



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Liderazgo directivo transformacional y compromiso  
organizacional en los trabajadores del servicio de obstetricia  
del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020**

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

**AUTOR:**

Condori Pacco, Vilma (ORCID: 0000-0002-1660-5093)

**ASESOR:**

Mg. Morón Valenzuela, Julia Cecilia (ORCID: 0000-0002-1977-3383)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LIMA - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios por ser mi guía y fortaleza,  
A mi familia mi inspiración, mi  
apoyo incondicional en el  
desarrollo personal y profesional.

## **Agradecimientos**

Agradezco a la Universidad “Cesar Vallejo” por brindarme la oportunidad de realizar la Maestría, así mismo a la plana de docentes que compartieron con nosotros sus conocimientos y a la asesora por el desarrollo del trabajo.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	10
II.MARCO TEÓRICO.....	13
III.METODOLOGÍA .....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	20
3.2. Variable y operacionalización .....	22
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.5. Procedimientos.....	28
3.6. Métodos de análisis de datos .....	28
3.7. Aspectos éticos .....	28
IV. RESULTADOS .....	29
V. DISCUSIÓN.....	35
VI.CONCLUSIONES .....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
Referencias.....	40
ANEXOS.....	41

## Índice de tablas

	Paginas
Tabla 1: Matriz operacional de la variable Liderazgo Transformacional	22
Tabla 2: Matriz operacional de la variable Liderazgo Transformacional	23
Table 3: Puntuación de los ítems variable 1	25
Tabla 4: Puntuación de los ítems variable 2	26
Tabla5: Resultado del nivel de Liderazgo directivo transformacional	28
Tabla 6: Resultado del nivel de Compromiso organizacional	28
Tabla 7: Resultados de las dimensiones de la variable liderazgo transformacional	29
Tabla 8: Resultado de los niveles de las dimensiones de Compromiso Organizacional	29
Tabla 9: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	30
Tabla 10: Relación entre liderazgo directivo transformacional y compromiso organizacional	31
Tabla 11: Correlación entre liderazgo directivo transformacional y compromiso afectivo	32
Tabla 12: Correlación entre Liderazgo directivo Transformacional y compromiso continuo	33
Tabla 13: Correlación entre liderazgo directivo transformacional y compromiso normativo	33

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional De Andahuaylas, 2020. La metodología realizada fue dentro de un enfoque cuantitativo por tener en cuenta en el recojo de datos y procesamiento de los datos utilizando la estadística, el método utilizado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue sustantiva con un nivel descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 90 trabajadores. De acuerdo a los resultados existe relación significativa el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional De Andahuaylas, 2020; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,386.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, compromiso organizacional, Andahuaylas.

## **Abstract**

The present research had as general objective to determine the relationship that exists between the transformational leadership and the organizational commitment of the workers of obstetric service of the Sub regional of Andahuaylas, 2020. The methodology used was within a quantitative approach to take into account in data collection and data processing using statistics, the method used was hypothetical deductive, the type of research was substantive with a descriptive correlational level, the population was conformed by 90 workers. According to the results, there is a significant relationship between the transformational leadership and the organizational commitment in the obstetric service of the Sub regional of Andahuaylas, 2020. Since the calculated level of significance is  $p < .05$  and spearman's Rho correlation coefficient has value of, 386.

**Keywords:** transformational leadership, organizational commitment, Andahuaylas.

## I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo transformacional está orientada a la adaptabilidad en la organización y a la participación de sus colaboradores, se caracterizan por ser motivadores, inspiradores de sus trabajadores. Por otra parte, (Bryman, 1996). Afirma que el Compromiso organizacional es como una visión psicológica, donde el empleado se identifica con una determinada institución, (Robbins, 2009). El compromiso organizacional es cuando el empleado se identifica con la empresa donde labora. La presente investigación es trascendental porque permite reflexionar sobre el liderazgo directivo en el servicio de Obstetricia del hospital Andahuaylas. Hoy en día las organizaciones buscan ser más competitivas, para lo cual necesitan que sus recursos humanos sean eficientes y cumplir los objetivos de la organización. Se han realizado diversas investigaciones en torno a este tema sin embargo continúan las dificultades y deficiencias de liderazgo en los directores en establecimientos de salud.

El presente trabajo se basa en estudios previos relacionados al presente trabajo de investigación, es así que se evidencia la importancia del tema.

En el ámbito internacional, Potter (2015) Barcelona, la importancia del liderazgo transformador se basa en que genera cambios en la institución, el objetivo es que los trabajadores realicen todas las actividades de manera óptima. Por su parte Bass y Avolio, (2002). Afirma que a nivel mundial se encuentra la competitividad y se relacionan a través de tratados, intercambio de información y diversas actividades, lo cual genera la importancia de la práctica del liderazgo. Galván. Et al (2007, p.124), afirman que vivimos en un mundo cambiante en todo momento lo cual genera confusiones, por lo cual se están perdiendo los valores en la sociedad por tal razón es necesario nuevos líderes que transformen pensamientos e inspiren.

A nivel nacional Lima, Alania (2017), indica que una condición del líder de tipo transformacional es que este tenga influencia positiva en sus coagentes. El líder transformador tiene la capacidad de dirigir, cambia mentalidades y es necesario para las organizaciones. (Godoy y Bresó ,2013).

En Perú, un estudio realizado en Arequipa, concluyeron que el 56,30% mencionan que el liderazgo carece de práctica. (Cabrera.2017).

Por otro lado, Ramírez y Domínguez (2012) “el compromiso organizacional participa en el aspecto psicológico, evidenciándose por un vínculo entre el trabajador y su organización” (p. 23).

A nivel local Al analizar, existe un bajo compromiso organizacional por parte del profesional que labora en el servicio de Obstetricia ,debido al poco liderazgo del director y esto conlleva al deficiente compromiso organizacional que limita cumplir los objetivos del Hospital, se puede mencionar lo siguiente: carencia motivacional en los trabajadores, insuficiente capacitación, el personal no se identificación con la institución ,deficiente compromiso, deficiente comunicación, deficiente supervisión ,deficiente trabajo en equipo. Por tal motivo es importante estudiar la teoría en la cual se basa la presente investigación. Las consideraciones anteriores, permitieron formular el problema principal del estudio:

¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas ,2020?

Consideramos que la investigación que se ha realizado tiene su importancia desde diferentes aspectos, teóricamente, se ha desarrollado tomando en cuenta una síntesis de la información existente respecto a liderazgo directivo transformacional y el compromiso organizacional. La aplicación de la actual teoría busca analizar los problemas relacionados al compromiso organizacional así mismo identificar el nivel de liderazgo que ejerce el jefe, este estudio nos permitirá contrastar diferentes conceptos de la realidad en la institución , los resultados puedan reafirmar los conocimientos que hasta la fecha se tiene, también se ha recabado información relevante sobre ambas variables ,por lo cual el presente trabajo es fuente de conocimiento teórico que reafirme lo que se tiene hasta la fecha .

Por otro lado, de manera práctica, la justificación del proyecto es porque se considera a los trabajadores como uno de los activos importantes de la organización. Teniendo en cuenta los objetivos del trabajo de investigación, el resultado permite encontrar la relación entre ambas variables, en los trabajadores del servicio de Obstetricia. Los resultados obtenidos permitirán proponer recomendaciones, así como

realizar cambios que garanticen un buen liderazgo directivo transformacional y a la vez un adecuado compromiso organizacional.

Finalmente, metodológicamente la justificación del presente trabajo es porque se utiliza el método científico, el manejo de los datos son realizados cuidadosa y sistemáticamente con la finalidad de que la teoría que resulte de la investigación sea válida y confiable y para lograr los objetivos, se realizan técnicas e instrumentos como son: encuesta, cuestionario y el procesamiento de esta información mediante tabulaciones y métodos estadísticos con las cuales se pretenden establecer la relación entre ambas variables .

La investigación, inicialmente formuló hipótesis de estudio como respuestas anticipadas, la redacción fue de la forma siguiente:

Existe relación significativa entre el liderazgo directivo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020.

De igual forma, las hipótesis específicas.

Toda investigación, siempre pretende lograr resultados y estos están descritos en los objetivos correspondientes. A nivel de objetivo general, se formuló.

Determinar la relación entre el liderazgo directivo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020. Del mismo modo se formularon objetivos específicos:

Determinar la relación entre el liderazgo directivo transformacional y Compromiso Afectivo en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020, Determinar la relación entre el liderazgo directivo transformacional y el Compromiso de Continuidad en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020, Determinar la relación entre el liderazgo directivo transformacional y el Compromiso Normativo en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes de trabajos a nivel internacional tenemos, Ortiz (2017) en una investigación de liderazgo y clima organizacional en una corporación, con una muestra de 40 colaboradores, enfoque descriptivo, correlacional de tipo no experimental utilizaron instrumentos basados en el modelo de Bass y Avolio, así mismo se utilizó instrumento de Castaño Benjumea. Se concluyó la existencia de la correlación entre la variable uno y dos, se obtuvo un mayor puntaje de correlación, lo cual hizo posible establecer estrategias de intervención, capacitación y desarrollo.

