	27.5
	Farmacia	12	15.0
	Medicina	35	43.8
	Tecnología médica	3	3.8
	Psicología	1	1.3
	Odontología	1	1.3
Tiempo de servicio	De 1 a 5 años	32	40.0
	De 6 a 10 años	22	27.5
	De 11 a 15 años	8	10.0
	Más de 15 años	18	22.5

Interpretación:

En la tabla 1 se evidencia que el 88% de colaboradores tenían entre 30 a 59 años, el 58.3% eran de sexo femenino, el 43.8% eran casados (as) y el 37.3% tenían como estado civil soltero; además, se encontró que el 43.8% eran profesionales de medicina y el 40% tenían entre 1 a 5 años de servicio.

Variable: Liderazgo transformacional

Tabla 2

Nivel de liderazgo transformacional en el personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.

Liderazgo transformacional	n	%
Bajo	3	3.8
Regular	17	21.3
Bueno	60	75.0
Total	80	100.0

Interpretación:

En la tabla 2 se evidencia que el 75% de colaboradores percibieron como bueno el liderazgo transformacional, mientras que en el 21.3% predominó el nivel regular.

Dimensiones de la variable liderazgo transformacional

Tabla 3

Nivel de las dimensiones del liderazgo transformacional en el personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.

	Influencia idealizada		Motivación inspiracional		Estimulación intelectual		Consideración individualizada	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	2	2.5	2	2.5	5	6.3	4	5.0
Regular	16	20.0	14	17.5	15	18.8	21	26.3
Bueno	62	77.5	64	80.0	60	75.0	55	68.8
Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0	80	100.0

Interpretación:

En la tabla 3 se percibe que gran parte de los colaboradores calificaron como buena la influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada otorgada por el líder, representado por un 77.5%, 80%, 75% y 68.8%, respectivamente.

Variable: Compromiso organizacional

Tabla 4

Nivel de compromiso organizacional en el personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.

Compromiso organizacional	n	%
Bajo	1	1.3
Medio	57	71.2
Alto	22	27.5
Total	80	100.0

Interpretación:

En la tabla 4 se evidencia que el 71.3% de colaboradores reflejaron un nivel medio de compromiso en el trabajo, seguido del 27.5% donde predominó el nivel alto.

Dimensiones de la variable compromiso organizacional

Tabla 5

Nivel de las dimensiones del compromiso organizacional en el personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.

	Compromiso afectivo		Compromiso continuo		Compromiso normativo	
	n	%	n	%	n	%
Bajo	1	1.3	19	23.8	2	2.5
Medio	62	77.5	49	61.3	46	57.5
Alto	17	21.3	12	15.0	32	40.0
Total	80	100.0	80	100.0	80	100.0

Interpretación:

En la tabla 5 se evidencia que gran parte de los colaboradores reflejaron niveles medios de compromiso afectivo, continuo y normativo, representado por el 77.5%, 61.3% y 57.5%, respectivamente.

4.2 Estadística Inferencial

Hipótesis General:

Hi: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.

Ho: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.

Tabla 6

Relación entre liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	0.298**
		Sig. (bilateral) 0.007
		N 80

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 6, se evidencia que el valor $p=0.007$, lo que significa que predomina una relación significativa positiva entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el personal de emergencia de un Hospital Nacional en Lima, por lo tanto, se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. A su vez, el valor de correlación de Spearman es de 0.298, lo que indica que la fuerza de correlación que predomina es baja (Ver Anexo 10). Ello significa que la presencia de un líder transformacional puede incidir de forma positiva en el compromiso de los colaboradores.

Hipótesis Específica 1:

Hi: Existe relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023

Ho: No existe relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023

Tabla 7

Relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	0.331**
		Sig. (bilateral)	0.003
		N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 7, se evidencia que el valor $p=0.003$, lo que significa que predomina una relación significativa y positiva entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional en Lima, por lo tanto, se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. A su vez, el valor de correlación de Spearman es de 0.331, lo que indica que la relación que predomina es baja (Ver Anexo 10). Ello significa que la presencia de un líder que transmite confianza y que representa un modelo a seguir puede incidir de forma positiva en el compromiso de los colaboradores.

Hipótesis Específica 2:

Hi: Existe relación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023

Ho: No existe relación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023

Tabla 8

Relación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023

		Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación
		0.274**
		Sig. (bilateral)
		0.014
		N
		80

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 8, se evidencia que el valor $p=0.014$, lo que significa que la motivación inspiracional se relaciona positivamente con el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional en Lima, por lo tanto, se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. A su vez, el valor de correlación de Spearman es de 0.274, lo que indica que la relación que predomina es baja (Ver Anexo 10). Ello significa que la presencia de un líder capaz de motivar a sus seguidores puede ayudar a incrementar la magnitud de compromiso laboral en los colaboradores.

Hipótesis Específica 3:

Hi: Existe relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.

Ho: No existe relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.

Tabla 9

Relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	0.268**
		Sig. (bilateral)	0.016
		N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 9, se evidencia que el valor $p=0.016$, lo que significa que la estimulación intelectual se vincula positivamente en el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional en Lima, por lo tanto, se admite la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. A su vez, el valor de correlación de Spearman es de 0.268, lo que indica que la relación que predomina es baja (Ver Anexo 10). Ello significa que la presencia de un líder con la capacidad de estimular intelectualmente a sus seguidores puede contribuir a incrementar el compromiso laboral en los colaboradores.