Por su parte Oliva y Molina (2016), Chile, en su investigación sobre estilos de liderazgo y su relación con la satisfacción laboral, en un establecimiento de salud de nivel primario, muestra que estuvo conformada por 179 colaboradores, con diseño descriptivo correlacional - transversal, utilizó cuestionarios, como resultado. El estilo de liderazgo directivo obtuvo un porcentaje de 38%, la satisfacción laboral obtuvo 52%, se tuvo en conclusión que existe correlación entre ambas variables estudiadas, siendo esta de tipo positiva es decir a mayor liderazgo mayor satisfacción, mientras que a menor liderazgo menor satisfacción en los laborantes.

Aldana, Tafur y Leal (2017) en un estudio sobre compromiso organizacional en los servicios de salud primaria, este estudio que es de tipo cualitativo, interpretativo, se usó el método etnográfico y utilizó un cuestionario, se tiene como resultados de este trabajo de investigación cualitativo que los licenciados en enfermería conservan en su mayoría un compromiso que es con la institución donde trabajan, con su desarrollo profesional y personal y con el tipo de contratación que tienen. De la misma manera se evidenció que existe una honda necesidad de concertación entre la patronal y los empleados, ello va lograr que los objetivos trazados por la empresa puedan ser logrados.

Asmaa (2018) en su trabajo de investigación relacionado al empoderamiento y el compromiso organizacional en profesionales licenciados en enfermería, estudio de tipo cuantitativo correlacional descriptivo, utilizándose como instrumento una encuesta y técnica la entrevista personal de 100 profesionales enfermeros, se tuvieron los siguientes resultados de bajo empoderamiento y bajo compromiso organizacional,

estableciéndose que existe una relación entre las dos variables esta es de tipo positiva.

Mohammad, Mansoureh, Manijeh, Fariba y Naser (2017) en su tesis de investigación de compromiso organizacional y comportamiento realizado en personal de la salud, con un estudio de tipo cuantitativo ,correlacional -transversal, aplicado en una muestra de 322 licenciadas de enfermería, concluyen que existe un compromiso profesional regular, comportamiento en el cuidado profesional regular, además de que existe correlaciónn moderada en las variables en estudio esta relación es de tipo positivo, es decir a mayor compromiso organizacional mejor comportamiento en el trabajo profesional de las enfermeras.

Calderón (2016), realizó un estudio en Bogotá con el fin de identificar estilos de liderazgo en las profesionales de enfermería con cargo de coordinadoras de un establecimiento de salud, el estudio fue descriptivo – transversal, no experimental encuestó a través de un cuestionario a 10 coordinadoras. Llego a la conclusión que el estilo de liderazgo que predomina es el Liderazgo Transformacional.

A nivel nacional Mallque (2016), tesis de liderazgo transformacional y clima de trabajo de los usuarios del Centro Médico Ocupacional Medsolutions, Magdalena del Mar, utilizó un cuestionario y como técnica la entrevista personal que se realizó en 80 trabajadores profesionales y personal técnicos de salud, de tipo básico, deductivo, cuantitativo, correlacional descriptivo. Resultados en relación al liderazgo transformacional más del 50% es bajo (53%), seguido de Alto (34%), y por último Medio (13%), de la misma manera en relación al clima organizacional más del 50% es bajo (54%) seguido de Alto (30%) y por último Medio (16%), se llegó a la conclusión de la relación entre las variables siendo esta relación de tipo positiva, vale decir, mayor liderazgo mejor clima organizacional.

Barra (2017) en trabajo de investigación de posgrado relacionado a liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, encuestó a 188 licenciados de enfermería, investigación de tipo correlacional y descriptiva no experimental.

Obteniéndose como resultado que existe un nivel moderado de liderazgo en el 50.5% de los jefes y responsables y un 60% de compromiso. Concluyéndose la existencia de una correlación en las variables estudiadas, de tipo positiva es decir a mayor liderazgo mayor compromiso.

Tucto, (2017). Huánuco, en su trabajo relacionado a estilos de Liderazgo y compromiso organizacional en los enfermeros de la micro red Aparicio Pomares Huánuco. Encuestó a 49 profesionales de enfermería, trabajo de tipo cuantitativo, no experimental correlacional - transversal. Referente a los resultados, para la variable liderazgo se encontró que el 50% lo perciben como moderadamente favorable, el 42% como favorable y el 8% como no favorable; por otro lado, en relación al compromiso organizacional se encontró que el 52% como de alto nivel, el 37% como de moderado nivel y un 12% de bajo nivel, estableciéndose una relación entre ambas variables de tipo positiva.

Valverde (2017) en el trabajo de investigación de post grado relacionado a inteligencia emocional y compromiso organizacional en profesionales de la carrera de enfermería en un centro hospitalario, estudio de tipo cuantitativa, no experimental-descriptiva - transversal, utilizó la encuesta mediante cuestionarios aplicados a 80 profesionales licenciados. En conclusión, existe relación entre las variables la cual es alta y de tipo positiva, vale decir que a mayor inteligencia mayor compromiso.

Rojas, (2017) en el trabajo de investigación sobre liderazgo y relaciones interpersonales de los profesionales de salud de la carrera de enfermería en un centro hospitalario de Lima. Encuestó a 86 profesionales de enfermería, trabajo descriptivo no experimental correlacional - transversal, en relación a los resultados se estableció la relación estadísticamente significativa entre las dimensiones estudiadas que es de tipo positiva.

Vargas (2015). Mercedes, Chiclayo 2015 en su estudio tubo la finalidad de identificar el nivel de compromiso organizacional de los médicos. Tipo descriptivo, no experimental. Se encuestó a 29 médicos. Se concluyó un nivel alto en la variable estudiada y fue alto.

El desarrollo de la investigación, tiene su base teórica en distintas definiciones,

vinculadas a las variables de estudio y a sus respectivas dimensiones.

Liderazgo transformacional, hace referencia (Costa y Paluci, 2003, p. 411) establecen que el liderazgo, es influenciar en otras personas, en su forma de pensar y su comportamiento por lo tanto no es solo un cargo.

Lussier (2005) establece que el liderazgo de tipo transformacional se fundamenta en transformar a sus seguidores, orientándolos a definirse a sí mismos, cambiando sus creencias, actitudes, ideas y sentimientos, les permite ver oportunidades y retos de un modo diferente. El líder cumple un papel muy importante porque promueve y desarrolla una nueva visión para la organización y prioricen los objetivos de la misma.

(Burns, 1978) un liderazgo Transformador logra la transformación de los colaboradores de manera inimaginable, la capacidad de un líder transformacional basa su fortaleza y éxito en cambiar la motivación de sus colaboradores desde una motivación regular hasta el compromiso con el equipo de trabajo, de la misma manera este tipo de líderes generan cambios profundos tanto así que motivan, que sus seguidores puedan lograr auto superarse y auto desarrollarse.

(Bass & Avolio) en 1997, determinaron la teoría de liderazgo transformacional basándose en los planteamientos de (Burns 1978).

(Bass y Avolio), 2006, hacen énfasis sobre el liderazgo transformacional afirmando que los líderes influyen en los seguidores los inspira a considerar nuevos desafíos y oportunidades en la organización. Chiavenato (2002, p. 512).” El liderazgo es una influencia en las personas la cual se realiza en una situación determinada y dirigida mediante la comunicación con el fin de realizar determinados objetivos” .

Características del Liderazgo Transformacional se fundamenta en que el líder transformador transforma a sus seguidores con acciones transformadoras con la finalidad de mejorar la visión con respecto forma a la importancia del cumplimiento de objetivos en la organización. (Ferreira et al., 2018).

(Bass y Avolio), 2006, citado por Bracho y García 2013, p. 4), el líder transformador conlleva a los que lo siguen a posponer intereses netamente personales como: Amor, salud y seguridad y se enfocan en priorizar los intereses

de la institución donde laboran. Se consideran características principales como son: ética, Carisma, creatividad, visión y misión.

En cuanto a la importancia del liderazgo transformacional se hace énfasis dentro de la organización, la importancia de un líder que dirija correctamente, ya que el liderazgo es la cualidad eficaz de renovar las empresas, por lo cual pueden llevar a las empresas al éxito y a la competitividad. (Chiavenato, 2009).

El líder transformador tiene la capacidad de organizar y descubrir oportunidades, es capaz de estimular, promueve que desarrollen nuevas ideas con el fin de cumplir los objetivos de la empresa. Así, mismo los seguidores se sienten en confianza y aportan nuevas estrategias para cumplir los objetivos de una determinada organización (Moriano et al., 2014).

La variable liderazgo transformacional considera dimensiones de estudio,

Al respecto, Bass (1996, p. 27), en su trabajo sobre el liderazgo, establece que este tipo de liderazgo tiene cuatro dimensiones cada una de igual valor e importancia los cuales son: influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Motivación inspiracional, según Bass y Avolio (1994, citado por Rojas 2017, p: 34), esta dimensión se caracteriza porque el líder estimula y motiva a sus seguidores, incentiva de manera individual y colectiva, la cual es una estrategia donde el líder anima al trabajador. El líder es imitado por sus seguidores, practica de manera asertiva la comunicación y el escuchar como un modo efectivo de transferir los objetivos.

(Gil, Muñiz y Delgado ,2008), establecen que un líder da a conocer a sus seguidores la visión de la empresa con mucho optimismo y en equipo, incentiva a las personas a creer que los problemas de organización tienen solución. (p. 18).

Referente a la Influencia idealizada, Se basa en la conducta de los líderes porque son consideradas personas respetuosas y de confianza, sus seguidores se identifican con el líder e imitan las conductas positivas, su carisma y valores legítimos morales, inspiran a realizar más de lo que dicta el deber, por último y en pocas palabras el verdadero líder cede sus necesidades ante las necesidades de sus colaboradores o

seguidores. (Bass ,1985) (citado por Rojas 2017 p. 35).

Mendoza y Ortiz (2006) establecen que los líderes son carismáticos, y sus seguidores se identifican con él, inspiran confianza y respeto. Asumen con responsabilidad las dificultades en la organización y celebran el éxito con sus seguidores, se caracteriza con dos dimensiones las cuales son: conducta del líder características personales. La frase que lo representa: “Si cree que es correcto, entonces.” (p.121)

Con respecto a la Estimulación intelectual. (Bass y Avolio) (1994 citado por Rojas 2017). Se logra mediante el estímulo del líder para lograr resultados innovadores, el líder motiva a buscar estrategias y planteamientos de nuevas ideas para buscar soluciones en situaciones de problemas.

Mendoza y Ortiz (2006), el líder guía a sus seguidores y los incentiva a buscar estrategias y soluciones frente a un problema dentro de la organización. La frase que lo representa es: “¿Qué piensa hacer frente a?” (p. 121)

Del mismo modo la Consideración individual, Bass y Avolio (1994). Se caracteriza porque existe comunicación entre el líder y el seguidor con la finalidad de captar y valorar la necesidad de cada uno de los colaboradores para obtener un mejor desarrollo de los seguidores.

Mendoza y Ortiz. (2006) la característica más importante es la empatía, escucha a sus seguidores, se caracteriza por: “Me interesa que usted se desarrolle profesionalmente y haga carrera en esta organización” (p. 121)

Con respecto al Compromiso Organizacional. (Meyer & Allen ,1991) “El Compromiso organizacional es un conjunto de creencias y valores del trabajador dirigidas hacia la institución, es importante la correlación entre el empleado y la organización, refleja la necesidad de mantenerse dentro de una empresa” (p. 97).

Ramírez y Domínguez (2012).se puede definir de muchas maneras, pero se podría afirmar que es un estado psicológico o motivacional, que hace que los trabajadores tengan o presenten lealtad a su empresa u organización. De la misma manera se habla de que es un proceso ininterrumpido en la línea del tiempo donde los empleados de una determinada organización o empresa sienten interés por el éxito

de la misma y el bienestar de la organización donde trabajan. (pp. 23).

Según Dubrin, (2003) “el Comportamiento organizacional se fundamenta en el estudio del comportamiento del ser humano en un determinado trabajo, en la interrelación entre la persona y la organización” (pp. 2, 6).

Se refiere al compromiso como un estado psicológico el cual lleva a un empleado a prolongar su permanencia en la empresa [Allen & Meyer (1990), citado por Elkhdr & Kanbur (2018)].

Mathieu y Zajac (1990). El compromiso organizacional se caracteriza porque el empleado conoce los objetivos de la institución, tiene el deseo de realizar esfuerzos significativos a favor de la institución y un fuerte deseo de seguir siendo parte de éstas.

Otra característica de esta variable, según Streets (1977, citado por Arias, 2001, p.3) establece que se caracteriza por el involucramiento e identificación del empleado con la organización.

Así mismo cabe señalar la Importancia del compromiso organizacional que según (Harter ,2002), “citado por Peña, Díaz, Chávez, 2016, p.96” afirma que el compromiso en el trabajo es cuando el empleado se involucra activamente y siente satisfacción por trabajar en una determinada empresa.

El estudio de la variable Compromiso organizacional, también presenta dimensiones de estudio, existen varios autores que sustentan las dimensiones, sin embargo, (Meyer y Allen ,1990) (citado por Valverde, 2017) sustentaron 3 dimensiones: compromiso de continuidad, compromiso normativo y compromiso afectivo.

Respecto al Compromiso Afectivo, (Meyer y Allen) (1991, citado por Pérez, 2015, p. 21). Establece la existencia de una relacional emocional afectiva de un trabajador con la institución donde labora, ello generado por la manera justa como es tratado con respecto a sus necesidades y perspectivas del trabajador, ello estimula de manera poderosa la pretensión de pertenencia a su centro de labores, generando que su experiencia dentro de la misma sea agradable.

Neves, Graveto, Marôco y Parreira (2018) definen que esta dimensión se

caracteriza porque existe un vínculo que es emocional entre el empleado y la empresa.

Así mismo se considera al Compromiso de Continuidad, (Meyer y Allen ,1991), (citado por Peña, Díaz, Chávez, y Sánchez) (2016, p. 98) “existencia de un vínculo con la organización por parte del empleado, un deseo de continuidad y un costo asociado a irse. Se refleja de forma introspectiva, calculadora porque se refiere a la progresión de inversiones, como la educación”.

Hernández et al. (2018) lo define como una consecuencia de la inversión que realiza trabajador referente al tiempo, esfuerzo y la experiencia que adquiere en la organización y los costos que ocasionaría si decide renunciar.

De igual forma, se tiene el Compromiso Normativo, (Meyer y Allen), (1991, citado por Pérez, 2015, p. 21).” Es el grado por el cual el trabajador tiene un deber de tipo moral para con la organización, de lealtad al mismo y su permanencia dentro de la organización.”

Por su parte Arciniega et al. (2018) establecen que esta dimensión se sustenta en el sentimiento de lealtad que el empleado le debe a la organización, puede ser por un sentimiento de deuda o moral.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Diseño de investigación**

##### **TIPO:**

Es básico, según Carrasco (2009): “este tipo de investigación no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar los conocimientos científicos”.

##### **Método de investigación.**

Se utilizó el método hipotético deductivo, tiene la particularidad porque consta de cuatro pasos, dos empíricos y dos racionales, es un método que tiene un proceso inductivo mientras se realiza la inducción, usa el método deductivo cuando el investigador planea la probable hipótesis y cuando tiene los datos realiza sus deducciones, pero regresa a inducir cuando somete el fenómeno a la verificación, así

el análisis del fenómeno que luego se transforma en una hipótesis que comprobará su razón .logra que se deduzcan al cotejar con lo que sucede en la realidad (2015 pag 59). Este método permite al investigador que pueda formular hipótesis.

## **DISEÑO:**

No experimental - transversal – correlacional- descriptivo

**No experimental.** “Las variables no se manipulan, sólo se observan los Fenómenos de forma natural para estudiarlos”. (Hernández, Fernández y Baptista) (2014, p. 152).

**Transversal.** Estudia las variables y realiza un análisis de las mismas en relación a su Relación e incidencia todo ello en un solo tiempo único. Hernández & col. Refiere que sería como realizar una foto de un hecho o fenómeno tomado en un momento indicado.

**Correlacional.** Hernández *et al.* (2014) “en los trabajos transversales correlacionales, lo más importante es encontrar la relación entre las variables”. (p. 157). El diagrama es el siguiente.

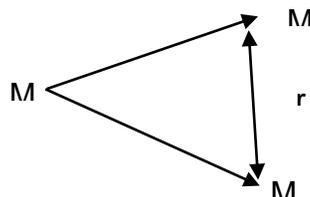
Dónde:

M. Muestra

O1. Observación de la variable 1: Liderazgo Transformacional

O2. Observación de la variable 2: Compromiso Organizacional

r. Relación entre las variables.



## **Nivel.**

Descriptiva, Hernández, et al. (2014) “buscan definir, detallar las principales características de las variables estudiadas” (p. 92).

## **3.2. Variable y operacionalización**

### **1. Liderazgo Transformacional**

(Bass ,1985)” citado por Perilla-Toro y Gómez, Ortiz, 2017, p. 95” “es el proceso en el cual el líder influye y motiva a sus seguidores a ver a las oportunidades y desafíos de manera diferente. El líder transformacional tiene la capacidad de cambiar la motivación en compromiso, inspira a sus seguidores a superarse y a cumplir los objetivos trazados en la organización”. (p. 157)

### **2.- compromiso organizacional**

(Meyer & Allen) “1991, citado por Peña Díaz Chávez y Sánchez, 2016”, definieron el Compromiso como “un conjunto de acciones y/o creencias del empleado con la organización, y se caracteriza por la relación entre una persona y la organización. Refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización” (p. 97)

### **Operacionalización de variables**

**Liderazgo transformacional.** Bass y Avolio (1996, p. 27), consta de 4 dimensiones y son: “estimulación intelectual, influencia idealizada, y consideración individual y Motivación inspiracional”. Van a ser medidos mediante un cuestionario mediante una encuesta.