V. DISCUSIÓN

El estilo de liderazgo transformacional es una de las funciones clave de la gestión organizacional, relacionado con la ejecución de acciones que ayudan a mejorar el pensamiento de los colaboradores sobre la importancia del trabajo y las tareas ejecutadas. En el ámbito sanitario, los gestores de salud deben brindar mayor importancia al liderazgo transformacional y el compromiso en el trabajo en los recursos humanos, cuyo análisis puede ayudar a conocer la realidad actual de las organizaciones de salud y desarrollar estrategias para mejorar las deficiencias encontradas, reduciendo los efectos negativos sobre la calidad de atención otorgada a la población y en el desempeño hospitalario.

En tal sentido, la finalidad principal de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023. A través de la administración de la Escala de medición de liderazgo transformacional de Bass y Avolio; y del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen se logró encontrar que el 75% de colaboradores percibieron un nivel bueno de liderazgo transformacional, dado que señalaron estar de acuerdo con la forma en cómo se el líder los motiva para el incremento del optimismo hacia el futuro; además, indicaron que el líder desarrolla acciones para fortalecer la confianza que los trabajadores sienten hacia sus propios conocimientos.

Ello coincidió con lo encontrado por Sepúlveda *et al.* (2022), quienes evidenciaron que el 80% percibieron un grado eficiente de liderazgos transformacional. A su vez, en las indagaciones nacionales de Ramírez (2023) y Caisahuana (2021), también se encontraron calificaciones buenas hacia el líder transformador, representado por un 73% y 64%, respectivamente. Sin embargo, se encontraron diferencias con los estudios de Bautista (2022) y Yapura (2022), donde predominó un grado moderado, con un 78.9% y 41.4%, respectivamente. Tales diferencias se pueden asociar a que cada organización establece sus propias prioridades al momento de gestionar los recursos humanos, a pesar de ello, se ha destacado la importancia de fortalecer el liderazgo transformacional en las organizaciones sanitarias.

Lo descrito anteriormente se sustenta con lo mencionado por Bass y Avolio (como se citó en Louw, 2017), quienes destacaron la importancia de la presencia

el líder que ayude a los colaboradores a superar el desempeño esperado, dando como resultado una mejora de los grados de familiaridad, admiración y lealtad hacia la organización de trabajo. A partir de ello, se puede afirmar que la existencia de un líder que transforma ocasiona que los colaboradores tengan una visión mas clara y colectiva sobre los objetivos institucionales, aumentando su empeño y confianza para alcanzarlos. Por este motivo, las organizaciones de salud deben contar con líderes capaces de aumentar el estímulo y el compromiso entre los miembros mediante su comportamiento carismático y su capacidad de motivación a lo colaboradores al logro de los objetivos organizacionales.

Respecto al compromiso con el trabajo, se evidenció que el 71.2% reflejaron un grado medio de compromiso, debido a que los colaboradores señalaron no sentir apego emocional con la institución, reduciendo su deseo por continuar formando parte de la misma. Tales hallazgos fueron similares a lo encontrado por Martínez (2023) y Ramírez (2023), quienes también detectaron que predomina un grado medio de compromiso en los colaboradores sanitarios, con un 53.3% y 75%, respectivamente.

Estos resultados se presentan por que el compromiso con el trabajo es la actitud laboral relacionada a la lealtad del colaborador hacia la corporación y al deseo de seguir siendo miembro de la empresa, el cual surge como consecuencia de las comodidades o beneficios que pueda ofrecer cada organización (López-Ibort *et al.*, 2020). Por tanto, se puede afirmar que el compromiso organizacional es importante y valioso para las organizaciones de salud, pues ayuda al logro de los objetivos y está vinculado con la atención que se le pueda brindar al paciente.

De acuerdo a ello, en la indagación se demostró que el liderazgo transformacional se relaciona de manera positiva con el compromiso organizacional del personal de emergencia ($p=0.000$; $\rho=0.298$). Ello significa que la presencia de un líder transformacional puede ayudar al crecimiento del nivel de compromiso en los colaboradores. Estos resultados fueron similares a lo hallado a nivel internacional por Novitasari (2020) , Uslu y Tersioğlu (2022), Azevedo (2022) y Othman (2022), quienes encontraron que los gerentes de salud que asumen el papel de un líder transformador pueden ayudar a los profesionales sanitarios a involucrarse con el cumplimiento de las metas y a mostrar mayor compromiso con la institución, deduciendo que cuanto más positiva sea la percepción del liderazgo

transformacional más comprometidos se sentirán con su trabajo, aun valor $p=0.001$, $p=0.001$, $p=0.001$ y $p=0.000$, respectivamente. A su vez, se evidenciaron similitudes con la indagación de Pereira (2022), Jauregui (2023) y Martínez (2023), quienes detectaron un vínculo significativo y positivo entre las variables indagadas, a un valor $p=0.000$ en los tres casos.

Los hallazgos descritos anteriormente se sustentan en base a la teoría del intercambio social, donde se explica el vínculo positivo esperado entre las conductas de un líder que transforma y el compromiso institucional; además, señala que la relación entre un líder y sus subordinados se basa en una relación de intercambio recíproco, y que la satisfacción emocional obtenida de los comportamientos de un líder transformacional lleva a los colaboradores a estar altamente comprometidos con su trabajo (Kim y Shin, 2019). A partir de ello, se deduce que los líderes transformacionales tienen la capacidad de ayudar a mejorar el compromiso de los colaboradores al alentarlos a pensar de forma crítica y novedosa para el establecimiento de decisiones, al inspirar lealtad y reconociendo las necesidades de cada uno de ellos para contribuir al desarrollo personal. Al alentar a los seguidores a buscar nuevas formas de abordar los problemas y desafíos, e identificarse con las necesidades de los seguidores, los líderes transformacionales pueden motivar a sus seguidores a involucrarse más en su trabajo, lo que resulta en mayores niveles de compromiso organizacional.