**Compromiso organizacional.** Meyer y Allen en 1993, detallan 3 dimensiones: “compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso continuo”, van a ser medidos mediante un cuestionario mediante una encuesta.

*Tabla 1. Matriz operacional del Liderazgo Transformacional*

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Mediciones	rangos
Motivación Inspiracional	Coopera en el logro de los objetivos	(1,2,3,4,5,6,7,8,9,10)		<b>General</b>
	Produce un clima crítico y constructivo			Bajo (40 – 66)
Influencia Idealizada	Entusiasmo	(11,12,13,14,15,16,17,18,19,20)		Moderado (67 – 93)
	Confiabilidad			Alto (94 – 120)
Estimulación Intelectual	Afluencia al cambio	(21,22,23,24,25,26,27,28,29,30)	Escala de Likert Nunca=1 A veces=2 Siempre=3	<b>Dimensiones</b>
	Fortalece el esfuerzo Mayor			Bajo (10 – 16)
Consideración Individual	Trato personal Apoyo	(31,32,33,34,35,36,37,38,39,40)		Moderado (17 – 23)
				Alto (24 – 30)

*Tabla 2. Matriz operacional del Compromiso Organizacional*

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala de Mediciones	rangos
Compromiso Afectivo	Probidad Bienestar Solidaridad Familia Afecto Pertenencia	(1,2,3,4,5,6,7)	Definitivamente en desacuerdo= 1  Muy en desacuerdo=2  En desacuerdo=3  De acuerdo=4	<b>General</b> Bajo (21 – 55)
Compromiso Continuo	Secuela Costo económico Necesidad económica Complacencia Apatía	(8,9,10,11,12,13,14)	Muy de acuerdo=5  Definitivamente de acuerdo=6	Moderado (56 – 91)  Alto (92 – 126)
Compromiso Normativo	Beneficio Impresión de culpa Obligación correspondencia Deber moral Urbano Nobleza	(15,16,17,18,19,20,21)		<b>Dimensiones</b> Bajo (7 – 18) Moderado (19 – 30)  Alto (31 – 42)

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014). “afirman que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174), por tal razón se debe establecer de acuerdo a “sus características de contenido, de lugar y tiempo” (p. 174). 90 Obstetras del servicio de Obstetricia

Hospital Sub Regional de Andahuaylas, constituyeron la población de estudio.

### **Criterios de Inclusión**

Todos los trabajadores del servicio de Obstetricia que desean participar, profesionales con todas las modalidades de contrato de trabajo, personal de salud asistencial y administrativo.

-Firmar previamente el consentimiento informado

### **Criterios de exclusión**

-Trabajadores que se niegan a ser partícipes del trabajo de investigación

- Trabajadores con turnos extra

-Trabajadores con licencias o vacaciones

-Trabajador con cargo de jefe

### **Muestra:**

Bernal (2006) “muestra es la parte de la población seleccionada, del cual se obtiene la información para realizar la investigación en el cual se realizarán las mediciones y las observaciones de las variables de estudio” (p.165).

La muestra se conformó 90 Obstetras, vale decir por el total de la población, como lo indica el Departamento de Recursos Humanos, ya que se trata de una muestra censal.

### **Muestreo**

Se tomó a toda la población, por lo cual el muestreo fue no probabilístico

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

(Sánchez y Reyes, 2015). Técnica es el conjunto de procedimientos cuya finalidad es recabar información, se basa en los objetivos del trabajo de investigación.

Para recolectar datos, se utilizó la encuesta, fueron aplicadas en los trabajadores del servicio de Obstetricia. Según, Hernández, et al. (2014). “para recolectar datos es necesario realizar un trabajo esquematizado con la finalidad de obtener información”.

Los instrumentos: liderazgo transformacional y el compromiso organizacional y sus cuestionarios respectivamente. Hernández, et al. (2014). “Se refiere al cuestionario que consta de una serie de preguntas que son diseñadas para obtener información relacionadas con ambas variables objeto de estudio” (p. 217).

### Ficha Técnica 1

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario Autor: Bass y Avolio Año: 1996

Duración: 15 minutos aproximadamente

Ítems: 40

Lugar de aplicación: Hospital Sub de Andahuaylas

Forma de Administración: Individual.

Descripción: se encuestará a los trabajadores del servicio de Obstetricia, a través de 40 ítems divididos en cuatro dimensiones y cada dimensión conformada por 10 ítems.

*Tabla 3*  
*Puntuación de los ítems variable 1*

<b>Puntuación numérica</b>	<b>Rango o nivel</b>
1	Nunca
2	A veces
3	Siempre

### Ficha Técnica 2

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Año: 1991

Autora: Meyer y Allen

Duración: 20 minutos

Total, de Ítems: 21

Lugar de aplicación: Hospital Sub de Andahuaylas

Forma de Administración: Individual

Descripción: la encuesta va dirigida a los trabajadores del servicio de Obstetricia, la finalidad de las encuestas es de obtener información de la variable dos mediante 21 ítems y están divididos en tres dimensiones y cada dimensión conformada por 7 ítems.

Puntuación y escala de calificación:

*Tabla 4*  
*Puntuación de los ítems variable 2*

<b>Puntuación numérica</b>	<b>Rango o nivel</b>
1	Definitivamente en desacuerdo
2	Muy en desacuerdo
3	En desacuerdo
4	De acuerdo
5	Muy de acuerdo
6	Definitivamente de acuerdo

### **Validación y confiabilidad de los instrumentos**

#### **Validación.**

“Se realizó según el juicio de expertos”. (Hernández, Fernández y Baptista) (2014), “es preguntar a profesionales que son expertos en cuanto a la pertinencia, relevancia, claridad y suficiencia de los ítems de los instrumentos”

Tres profesionales expertos en el área de gestión validaron el instrumento.

Mg. Emilio Vega Gonzales

Mg. Jorge Nicolás Papanicolau Denegri

Mg. Ana María Gutiérrez Delgado.

Los expertos consideraron que ambos instrumentos son considerados como aplicables.

#### **Confiabilidad de instrumentos**

Será más o menos confiable según el número de errores que se presenten. (Magnusson, 1978).

Las confiabilidades de los dos instrumentos se evaluaron mediante el coeficiente alfa de Crombach con la finalidad de establecer la consistencia interna del cuestionario, se desarrolló una prueba piloto en los profesionales de salud de otro departamento del Hospital de Andahuaylas, resultados que son los siguientes:

### Estadísticas de fiabilidad

El valor obtenido en la variable Liderazgo Transformacional, conformado por 40 ítems y 4 dimensiones es de, 797, lo que significa que tiene 79,7% de confiabilidad el cual es de alta fiabilidad, tomando como base el número de reactivos y el resultado se determina que el instrumento es aceptable.

En la variable Compromiso Organizacional, el valor obtenido conformada por 21 ítems y 3 dimensiones es de ,933, lo que significa que tiene 93,3% de confiabilidad el cual es de alta fiabilidad, tomando como base el número de reactivos y el resultado se determina que el instrumento es aceptable.

### **3.5. Procedimientos**

La información requerida para el estudio, se ha obtenido, previa coordinación con los responsables de la institución donde se realizó el estudio. Para este efecto, se presentó inicialmente un documento que autorice la realización de la investigación, el consentimiento se adjunta en anexo.

### **3.6. Métodos para el análisis de datos**

Se hizo un análisis estadístico no paramétrico, Así mismo los valores que se obtuvieron de las dos variables de la base de datos, la presentación en tablas de frecuencia y figuras, así mismo La hipótesis se comprobó mediante el SPSS versión 26.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el trabajo de investigación se consideraron normas para la realización de investigaciones por el (INS, 2012), que hace referencia al derecho de anonimato de los participantes.

#### IV. RESULTADOS

Los resultados para las variables en estudio se obtuvieron de las encuestas, luego se procesaron en Microsoft Excel, luego fueron procesados en un software estadístico SPSS versión 26. El análisis estadístico para ésta investigación, es descriptivo relacional; por el cual se mostrarán tablas, gráficos y la prueba de las hipótesis respectivas.

##### A nivel descriptivo

*Tabla 5*  
*resultado del Liderazgo transformacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0%
Moderado	63	70,0%
Alto	27	30,0%
Total	90	100,0%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2020

En la tabla 5, se muestra que, para el caso del liderazgo transformacional el 70% de los trabajadores de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas afirman que es moderado y sólo el 30% del personal de Obstetricia afirma que es alto.

*Tabla 6*  
*resultado del Compromiso organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0,0%
Moderado	79	87,8%
Alto	11	12,2%
Total	90	100,0%

Fuente: encuesta que se aplicó a los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2020

Tabla 6 se puede observar que para esta segunda variable se observa en los

trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas, el 87.8% tienen moderado compromiso organizacional y el 30.0% tienen alto compromiso organizacional.

*Tabla 7*  
*Resultados de dimensiones de la variable 1*

Liderazgo directivo transformacional	Bajo		Moderado		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Motivación inspiracional	3	3,3%	32	35,6%	55	61,1%
Influencia idealizada o carisma	2	2,2%	46	51,1%	42	46,7%
Estimulación intelectual	3	3,3%	61	67,8%	26	28,9%
Consideración individual	2	2,2%	65	72,2%	23	25,6%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2020

En la Tabla 7, los 90 profesionales a los que se les encuestó la dimensión motivación inspiracional se tuvo un predominio, nivel alto de un 61.1%, en segundo lugar moderado un 35.6% y bajo un 3.3%, la dimensión Influencia Idealizada se percibe un 51.1% moderado y el 46.7% nivel alto, seguidamente de la dimensión estimulación Intelectual presenta un nivel moderado de 67.8% y un 29.9% presenta nivel alto, la dimensión consideración individual el 72.2% con un nivel moderado y el 25.6%, nivel alto. Con respecto al director del Hospital Sub regional de Andahuaylas. Teniendo en consideración esta tendencia se podría considerar que el liderazgo transformacional del director percibida por los trabajadores del servicio de Obstetricia presenta un nivel moderado en donde se refleja la necesidad de trabajarse un poco más.

Tabla 8.

*Resultado de dimensiones del Compromiso Organizacional*

Compromiso organizacional	Bajo		Moderado		Alto	
	f	%	f	%	F	%
Compromiso afectivo	2	2,2%	78	86,7%	10	11,1%
Compromiso continuo	5	5,6%	74	82,2%	11	12,2%
Compromiso normativo	2	2,2%	68	75,6%	20	22,2%

Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2020

En la Tabla 8, de los 90 encuestados referente al compromiso afectivo el 86.7% fue nivel moderado, el 11.1% nivel alto y el 2.2% nivel bajo, con respecto a la dimensión compromiso continuo, el 82.2% nivel moderado, el 12.2% nivel alto y un 5.6% nivel bajo, respecto a la dimensión compromiso normativo, de los encuestados el 75,6% nivel moderado, el 22,2% nivel alto y el 2,2% nivel bajo. Teniendo en cuenta esta tendencia se afirma que la mayoría de los profesionales del servicio de Obstetricia presentan niveles moderados.

### **A nivel inferencial**

#### **Determinar la normalidad (prueba estadística)**

Para el análisis de resultados que se obtuvieron se realizará primeramente el tipo de distribución que presentan las variables y sus dimensiones, para lo cual utilizamos la prueba Kolmogorov-Smirnov para determinar la normalidad. La finalidad es determinar si las variables provienen de una población que tiene la distribución normal o no lo tiene.

Una vez determinado esta prueba, se decidirá entre usar una prueba paramétrica *r* de Pearson o una prueba no paramétricos Rho de Spearman.

*Tabla 9*  
*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

	N	Estadístico de prueba	P
Liderazgo directivo transformacional	90	,117	,004
Motivación inspiracional	90	,131	,001
Influencia idealizada o carisma	90	,097	,036
Estimulación intelectual	90	,154	,000
Consideración individual	90	,138	,000
Compromiso organizacional	90	,128	,001
Compromiso afectivo	90	,081	,194
Compromiso continuo	90	,096	,039
Compromiso normativo	90	,154	,000

### Criterios para determinar normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

$P \geq 0.05$  = Los datos provienen de una distribución normal

$P < 0.05$  = Los datos no provienen de una distribución normal

En la tabla 9 se observa que todas las dimensiones y variables no tienen distribución normal, porque  $P$  es menor que  $\alpha = 0.05$ , por lo que se aplicó una prueba no paramétrica Rho de Spearman para éste estudio.

### Contrastación de la hipótesis general

**Ho:** No existe relación significativa entre el liderazgo directivo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2020.

**Ha:** Existe relación significativa entre el liderazgo directivo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2020.

Regla de decisión: Si  $P < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula

*Tabla 10*  
*Relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional*

		Compromiso organizacional		
		N	Coefficiente de correlación	P
Rho de Spearman	Liderazgo directivo transformacional	90	,329	,002

En la tabla 10 se observa que  $P < 0.05$ , indica que se rechaza la hipótesis nula y se llega a la conclusión que existe relación significativa entre las dos variables estudiadas en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020. También se observa que existe baja asociación entre las dos variables (Rho de Spearman = 0.329)

**Ho:** No existe relación significativa, entre el liderazgo directivo transformacional y el

Compromiso afectivo en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020.

**Ha:** Existe relación significativa, entre el liderazgo directivo transformacional y el Compromiso afectivo en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020.

Regla de decisión: Si  $P < 0.05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula

*Tabla 11*  
*Correlación entre liderazgo directivo transformacional y compromiso afectivo*

		Compromiso afectivo		
		N	Coefficiente de correlación	P
Rho de Spearman	Liderazgo directivo transformacional	90	,386	,000

En la tabla 11 se observa que  $P < 0.05$ , por lo cual se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el Compromiso afectivo en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2020. También se observa que existe baja asociación entre la variable liderazgo transformacional y la dimensión Compromiso afectivo en los trabajadores (Rho de Spearman = 0.386).

Contrastación de la hipótesis específica 2

**Ho:** No existe relación significativa, entre el liderazgo directivo transformacional y el Compromiso de Continuidad en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020.

**Ha:** Existe relación significativa, entre el liderazgo directivo transformacional y el Compromiso de Continuidad en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2020.

Regla de decisión: Si  $P < 0.05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula

*Tabla 12*  
*Correlación entre Liderazgo directivo Transformacional y compromiso continuo*

		Compromiso continuo		
		N	Coefficiente de correlación	P
Rho de Spearman	Liderazgo directivo transformacional	90	,169	,110

En la tabla 12 se observa que  $P > 0.05$ , la hipótesis nula no se rechaza y se llega a la conclusión que no existe relación significativa, entre la variable y dimensión.

Contrastación de la hipótesis específica 3

**Ho:** No existe relación significativa, entre el liderazgo directivo transformacional y el Compromiso Normativo en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2020.

**Ha:** Existe relación directa, entre el liderazgo directivo transformacional y el Compromiso Normativo en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2020.

Regla de decisión: Si  $P < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula

*Tabla 13*  
*Correlación entre liderazgo directivo transformacional y compromiso normativo*

		Compromiso normativo		
		N	Coefficiente de correlación	P
Rho de Spearman	Liderazgo directivo transformacional	90	,158	,137

En la tabla 13 se observa que  $P > 0.05$ , por lo que no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que no existe relación entre el liderazgo transformacional y compromiso normativo.

## V. DISCUSIÓN

De la teoría estudiada el liderazgo es un tema muy interesante y amplio por lo cual es importante profundizar su conocimiento y mejorar su práctica.

En el presente estudio se determinó que existe relación significativa entre las dos variables.

En la investigación se consideraron objetivos que permitieron encaminar la investigación, como objetivo general se formuló el Determinar la relación entre el liderazgo directivo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020. Del mismo modo se formularon objetivos específicos como el Determinar la relación entre el liderazgo directivo transformacional y Compromiso Afectivo en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020, Determinar la relación entre el liderazgo directivo transformacional y el Compromiso de Continuidad en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020, Determinar la relación entre el liderazgo directivo transformacional y el Compromiso Normativo en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020.

Después de haber aplicado el cuestionario correspondiente, se han obtenido resultados que han permitido describir los porcentajes, los coeficientes de correlación y la respectiva prueba de hipótesis.

A partir de resultados descriptivos, para la primera variable liderazgo transformacional, de los encuestados en su mayoría mostraron una tendencia positiva dominante “moderado” (tabla 5), presentando una similitud con lo reportado por Barra (2017) , estudio realizado en el hospital Dos de Mayo que reportó que el 50,5% de los jefes y responsables tuvieron un nivel moderado de liderazgo, similar a este trabajo, así mismo existe similitud con la investigación de Tucto (2017), Realizó en una microrred de salud. Concluyo que la dimensión inspiracional fue la única con mayor porcentaje “categoría moderado”, Este resultado indica que es necesario fortalecer este aspecto en los empleados, Mallque (2016).