En efecto, de acuerdo a lo mencionado por Iqbal *et al.* (2020), la existencia de un líder que transforma ha surgido como uno de los estilos de liderazgo más importantes que fomentan mayores niveles de compromiso en los colaboradores. A su vez, Jankelová y Joniakova (2021), señalaron que los individuos que lideran e inspiran ocasionan un efecto directamente relevante en la satisfacción de los colaboradores mediante el otorgamiento de apoyo, estímulo, empoderamiento psicológico, retroalimentación positiva, apoyo a la comunicación abierta y mostrando respeto. Este comportamiento de liderazgo ayuda a fomentar una condición agradable en el ambiente de trabajo, que se identifica por una mayor colaboración entre los integrantes, trabajo en equipo y bajas tasas de conflictos.

En general, los hallazgos indican que los comportamientos de liderazgo transformacional estimulan el compromiso laboral y brindan una visión clara que puede ayudarlos a identificarse con los objetivos de la organización y comprender

cuán valiosas son sus contribuciones para lograr esta visión. De esta forma, se destaca la relevancia de contar con un líder transformador en la institución de salud, pues cumplen un papel vital en el incremento del compromiso de los empleados y sus sentimientos de pertenencia a la organización mostrando apoyo y consideración, sirviendo como modelos para mejorar las capacidades de sus seguidores para generar nuevas ideas y resolver problemas.

Por otro lado, para el objetivo específico 1, se detectó que la influencia idealizada se relaciona positivamente con el compromiso del personal de emergencia ($p=0.000$, $\rho=0.331$). Ello coincidió con el estudio de Jauregui (2023), donde se detectó que la influencia idealizada se vinculó directamente con el compromiso de los colaboradores de salud ($p=0.000$). Ello significa que la presencia de un líder que transmite confianza y que representa un modelo a seguir puede incidir positivamente en el compromiso de los colaboradores.

En este marco, se hace hincapié a lo mencionado por Hossain (2019), quien señaló que la influencia idealizada es una característica de un líder transformador, basado en la habilidad para convertirse en un modelo a seguir en sus discípulos debido a sus asombrosas capacidades y altas doctrinas de ética (Hossain, 2019). Es así como la presencia de esta característica en el líder puede conducir a que los colaboradores se sientan identificados con las metas, intereses y valores del líder. Un líder que es un modelo a seguir para sus seguidores y que se comporta de manera coherente con los valores que defiende, puede contribuir al incremento del compromiso con los valores, objetivos o comportamientos de la organización de salud.

En relación al objetivo específico 2, se reflejó que la motivación inspiracional se relaciona positivamente en el compromiso organizacional del personal de emergencia ($p=0.000$; $\rho=0.274$). Esas evidencias fueron semejantes a lo encontrado por Caisahuana (2021) y Jauregui (2023), quienes detectaron que la motivación inspiracional causó efectos positivos en el compromiso de los colaboradores de salud ($p=0.000$). Ello indica que la presencia de un líder capaz de motivar a sus seguidores puede ayudar a incrementar la magnitud de compromiso laboral en los colaboradores.

Al respecto, Poturak *et al.* (2020), indicaron que la motivación inspiracional agrupa comportamientos de apoyo para aumentar la motivación de los

colaboradores, su grado de optimismo sobre el futuro y articular la visión de la organización entre los subordinados. A partir de ello, se indica que los líderes con motivación inspiradora actúan de manera que alientan e inspiran a los colaboradores de salud agregando significado y desafío a su trabajo y mostrando pasión y optimismo. Como consecuencia, se podrá fortalecer el compromiso laboral en los colaboradores.

Respecto al objetivo específico 3, se evidenció que la estimulación intelectual se relaciona positivamente con el compromiso organizacional del personal de emergencia ($p=0.000$; $\rho=0.268$). Estos hallazgos coincidieron con lo encontrado por Palomino (2021) y Ramírez (2023), quienes establecieron que la estimulación intelectual contribuyó a que los trabajadores se sientan comprometidos laboralmente, a un valor $p=0.000$ y $p=0.040$, respectivamente. Ello significa que la presencia de un líder con la capacidad de estimular intelectualmente a sus seguidores puede contribuir a incrementar el compromiso laboral en los colaboradores.

Al respecto, Ng y Riveira (2018) han indicado que la estimulación intelectual es un factor importante para aumentar la confianza de los miembros del equipo para desarrollar una estabilidad emocional y situacional más efectiva y resolver sus problemas por sí mismos; además, ayuda al fomento de conocimientos y habilidades básicas de otros compañeros de trabajo para compartir nuevas ideologías. A partir de ello, se afirma que estimular intelectualmente a los colaboradores a cuestionar su forma de trabajar y a encontrar soluciones creativas a los problemas organizacionales puede influir no solo en las percepciones de que el trabajo es más desafiante sino también en sus percepciones de autonomía, dado que los colaboradores tendrán mayor flexibilidad para resolver problemas usando métodos novedosos. Así, los recursos humanos sentirán que cumple un rol relevante en la organización, fortaleciendo su nivel de compromiso con la misma.