Por otro lado, el compromiso organizacional, mantuvo, una tendencia moderada

similar al Liderazgo transformacional, (Tabla 6). Así mismo en el análisis de las dimensiones, se determinó que los tres componentes presentan la mayor frecuencia “moderado” (Tabla 14). Aldana, Tafur y Leal (2017) en un estudio sobre compromiso organizacional en un establecimiento de salud de nivel primario, determinó que en su mayoría conservan un compromiso que es con la institución donde laboran, con su desarrollo profesional y personal y con el tipo de contrato que tienen. De la misma manera se evidenció que existe una honda necesidad de concertación entre el jefe y los trabajadores, con el fin de cumplir objetivos de la institución. En un estudio, Asmaa (2018), difiere de los resultados debido a que este investigador determinó que la mayoría de sus encuestados tuvieron los resultados de bajo compromiso organizacional y bajo empoderamiento.

En la hipótesis general, se hizo la demostración sobre la asociación significativa directa y moderada entre las dos variables objeto de estudio en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional De Andahuaylas en, al comparar los resultados con reportes de otros investigadores, coincidieron con Barra (2017), Obteniéndose como resultado que existe un nivel moderado de liderazgo en el 50.5% de los jefes y responsables y un 60% de compromiso. se concluyó que existe relación significativa entre ambas variables y esta es de tipo positiva, es decir, a mayor liderazgo mayor compromiso organizacional. Los directores con liderazgo transformacional se caracterizan por ser motivadores, inspiradores de sus trabajadores, los motiva para conseguir los objetivos de la empresa, buscan en cada uno de sus seguidores su creatividad e innovación así mismo el trabajo en equipo. Se apoyó en la teoría de Alania (2017), indica que una condición del líder de tipo transformacional es que este tenga influencia positiva en sus coagentes, además de la certeza absoluta de la importancia del trabajo en equipo, Por tal motivo el líder tiene que realizar esfuerzos permanentes para que todos se impliquen en el trabajo en conjunto, para ello debe realizar actividades que generen espíritu de cuerpo y mejoren las habilidades comunicativas. Un líder que no tome en cuenta a sus colaboradores y estos no tengan participación activa, los cambios en la forma de trabajar del equipo no

serán posibles, del mismo modo el liderazgo transformacional es necesario para las organizaciones, porque tiene la capacidad de dirigir con valores, le transmite seguridad así mismo es capaz de cambiar mentalidades de sus seguidores, (Godoy y Bresó ,2013).

De igual forma, los resultados se asemejan a los resultados de Tucto, (2017) en su trabajo relacionado a liderazgo y compromiso organizacional en las enfermeras de un establecimiento de salud de primer nivel, concluyó que el 50% de trabajadores lo perciben como moderadamente favorable al liderazgo transformacional, en relación al compromiso organizacional se encontró que el 52% como de alto nivel, estableciéndose una relación entre ambas variables de tipo positiva.

Referente a la primera hipótesis específica se observó que el valor de la significancia que se obtuvo fue bajo, hubo asociación significativa, moderada y directa entre el liderazgo transformacional y compromiso afectivo en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional De Andahuaylas. (Meyer y Allen), "1991, citado por Pérez, 2015, p. 21". Establece la existencia de una relacional emocional afectiva de un trabajador con la institución donde labora, ello generado por la manera justa como es tratado con respecto a sus necesidades y perspectivas del trabajador, ello estimula de manera poderosa la pretensión de pertenencia a su centro de labores, generando que su experiencia dentro de la misma sea agradable. Autores como " Avolio et al. (2004), Pillai y Williams (2004)", y Walumbwa et al. (2005)" han planteado que la relación entre el liderazgo transformacional y el Compromiso afectivo no es necesariamente una relación directa", Avolio et al. (2004) "plantearon que dicha relación estaba mediada por el empoderamiento psicológico", Pillai y Williams (2004) "encontraron que la autoeficacia y la cohesión median la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de los empleados".

Considerando la segunda hipótesis específica se concluyó que no existe relación significativa, entre el liderazgo transformacional y el Compromiso continuo en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020. A diferencia de los resultados con los reportados por Mohammad, Mansoureh, Manijeh, Fariba y Naser (2017). En un trabajo investigación de compromiso

organizacional y comportamiento realizado en profesionales del área de salud, concluyeron que existe un compromiso profesional regular, comportamiento en el cuidado profesional regular, además de que existe “correlación moderada “ en las variables en estudio.

En la siguiente hipótesis específica se concluyó que no existe relación significativa, entre el liderazgo transformacional y el Compromiso Normativo en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2020. A diferencia, Asma (2018) en su trabajo de investigación relacionado al empoderamiento y el compromiso organizacional en profesionales de licenciatura de enfermería, como resultados el bajo empoderamiento y bajo compromiso normativo, estableciéndose que existe una relación significativa entre ambas variables en estudio.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas; el nivel de significancia obtenido fue de 0,002 menor que  $\alpha = 0.05$ , y un coeficiente de correlación (Rho de Spearman = 0.329) que indica una correlación baja. Determinando que a medida que se incrementa el ejercicio de liderazgo directivo transformacional lo hace el compromiso organizacional en los trabajadores en estudio.
2. Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la dimensión del compromiso afectivo en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020. El nivel de significancia obtenido fue de 0,000, menor que  $\alpha = 0.05$ , y un coeficiente de correlación (Rho de Spearman = 0.386). que indica una correlación de nivel baja.
3. No existe relación significativa entre el liderazgo directivo transformacional y la dimensión del compromiso continuo en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub regional de Andahuaylas; el nivel de significancia obtenido fue de 0,110 mayor que  $\alpha = 0.05$ , y un coeficiente de correlación (Rho de Spearman = 1.169). Que indica la no existencia de correlación. Por ende, se tuvo que aceptar la

hipótesis nula, determinando que dichas variables no guardan correspondencia.

4. No existe relación significativa entre el liderazgo directivo transformacional y la dimensión de compromiso normativo en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.; el nivel de significancia obtenido fue de 0,137, mayor que  $\alpha = 0.05$ , y un coeficiente de correlación (Rho de Spearman = 0.158) que indica que no existe correlación. Por ende, se tuvo que aceptar la hipótesis nula, determinando que dichas variables no guardan correspondencia.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Impulsar el trabajo de investigación con otras variables, que estén relacionadas con las variables que se estudiaron, así mismo incentivar estudios con un enfoque cualitativo con la finalidad de realizar un análisis crítico y reflexivo.
2. Promocionar el sentimiento de pertenencia a los empleados, así mismo dar a conocer con claridad la misión, visión y los valores de la institución para que los trabajadores se sientan partícipes en el logro de objetivos y en los resultados de productividad.
3. Efectuar capacitaciones periódicas referentes a liderazgo transformacional, así mismo realizar diferentes programas que fortalezcan el compromiso de continuidad en los trabajadores con la finalidad de alinear los intereses que tienen los trabajadores a los intereses del Hospital.
4. Identificar las causas principales por la que los trabajadores del servicio de Obstetricia no tienen una tendencia hacia el compromiso normativo.

## Referencias

- Aldana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2017). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla-Colombia. *Espacios* 39(11). Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n11/18391113.html>
- Alania, R. (2017, 23 de mayo). ¿Cómo pasar de ser un líder vertical a un líder horizontal? *El Comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/especial/zonaejecutiva/negocios/como-pasar-lider-vertical-lider-horizontal-noticia-1991940>
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Argibay, J. (2006). Técnicas psicométricas. Cuestiones de validez y confiabilidad. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 8, 15-33.
- Arciniega, L., Allen, N., & González, L. (2018). “Don’t mess with my company”: An exploratory study of commitment profiles before and after dramatic external events. *Journal of Management and Organization*, 24(2), 224–238. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.5>
- Asmaa, A. (2018) Relationship between Empowerment and Organizational Commitment among Staff Nurses Care. *IOSR Journal of Nursing and Health Science (IOSR-JNHS)* e-ISSN: 2320– 1959.p- ISSN: 2320– 1940 Volume 7, Issue 1 Ver. IX. (Jan.- Feb .2018), PP 17-24  
Recuperado de URL:<https://translate.google.com/translate?hl=es419&sl=en&u=https://pdfs.semanticscholar.org/fb54/6038990f064a4e78896875fe7>
- Barra, T. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Bass, B. (1985). *Transformational Leadership*. Redwood City, CA: Mind

Garden. Recuperado De <http://www.mindgarden.com/translead.htm>.

BASS, Bernard y AVOLIO, Bruce (1995), The Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), Redwood City, Mind Garden, [www.mindgarden.com](http://www.mindgarden.com), [Consulta: agosto de 2012].

Bass, B. (1996). *From transactional to transformational leadership*. New York: McGraw-Hill.

BASS, B. 1997. Does the transactional/transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*,

Bass, Bernard y Avolio, Bruce (2006a). Manual para el cuestionario de liderazgo Multifactorial. Consultoría Psicológica Prensa. Palo Alto. California. Estados Unidos

Bass, Bernard y Avolio (2006). Manual para el cuestionario de liderazgo Multifactorial. Consultoría Psicológica Prensa. Palo Alto. California. Estados Unidos

Baptista, L., Fernández, C. y Hernández, R. (2010). Metodología de la investigación. Mc Graw Hill. Quinta edición.

Bracho, O. & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 15(2), 165-177. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>

Bryman, A. (1996). Leadership in Organizations. In: Clegg, S.R., Hardy, C. and Nord, W.R. Eds., *Handbook of Organization Studies*, Sage, London, 276-292.

BURNS, J. M. 1978. Leadership. Nueva York, Harper & Row.

Cabrera, M. (2017). *Influencia del estilo de liderazgo de la supervisora de enfermería en la satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Ilo. (Tesis de Maestría)*. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa

Calderón, S. (2016). *Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de una IPS de tercer nivel de Bogotá, Colombia*:

Universidad Nacional de Colombia.

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Perú: Editorial San Marcos.

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones (Segunda ed; S. A. de C. McGRAW-HILL/Interamericana Editores, Ed.)*. Retrieved from [https://books.google.com.pe/books/about/Comportamiento\\_organizacional.html?id=k mFOt wAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Comportamiento_organizacional.html?id=k mFOt wAACAAJ&redir_esc=y)

Costa, I. & Palucci, H. (2003). *El Liderazgo De Enfermería En El Cuidado A La Salud: Orientaciones Estratégicas De La Oms Para Los Servicios De Enfermería De Enfermería Y Partería*. *Rev Latino-am Enfermagem* , 411.

Dubrin, A. (2003). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Mexico: International Thomson Editores.

Ferreira, V., Amestoy, S., Silva, G., Felzemburgh, R., Santana, N., Trindade, Varanda, P. (2018). Transformational leadership in nurses' practice in a university hospital. *Acta Paulista de Enfermagem*, 31(6), 644–650. <https://doi.org/10.1590/1982-0194201800088>

Gil, A. M. & Delgado, A. (2008). El liderazgo transformativo en el ámbito escolar. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 13 - 33.

Godoy y Bresó (2013). ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores?: *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. *Rev. psicol. trab. organ.* vol.29 no.2 Madrid ago. 2013 <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a9>

Hernández, T., Corichi, A., García, M., Martínez, E., y Fuentes, B. (2015). *Liderazgo transformacional del personal médico en institución pública del sector salud* (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Alicante

Hernández, S. F., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México:

Mc Graw Hill Education

- Hernández, E., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 8(16), 820–846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Lawler, P. y. (1965). *Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior*. California: University of California
- Lussier R y Achua C. (2005). *Liderazgo, Teoría. Aplicación. Desarrollo de Habilidades*. (2° edición). México: Thomson Learning.
- Magnusson, D. (1978). *Teoría de los Test*. México: Editorial Trillas.
- Mallque, D (2016) *Liderazgo transformacional y clima organizacional de los usuarios Internos del Centro Médico Ocupacional Medsolutions, Magdalena del Mar 2016* (Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo – Lima Perú
- Mathieu, J. y Zajac, D. (1990). A review and metaanalysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108 (2), pp.171-194.
- Mendoza, M. & Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 118 - 134.
- Meyer, J., & Allen, N. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-19.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational. *Human Resources Management Review*, 61 - 89.
- Mohammad, N , Mansoureh, T , Manijeh, N , Nehzat Shakeri , Fariba Bolourchifard , y Naser Sedghi Goyaghaj The relationship between organizational commitment and nursing care behavior <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5587001/>

- Moriano, J., Molero, F., Topa, G., & Lévy, J. (2014). The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(1), 103–119. <https://doi.org/10.1007/s11365-011-0196-x>
- Neves, T., Graveto, J., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2018). Compromiso organizacional, cualidades psicométricas e invarianza del cuestionario de Meyer y Allen 85 para enfermeros portugueses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26, 1–11. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Novak (1998). *Estrategias Metodológicas para favorecer la formación de valores éticos en los estudiantes*. (Tesis en Línea). Universidad de la Habana. Cuba.
- Ortiz, A. (2017). Factores de liderazgo transformacional que impactan el clima organizacional de la Corporación, Batuta Risaralda. Colombia. Universidad Tecnológica de Pereira. Recuperado de: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/8236/6584092> O 77.
- Oliva y Molina, Chile, “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillan”, Chile 2016.
- Peiró y Rodríguez (2008). Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular simón bolívar”.
- Peña, M., Díaz, G., Chávez, A. & y Sánchez, C. (2016). El Compromiso Organizacional Como Parte Del Comportamiento De Los Trabajadores De Las Pequeñas Empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 95-105.
- Potter, P. A. (2015). *Fundamentos de enfermería*. Barcelona: Elsevier España
- Ramírez, A., & Domínguez, L. (2012). EL Clima Organizacional y el Compromiso Institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigacion Administrativa*, 21-30.

- Rojas, C. (2017). *Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. 13ava edición. México: Pearson Educación
- Sánchez, C., & Reyes, H. (2015). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima, Peru: Universidad Ricardo Palma
- Steers, R., Porter, L., & Bigley, G. (s.f.). *Motivation and leadership at work*. New York, USA: Mc Graw Hill.
- Tucto, V. (2017). *Liderazgo y compromiso organizacional percibida por los enfermeros de la microred Aparicio Pomares Huánuco; 2017*. Huánuco, Perú: Universidad de Huánuco.
- Valverde, N. (2017). *Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de Enfermería en un hospital nivel III 2017*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Vargas, K. (2015). *Grado de compromiso organizacional según el modelo de Meyer & Allen en los médicos residentes del hospital regional docente Las Mercedes, Chiclayo 2015*. Chiclayo - Peru: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo Escuela De Administración De Empresas.

Anexo 1

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA DEL HOSPITAL ANDAHUAYLAS ,2020.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES / CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS				
<p><b>Problema principal:</b> ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Sub Regional Hospital de Andahuaylas ,2020?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> -¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo transformacional y el Compromiso afectivo en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas ,2020? - ¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo transformacional y el Compromiso de Continuidad en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas ,2020? -¿Cómo se relaciona el liderazgo directivo transformacional y el Compromiso Normativo en los trabajadores el servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas ,2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> -Determinar la relación que Existe entre el liderazgo directivo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> -Determinar la relación entre el liderazgo directivo transformacional y Compromiso afectivo en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2020.  -Determinar la relación entre el liderazgo directivo transformacional y el Compromiso de Continuidad en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2020.  -Determinar la relación entre el liderazgo directivo transformacional y el Compromiso Normativo en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> -Existe relación significativa entre el liderazgo directivo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> -Existe relación significativa, entre el liderazgo directivo transformacional y el Compromiso afectivo en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2020.  -Existe relación significativa, entre el liderazgo directivo transformacional y el Compromiso de Continuidad en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2020.  -Existe relación significativa, entre el liderazgo directivo transformacional y el Compromiso Normativo en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital de Andahuaylas, 2020.</p>	<p>Variable/categoría 1: liderazgo directivo transformacional Concepto: (Bass ,1985)” citado por Perilla-Toro y Gómez, Ortiz, 2017, p. 95” “es el proceso en el cual el líder influye y motiva a sus seguidores. Bass (1996, p. 27) el liderazgo transformacional, se basa en cuatro tipos de dimensiones.</p>				
			<b>Dimensiones/Sub categorías</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>	
			-motivación inspiradora	-Contribuye en el logro de constructivo -Genera un clima crítico y constructivo	(1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10)	<p><b>GENERAL</b> Bajo (40-66) Moderado (67-93) Alto (94-120)</p> <p><b>DIMENSIONES</b> Bajo (10-16)</p> <p>Moderado (17-23) Alto (24-30)</p>	
			-influencia idealizada	-Entusiasmo -Credibilidad	(11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20)		
			-estimulación	-Animación al cambio -Potenciación de esfuerzo mayor	(21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30)		
			-consideración individualizada	-Trato personal -Apoyo	(31,32,33 34,35,36 37,38,39,40)		
			<p>Variable/categoría 2: compromiso organizacional Concepto: Meyer y Allen (1991, citado por Portilla, 2017, p. 11), el compromiso organizacional como un estado psicológico, en el cual existe una relación y vínculo entre la persona y la organización.</p>				
			<b>Dimensio</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>	
			-Compromiso afectivo	Familia, amor, pertenencia, Lealtad, felicidad, Solidaridad, satisfacción	(1,2,3,4,5,6,7)	<p><b>GENERAL</b> Bajo (21-55) Moderado (56-91) Alto (92-126)</p> <p><b>DIMENSIONES</b> Bajo (7-18) Moderado (19-30) Alto (31-42)</p>	
			-Compromiso continuo	Indiferencia, Conveniencia,	(8,9,10,11,12,13,14)		
Necesidad económica, Beneficio							
-compromiso	Lo correcto, obligación moral.	(15,16,17,18,19,20,21)					
	Deber ,reciprocidad Sentimiento de culpabilidad						