Finalmente, de acuerdo al objetivo específico 4, se determinó que la consideración individualizada se relaciona positivamente con el compromiso organizacional del personal de emergencia ($p=0.000$; $Rho=0.260$). Tales hallazgos coincidieron con la indagación de Palomino (2021) y Jauregui (2023), donde se encontró que la consideración individualizada se vinculó positivamente con el compromiso del colaborador, a un valor $p=0.000$ en ambos casos. Ello significa que

la presencia de un líder que muestra interés por las necesidades de los colaboradores puede contribuir a incrementar el compromiso laboral en los colaboradores.

En este marco, se describe que la consideración individualizada se caracteriza por las capacidades que posee un líder para fomentar una relación de apoyo a través de la atención personal y el interés por conocer las necesidades y sentimientos de los seguidores (Hussain y Khayat, 2021). Así, los líderes transformacionales que desarrollan este aspecto en la gestión de los colaboradores actúan como mentores; además, buscan fomentar una conexión social que ayudará al incremento de confianza en los colaboradores para el cumplimiento de tareas (Hossain, 2019). En base a ello, se indica que los líderes con rasgos de consideración individual ofrecen especial atención a cada seguidor individual para el alcance de las metas y ayudar al crecimiento personal de cada uno de ellos, de esta forma, se esta fortaleciendo la magnitud de compromiso en los colaboradores.

En general, el liderazgo transformacional abarca varios elementos claves que contribuyen al fortalecimiento del compromiso del colaborador. Mediante la influencia idealizada, los líderes podrán inspirar confianza y respeto, estableciendo una cultura de excelencia y seguridad del paciente dentro de los entornos sanitarios. Mediante la motivación inspiradora, los líderes tienen la habilidad de motivar e incentivar a los colaboradores, formando un sentimiento de empatía y dedicación para otorgar atención de alta calidad. La estimulación intelectual hace hincapié a que los líderes pueden fomentar el pensamiento crítico y la solución innovadora de problemas, preparando a los profesionales de salud a adaptarse a situaciones que cambian rápidamente. Por último, la consideración individualizada, donde los líderes tienen la capacidad de reconocer las diferentes necesidades de los colaboradores y sus fortalezas, suscitando su crecimiento profesional y fortaleciendo su compromiso con la institución.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se estableció que el liderazgo transformacional se relaciona de forma positiva y baja en el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional en Lima.

Segundo: Se determinó que la influencia idealizada se relaciona de manera positiva y baja en el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional en Lima.

Tercero: Se determinó que la motivación inspiracional se relaciona de manera positiva y baja en el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional en Lima.

Cuarto: Se determinó que la estimulación intelectual se relaciona de manera positiva y baja en el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional en Lima.

Quinto: Se determinó que la consideración individualizada se relaciona de manera positiva y baja en el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional en Lima.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a los gestores de salud, en coordinación con el área de recursos humanos, desarrollar capacitaciones o cursos de formación sobre liderazgo transformacional para los colaboradores, sobre todo los que ocupan el cargo de supervisores, basándose en acciones que ayuden a fortalecer la capacidad de motivar, persuadir, estimular e inspirar a los seguidores a lograr las metas laborales.

Segundo: Se sugiere al director del hospital, desarrollar líderes transformacionales que tomen en cuenta la influencia idealizada, a fin de que puedan demostrar comportamientos y atributos que garanticen un entorno de confianza y teniendo una política de puertas abiertas y brindando a los colaboradores acceso individual. De esta forma, el personal de emergencia será consciente del compromiso, apoyo y empatía de un líder y prevalecerá un sentimiento positivo hacia su trabajo, y, por ende, ayudará al fortalecimiento del compromiso institucional.

Tercero: Se sugiere al área de recursos humanos, desarrollar constantemente evaluaciones para conocer el liderazgo de los colaboradores de salud, para desarrollar estrategias enfocadas a mejorar las debilidades y a fortalecer las características positivas, dado que se ha percibido que la presencia de un líder transformador capaz de motivar a los colaboradores puede favorecer el compromiso laboral.

Cuarto: Se recomienda al director de la unidad de emergencia, promover la participación en los talleres de capacitación, congresos, pasantías y elaboraciones de artículos científicos, de manera que estimulen el intelecto del personal y a la vez el desarrollo profesional de los mismos.

Quinto: Se sugiere a los futuros investigadores, realizar una evaluación del estilo de liderazgo que proporcione información básica del estilo de liderazgo predominante en toda la línea de servicio. De esta forma se podrán conocer las dificultades que están obstaculizando la presencia de un liderazgo transformacional efectivo para el desarrollo de estrategias que ayuden a educar a los líderes en liderazgo transformacional.

REFERENCIAS

- Al-Dossary, R. (2022). Leadership Style, Work Engagement and Organizational Commitment Among Nurses in Saudi Arabian Hospitals. *Journal of Healthcare Leadership*, 14, 71-81. <https://doi.org/10.2147/JHL.S365526>
- Ali, H., Ranse, J., Roiko, A. y Desha, C. (2023). Enabling Transformational Leadership to Foster Disaster-Resilient Hospitals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph20032022>
- Amaliah, L. (2021). Leadership Style of Head Nurses against Job Satisfaction and Organizational Commitment of Staff Nurses. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 17(1), 24-35. <https://journal.unhas.ac.id/index.php/mkmi/article/view/12147/7299>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. José Luis Arias Gonzales.
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. y Vásquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
- Ávila, S. y Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista De Estudios Empresariales. Segunda Época*, 1, 201-226. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014>
- Azevedo, A. (2022). *Liderança Transformacional, Empenhamento e Turnover dos Enfermeiros: O Papel Mediador da Percepção de Suporte Organizacional*

- [Tesis de Maestría, Universidade do Minho].
<https://doi.org/http://repositorium.uminho.pt/handle/1822/79230>
- Bautista, E. (2022). *Liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en el personal de enfermería del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7673>
- Bedriñana, J. y Saavedra, M. (2023). Estilos de liderazgo y desempeño laboral en médicos del hospital Vitarte – Lima 2018. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 23(3), 92-99. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v23i3.5631>
- Benimira, S. y Agboola, M. (2021). Evolution of leadership theory. *BMJ Leader*, 5, 3-5. <http://dx.doi.org/10.1136/leader-2020-000296>
- Bracamonte, L. y Gonzales-Argote, J. (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada de la Fundación MenteClara*, 7, 1-19. <https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/265/465>
- Cabrera, O. (2022). Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. *Salud, Ciencia y Tecnología.*, 2(54), 1-10. <https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2022/sct221t.pdf>
- Caisahuana, A. (2021). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el servicio de farmacia en un hospital de Lima, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121726>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Construir un futuro mejor: acciones para fortalecer la Agenda 2030*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1a441acf-eeb3-462e-bf93-f2948a22f0ab/content>
- De la Cruz, M. (2023). Liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de Enfermería en un hospital de Vitarte Lima Este 2023. *Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales*, 23, 2949-2957.

<https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2023/12/Articulo-CS23-Margoth-J.pdf>

- Devece, C., Palacios-Marqués, D. y Alguacil, M. (2016). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment. *Journal of Business Research*, 69(5), 1857-1861. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.069>
- Giddens, J. (2018). Transformational leadership: What every nursing dean should know. *Journal of Professional Nursing*, 34(2), 117-121. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2017.10.004>
- Graham, R. y Wooshead, T. (2021). Leadership for continuous improvement in healthcare during the time of COVID-19. *Clinical Radiology*, 76(1), 67-72. <https://doi.org/10.1016/j.crad.2020.08.008>
- Grego-Planer, D. (2019). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in the Public and Private Sectors. *Sustainability*, 11(22), 6395. <https://doi.org/10.3390/su11226395>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, C. y Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación* (1era ed.). S.A.C, Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill
- Hossain, M. (2019). Components of transformational leadership behavior. *A International Journal of Multidisciplinary Research*, 5(3), 119-124. <https://eprajournals.com/IJMR/article/1310/abstract>
- Hussain, M. y Khayat, R. (2021). The Impact of Transformational Leadership on Job Satisfaction and Organisational Commitment Among Hospital Staff: A Systematic Review. *Journal of Health Management*, 23(4). <https://doi.org/10.1177/09720634211050463>
- Iqbal, K., Fatima, T. y Naveed, M. (2020). The Impact of Transformational Leadership on Nurses' Organizational Commitment: A Multiple Mediation

- Model. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1), 262-275. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10010021>
- Jankelová, N. y Joniakova, Z. (2021). Communication Skills and Transformational Leadership Style of First-Line Nurse Managers in Relation to Job Satisfaction of Nurses and Moderators of This Relationship. *Healthcare*, 9(3), 346. <https://doi.org/10.3390/healthcare9030346>
- Jauregui, J. (2023). *Liderazgo transformacional y comportamiento organizacional de los profesionales asistenciales del departamento de gineco-obstetricia en un hospital de Lima, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/113252>
- Kapter, N., Chaudhry, N., Tunio, M. y Ali, M. (2020). Impact of Leadership Style and Organizational Culture on Organizational Commitment. *Sukkur IBA Journal of Management and Business*, 7(1), 92-106. <http://journal.iba-suk.edu.pk:8089/SIBAJournals/index.php/sijmb/article/view/560/187>
- Kim, S. y Shin, M. (2019). Transformational leadership behaviors, the empowering process, and organizational commitment: investigating the moderating role of organizational structure in Korea. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(2), 251-275. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1278253>
- Labrague, L. (2023). Relationship between transformational leadership, adverse patient events, and nurse-assessed quality of care in emergency units: The mediating role of work satisfaction. *Australasian Emergency Care*. <https://doi.org/10.1016/j.auec.2023.08.001>
- Lopes, J., Bretas, C., Verwaal, E. y Machado, L. (2023). Influência do burnout no comprometimento organizacional em profissionais de saúde. *Revista de Administração de Empresas*, 63(3), 1-19. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020230305x>
- López-Ibort, N., Gonzáles, D., Antoñanzas, T. y Catalán, A. (2020). The Correlation between Leader–Member Exchange and Organisational Commitment among Spanish Registered Nurses: The Moderating Role of Sex and

- Hospital Size. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 721. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030721>
- López-Zapata, E. y Hincapié-Montoya, S. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Revista Espacios*, 38(57), 1-16. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>
- Louw, L. (2017). The relationship between transformational leadership and leadership effectiveness in Kenyan indigenous banks. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 15(0), 935. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.935>
- Martínez, S. (2023). *Liderazgo y compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un hospital de Tacna, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/115126>
- Medina, M. (2020). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3426>
- Mendoza, E. y Tejada, S. (2020). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3(1), 9-15. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.566>
- Muñoz-Palomar, D., Vázquez-de la Cruz, P., Roque-Martínez, K., Aguilar-Ramírez, M., Cajero-Dimas, A., Delgado-Pardo, J. y Compeán-Padilla, V. (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Ene*, 16(2), 1-13. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1988-348X2022000200004&script=sci_arttext
- Ng, L. y Rivera, J. (2018). Exploring Transformational Leadership and Fellowship in a Cultural Context: The Case of the Philippines. *Asia-Pacific Social Science Review*, 17(3), 136-141.

<https://archium.ateneo.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1067&context=gsb-pubs>

- Novitasari, D. (2020). Hospital Employees Organizational Citizenship Behavior: How the Correlation of Transformational Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment ? *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 252-259. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2.393>
- Othman, T. y Khrais, H. (2022). The relationship between transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitment in Jordanian nurses. *Anaesthesia, Pain & Intensive Care*, 26(3), 304-309. <https://mail.apicareonline.com/index.php/APIC/article/view/1896>
- Palomino, N. (2021). *Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara. Andahuaylas, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72402>
- Palomino, S. (2023). *Compromiso organizacional y felicidad laboral del profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121184>
- Pereira, L. (2022). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85901>
- Poturak, M., Mekic, E., Hadžiahmetović, N. y Budur, T. (2020). Effectiveness of Transformational Leadership among Different Cultures. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 7(3), 119-129. <https://eprints.tiu.edu.iq/390/1/ijsses.v7i3p119.pdf>
- Purwanto, A. (2020). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*, 1-20. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3986678

- Rahmi, W., Basuki y Susiladewi. (2020). Do Leadership Style and Organizational Communication Increase to Organizational Commitment? Study Among Hospital Staff. *Journal of Business and Public Administration*, 11(2), 17-24. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2020-0016>
- Ramirez, Y. (2023). *Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108385>
- Raoush, A. (2022). Relationship between adopting servant leadership style and employee commitment: Empirical evidence from Jordanian governmental hospitals. *Problems and Perspectives in Management*, 20(1), 299-309. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20\(1\).2022.25](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20(1).2022.25)
- Ratina, N., Lestariani, R., Indradewa, R. y Syah, T. (2020). The Effect of Transformational Leadership on Affective Commitments with Job Satisfaction and Organizational Culture as An Intervening Variable. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(6), 447-452. <http://www.kemalapublisher.com/index.php/JoMA/article/view/523/535>
- Rindu, R., Lukman, S., Hardisman, H., Hafizurrachman, M. y Bachtiar, A. (2020). The Relationship between Transformational Leadership, Organizational Commitment, Work Stress, and Turnover Intentions of Nurse at Private Hospital in Indonesia. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 8(E), 551-557. <https://oamjms.eu/index.php/mjms/article/view/4425>
- Salem, S., Ahemd, M. y Aldahshan, M. (2022). Transformational Leadership Skills among Nursing Managers. *Menoufia Nursing Journal*, 7(1), 83-92. <https://doi.org/10.21608/menj.2022.226381>
- Sandnes, O., Havold, J. y Glavee, R. (2020). Trust in leaders, work satisfaction and work engagement in public hospitals. *International Journal of Public Leadership*, 1-15.

- Sepúlveda, M., Vargas, D., Herrera, S. y Olarte, G. (2022). Liderazgo en enfermería y el compromiso organizacional. *Revista Cuidado y Ocupación Humana*, 11(2), 37-43.
- Ullah, Z. y Khan, M. (2020). The impact of transactional and transformational leadership on job related outcomes in the nursing profession. *Sarhad Journal of Management Sciences*, 6(1), 143-160. <https://journal.suit.edu.pk/index.php/sjms/article/view/542>
- Universidad César Vallejo. (2020). *Resolución de Consejo Universitario N°0262-2020/UCV*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Uslu, F. y Terzioglu. (2022). Transformational leadership practices of nurse managers: the effects on the organizational commitment and job satisfaction of staff nurses. *Leadership in Health Services*, 35(4), 1494-505. <https://doi.org/10.1108/LHS-11-2021-0091>
- Verawati, D. y Hartono, B. (2020). Effective Leadership: From The Perspective of Trait Theory and Behavior Theory. *Journal REKOMEN*, 4(1), 13-23. <https://pdfs.semanticscholar.org/d57a/9f30e3e4c88a3a0610372818d3bdb5e75693.pdf>
- Wahjono, S., Dzo, A., Marina, A. y Harryono, S. (2021). Transformational leadership at Muhammadiyah Primary Schools on Emotional Intelligence: Forward Bass & Avolio Theory. *IOSR Journal of Business and Management*, 12(2), 33-41. <http://repository.uinsa.ac.id/id/eprint/770/>
- Yallerco, L. y Umire, Y. (2020). Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 13(1), 32-36. <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1343>
- Yapura, C. (2022). *Liderazgo transformacional en la felicidad en el trabajo del personal de salud en un hospital nacional del Cusco, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101018>

Yeonsook, L. (2019). A Study on the Effect of Authentic Leadership of Hospital Organization on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior: Focusing on Mediating Effect of LMX. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, 10(3), 73-83.
<https://koreascience.kr/article/JAKO201915658233636.page>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional es el liderazgo que permite a los líderes superar el desempeño esperado, dando como resultado una mejora de los niveles de confianza, admiración y lealtad de los seguidores. Es un estilo que permite tanto al líder como a los seguidores comprometerse en confianza mutua y	Para el estudio de la variable liderazgo transformacional se empleó el cuestionario de liderazgo transformacional de Bass y Avolio, que consta de 4 dimensiones: motivación inspiracional, influencia idealizada, consideración individualizada y estimulación intelectual.	Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> - Inspira confianza - Identificación con los seguidores - Promueve valores 	Escala ordinal Bueno: 146-200 puntos Regular: 93-145 puntos Bajo: 40-92 puntos
			Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> - Estimula la visión compartida. - Transmite optimismo. - Contribuye en el logro de objetivos 	
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto a las normas. - Obligación moral. 	
			Consideración individualizada	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de unión laboral. 	

	generar resultados superiores a lo normal (Louw, 2017).			– Persistencia laboral.	
Variable 2: Compromiso organizacional	Es la actitud laboral relacionada a la lealtad del colaborador hacia la organización, a la voluntad de hacer un esfuerzo para el cumplimiento de los objetivos institucionales y al deseo de seguir siendo miembro de la empresa (López-Ibort <i>et al.</i> , 2020).	Para el estudio de la variable compromiso organizacional se utilizó el cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen, que consta de 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso continuo y compromiso normativo.	Compromiso afectivo	– Identificación con el trabajador – Significación y pertinencia – Lazos emocionales	Escala ordinal Alto: 66-90 puntos Medio: 42-65 puntos Bajo: 18-41 puntos
			Compromiso normativo	– Valores y principios – Lealtad – Obligación moral	
			Compromiso continuo	– Necesidades de seguir – Opciones laborales – Remuneraciones – Inversión física y de tiempo	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Formulación Del Problema	Objetivos de la Investigación	Hipótesis	Variables	Población y Muestra	Enfoque / Tipo / Diseño	Técnica / Instrumento
General	General	General		Unidad de Análisis: Personal de emergencia de un Hospital Nacional de Lima.		Técnica: Encuesta
¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023	Existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.				
Específicos	Específicos	Específicas				
¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023?	Determinar la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023	Existe relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.	Liderazgo transformacional	Población: 100 colaboradores del área de emergencia de un Hospital Nacional de Lima.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Basica Diseño: No experimental Nivel: Correlacional	Escala de medición de liderazgo transformacional de Bass y Avolio
¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023?	Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023	Existe relación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.				
¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023?	Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023	Existe relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.		Muestra: 80 colaboradores del área de emergencia de un Hospital Nacional de Lima.		Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen
¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023?.	Determinar la relación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.	Existe relación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023.	Compromiso organizacional			

Anexo 3. Instrumento de la variable Liderazgo transformacional

ESCALA DE MEDICIÓN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Tomado de Ramírez (2023)

Introducción: El presente instrumento tiene como finalidad conocer su opinión sobre liderazgo transformacional percibido en la institución de salud en forma anónima. Se solicita responder las preguntas con sinceridad y según su apreciación. Agradezco su colaboración con anticipación.

I. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

- | | | |
|----------------------|-----------------|-----|
| 1. Edad: | 18-29 años. | () |
| | 30-59 años | () |
| | Más de 60 años | () |
| 2. Sexo: | Masculino | () |
| | Femenino | () |
| 3. Estado civil: | Casado (a) | () |
| | Soltero (a) | () |
| | Separado (a) | () |
| | Divorciado (a) | () |
| | Conviviente | () |
| 4. Profesión: | _____ | |
| 5. Años de servicio: | De 1 a 5 años | () |
| | De 6 a 10 años | () |
| | De 10 a 15 años | |
| | Más de 15 años | () |

II. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUCCIONES: Se le presenta una serie de preguntas que se debe contestar con (x) la respuesta 1 (Nunca), 2(casi nunca), 3 (A veces), 4 (casi siempre) y 5 (Siempre).

Dimensión 1: influencia idealizada		1	2	3	4	5
1	El líder, promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente.					
2	El líder, suele ser una persona cercana al paciente.					
3	El líder, involucra a sus trabajadores para la toma de decisiones.					
4	Su comportamiento del líder es honesto.					
5	El líder, comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución.					
6	El líder logra la confianza a través de su credibilidad.					
7	Consideras que el líder desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso.					
8	El líder, escucha a sus colaboradores.					
9	El líder, desarrolla el trabajo en equipo.					
10	El líder, dispone de una gran capacidad de trabajo.					
Dimensión 2: motivación inspiracional						
11	El líder, transmite claramente la misión y visión de la institución de salud.					
12	El líder, se involucra en los valores de la institución de salud.					
13	El líder, se involucra en los objetivos de la institución de salud.					
14	El líder, se involucra en los procesos relevantes de la institución de salud.					
15	El líder atiende las prioridades en la institución de salud.					

16	El líder, se identifica con la institución de salud.					
17	El líder, da confianza a los trabajadores para promover el cumplimiento de objetivos en la institución.					
18	El líder, favorece la crítica constructiva.					
19	El líder, provee continua estimulación del trabajo.					
20	El líder, habla óptimamente sobre el futuro.					
Dimensión 3: Estimulación intelectual						
21	El líder, anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas.					
22	El líder, ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente.					
23	El líder, da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas.					
24	El líder anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo.					
25	El líder, intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento.					
26	El líder, estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras.					
27	El líder, facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas.					
28	El líder proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.					
29	El líder, anima a ser crítico.					
30	El líder motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer.					
Dimensión 4: Consideración individualizada						
31	El líder, presta atención individualizada.					

32	El líder, concede atención personal en situaciones problemáticas.					
33	El líder, suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales.					
34	El líder, se mantiene al tanto de los interés, prioridades y necesidades de las personas.					
35	El líder, consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan.					
36	El líder, ayuda mucho a los trabajadores recién incorporados.					
37	El líder, está dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo.					
38	El líder apoya a las acciones e ideas de los demás.					
39	El líder, conoce los aspectos fuertes y débiles de los profesionales y técnicos.					
40	El líder, elogia a los profesionales y técnicos cuando realizan un buen trabajo.					

Anexo 4. Instrumento de la variable compromiso organizacional

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

Tomado de Martínez (2023)

Introducción: El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de la institución de salud. Para ello, se solicita que se responda con total sinceridad. Tus respuestas serán completamente anónimas y toda la información que se suministre será estrictamente confidencial y empleada sólo con fines de investigación.

INSTRUCCIONES: Se le presenta una serie de preguntas que se debe contestar con (x) la respuesta 1 (Nunca), 2(casi nunca), 3 (A veces), 4 (casi siempre) y 5 (Siempre).

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 pertenencia 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 llevo años aquí.					
12	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en este hospital podría haber considerado trabajar en otro hospital.					
Dimensión 3: Compromiso normativo						
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.					

Anexo 5. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Juan Carlos Ruiz Hurtado, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación denominada “**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL NACIONAL, LIMA, 2023**” con la finalidad de **Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023**, como tesis previa a la obtención del grado académico de maestro.

Dicho estudio requiere la participación de colaboradores del servicio de emergencia, a quienes se les aplicará dos instrumentos: Escala de medición de liderazgo transformacional de Bass y Avolio y el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. La investigación estará enfocada en conocer la presencia del liderazgo transformacional y su relación con el nivel de compromiso de los trabajadores, con el fin de identificar las deficiencias y establecer estrategias para dar solución a tal problemática. Los resultados del estudio serán utilizados solo para fines de la investigación, respetando la confidencialidad del encuestado y su decisión en el momento en que desee no continuar participando en el estudio. Bajo estas premisas, solicito a usted su colaboración en el desarrollo del presente trabajo.

Yo.....con DNI N°..... Una vez comprendido sobre los objetivos de la investigación y haber sido informado sobre la confidencialidad de la información incorporada brindada en los instrumentos y teniendo conocimiento de que esta puede ser publicada o difundida con fines científicos doy pleno consentimiento y acepto participar en el trabajo de investigación.

Firma del Voluntario

Fecha:

Anexo 6. Validación de Juicio de Expertos de los instrumentos

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): Si

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: ORELLANA Aguilera Candy Charoly DNI: 40160212

Especialidad del validador: metodólogo, Mg en Gestión de los Servicios de Salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** 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.

16 de noviembre del 2023



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Mg. DANIEL ALATA SANTIBUCC DNI: 41702740

Especialidad del validador: Mg en Gestión de los Servicios de la Salud

16 de noviembre del 2023

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** 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



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): S

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Severín Rúa Grouse Victoria DNI: 40298542

Especialidad del validador: Mg en Gestión de los servicios de la Salud

16 de noviembre del 2023

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** 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


Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1

Max	4
Min	1
K	3

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

$V = V$ de Aiken
 \bar{x} = Promedio de calificación de jueces
 k = Rango de calificaciones (Max-Min)
 l = calificación más baja posible

Pertinencia: 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
Con valores de V Aiken como $V \geq 0.70$ o más son adecuados (Charter, 2003).

		J1	J2	J3	Media	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 2	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 3	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 4	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 5	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 6	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 7	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 8	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 9	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 10	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 11	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 12	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 13	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 14	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 15	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 16	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 17	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 18	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 19	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido

Instrumento 2

		J1	J2	J3	Media	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 2	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 3	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 4	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 5	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 6	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 7	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 8	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 9	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 10	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 11	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 12	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 13	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 14	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 15	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 16	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 17	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 18	Relevancia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	4	1.00	Valido

Anexo 8. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Tabla 11

Confiabilidad del instrumento “Escala de medición de liderazgo transformacional”

Alfa de Cronbach	N de elementos	Casos	
		N	%
0.888	40	20	100%

Tabla 12

Confiabilidad del instrumento “Cuestionario de compromiso organizacional”

Alfa de Cronbach	N de elementos	Casos	
		N	%
0.872	18	20	100%

Anexo 9. Prueba de normalidad

Tabla 13

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Liderazgo transformacional	0.143	80	0.000
D1: Motivación inspiracional	0.151	80	0.000
D2: Influencia idealizada	0.179	80	0.000
D3: Estimulación intelectual	0.177	80	0.000
D4: Consideración individualizada	0.159	80	0.000
V2: Compromiso organizacional	0.099	80	0.221
D1: Compromiso afectivo	0.141	80	0.001
D2: Compromiso normativo	0.079*	80	0.307
D3: Compromiso continuo	0.077	80	0.309

*Esto es un límite inferior a la significancia verdadera

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 10. Grado de correlación de la prueba de Rho de Spearman

Tabla 14

Grado de correlación de la prueba de Rho de Spearman

Niveles	Interpretación
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa baja
-0.10	Correlación negativa muy baja
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy baja
+0.25	Correlación positiva baja
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández *et al.* 2014, p. 305