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR		
<p><b>tipo: básico</b></p> <p>el tipo de estudio es básico, según carrasco (2009): “este tipo de investigación no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar los conocimientos científicos”.</p> <p><b>Método de investigación.</b></p> <p>Se utilizó el método hipotético deductivo.</p> <p><b>diseño: no experimental - transversal – correlacional-descriptivo.</b></p> <p>No experimental porque las variables no se manipulan, sólo se observan los Fenómenos de forma natural para estudiarlos, transversal porque la información fue recopilada en un momento único, con el fin de describir y analizar las variables para determinar sus interrelaciones en un momento dado y correlacional, porque es importante encontrar la relación entre las variables. Hernández, et al. (2014)</p>	<p><b>población:</b> “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” Hernández, Fernández y Baptista (2014).).</p> <p>- 90 Obstetras del servicio de Obstetricia Hospital Sub Regional de Andahuaylas, constituyeron la población</p> <p><b>muestra:</b> Bernal (2006) “muestra es la parte de la población seleccionada, del cual se obtiene la información para realizar la investigación e n el cual se realizarán la s mediciones y las observaciones de las variables de estudio” (p.165). -La muestra se conformó 90 Obstetras, vale decir por el total de la población.</p> <p><b>muestreo:</b> el muestreo fue no probabilístico</p>	<p><b>Variable 1:</b> Liderazgo Transformacional</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Bass Año: 2006</p> <p><b>Ámbito de aplicación:</b> Hospital Sub Regional de Andahuaylas</p> <p><b>administración:</b> Individual</p> <p><b>Variable 2:</b> Compromiso</p> <p><b>Organizacional Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Autor:</b> Meyer y Allen Año: 1991</p> <p><b>Ámbito de aplicación:</b> Hospital Sub Regional de Andahuaylas</p> <p><b>Forma de administración:</b> Individual</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Promedio</p> <p>Tabla de frecuencia</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Alfa de Cronbach</p> <p>Rho de Spearman</p>		

## Anexo 2. Instrumentos validados



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación Inspiracional</b>							
1	Da a conocer claramente la misión y visión de la institución de salud	✓		✓		✓		
2	Participa en los valores de la institución de salud	✓		✓		✓		
3	Participa en el cumplimiento de los objetivos de la institución de salud	✓		✓		✓		
4	Participa en las actividades importantes de la institución de salud	✓		✓		✓		
5	Atención a las prioridades en la institución de salud	✓		✓		✓		
6	Se identifica con la institución de salud	✓		✓		✓		
7	Confianza de Obstetras para promover el cumplimiento de objetivos en la institución	✓		✓		✓		
8	Facilita la crítica constructiva	✓		✓		✓		
9	Brinda continua estimulación	✓		✓		✓		
10	Se expresa de forma optimista sobre el futuro de la institución	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Influencia idealizada</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Estimula el entusiasmo en el cuidado de los pacientes	✓		✓		✓		
12	Generalmente es una persona muy cercana al paciente	✓		✓		✓		
13	Hace sentirse orgullo por trabajar con El	✓		✓		✓		
14	Tiene un comportamiento honesto	✓		✓		✓		
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución	✓		✓		✓		
16	Logra la confianza a través de su credibilidad	✓		✓		✓		
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	✓		✓		✓		
18	Escucha a sus colaboradores	✓		✓		✓		
19	Desarrolla el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación Intelectual</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Anima a generar ideas nuevas y a solucionar problemas	✓		✓		✓		
22	Ayuda a ver viejos problemas de forma diferente	✓		✓		✓		
23	Brinda razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	✓		✓		✓		

24	Ayuda a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	✓		✓		✓	
25	Aplica la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	✓		✓		✓	
26	Estimula a desarrollar ideas innovadoras en el servicio de Obstetricia	✓		✓		✓	
27	No impone, Facilita que las cosas se desarrollen	✓		✓		✓	
28	Brinda nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	✓		✓		✓	
29	Anima a los trabajadores a ser críticos	✓		✓		✓	
30	Anima a hacer más de lo que se pensaba hacer	✓		✓		✓	
	<b>Dimensión 4: Consideración Individual</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
31	Brinda Atención personalizada	✓		✓		✓	
32	Brinda atención personal en situaciones conflictivas	✓		✓		✓	
33	Los trabajadores son más importantes que cuestiones organizativas o legales	✓		✓		✓	
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los trabajadores	✓		✓		✓	
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	✓		✓		✓	
36	Ayuda mucho a los Obstetras recién llegados	✓		✓		✓	
37	Se dispone a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	✓		✓		✓	
38	Ayuda a las ideas y acciones de cada uno de los trabajadores	✓		✓		✓	
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los Obstetras y técnicos	✓		✓		✓	
40	Elogia a los obstetras y técnicos cuando realizan un trabajo excelente	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: VEGA GONZALEZ, EMILIO OSWALDO DNI: 80651413

Especialidad del validador: MAESTRIA EN DOCCIA E INVESTIGACION EN LAUD

M. de... 10 del 2020

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

*Emilio Vega*  
Firma del Experto Investigador  
C.O.P. 15102

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo</b>								
1	Me gustaría trabajar el resto de mi carrera profesional en esta institución.	✓		✓		✓		
2	Cualquier problema en esta Institución, siento que también es mi problema	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta institución significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	Me siento como en familia trabajando en esta organización	✓		✓		✓		
5	Me enorgullece trabajar en esta institución	✓		✓		✓		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta organización	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso Continuo</b>								
8	No sería correcto dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Debo mucho a esta organización	✓		✓		✓		
10	Esta institución se merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
11	No siento obligación alguna de seguir trabajando para esta Institución	✓		✓		✓		
12	Me sentiría mal si ahora dejara esta institución.	✓		✓		✓		
13	Creo no poder dejar esta organización porque tengo una obligación con la gente de aquí	✓		✓		✓		
14	Si continuo en esta institución es porque tengo muchas ventajas y beneficios en otras instituciones no las tendría.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo</b>								
15	Aunque quisiera, me sería difícil dejar este trabajo en este momento.	✓		✓		✓		
16	Una desventaja de dejar esta institución es que existe poca posibilidad de encontrar otro trabajo.	✓		✓		✓		
17	Si en este momento decidiera dejar esta institución, muchas cosas personales se podrían interrumpir	✓		✓		✓		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓		
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓		✓		✓		
20	En este momento trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.	✓		✓		✓		
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otra oferta de trabajo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. (Mg) VEGA GONZALEZ EMILIO OSWALDO DNI: 80551413

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN D.C. CONCURSO E INVESTIGACIÓN EN LAUD

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>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

*Emilio Vega*  
 Dr. Emilio Vega Gonzales  
 Firma del Jefe de la Oficina de Investigación  
 del Informante.  
 C.O.R. 15102

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación Inspiracional</b>							
1	Da a conocer claramente la misión y visión de la institución de salud	✓		✓		✓		
2	Participa en los valores de la institución de salud	✓		✓		✓		
3	Participa en el cumplimiento de los objetivos de la institución de salud	✓		✓		✓		
4	Participa en las actividades importantes de la institución de salud	✓		✓		✓		
5	Atención a las prioridades en la institución de salud	✓		✓		✓		
6	Se identifica con la institución de salud	✓		✓		✓		
7	Confianza de Obstetras para promover el cumplimiento de objetivos en la institución	✓		✓		✓		
8	Facilita la crítica constructiva	✓		✓		✓		
9	Brinda continua estimulación	✓		✓		✓		
10	Se expresa de forma optimista sobre el futuro de la institución	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Influencia idealizada</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Estimula el entusiasmo en el cuidado de los pacientes	✓		✓		✓		
12	Generalmente es una persona muy cercana al paciente	✓		✓		✓		
13	Hace sentirse orgullo por trabajar con El	✓		✓		✓		
14	Tiene un comportamiento honesto	✓		✓		✓		
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución	✓		✓		✓		
16	Logra la confianza a través de su credibilidad	✓		✓		✓		
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	✓		✓		✓		
18	Escucha a sus colaboradores	✓		✓		✓		
19	Desarrolla el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: Estimulación Intelectual</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Anima a generar ideas nuevas y a solucionar problemas	✓		✓		✓		
22	Ayuda a ver viejos problemas de forma diferente	✓		✓		✓		
23	Brinda razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	✓		✓		✓		
24	Ayuda a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	✓		✓		✓		

25	Aplica la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	✓		✓		✓	
26	Estimula a desarrollar ideas innovadoras en el servicio de Obstetricia	✓		✓		✓	
27	No impone, Facilita que las cosas se desarrollen	✓		✓		✓	
28	Brinda nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	✓		✓		✓	
29	Anima a los trabajadores a ser críticos	✓		✓		✓	
30	Anima a hacer más de lo que se pensaba hacer	✓		✓		✓	
	<b>Dimensión 4: Consideración Individual</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
31	Brinda Atención personalizada	✓		✓		✓	
32	Brinda atención personal en situaciones conflictivas	✓		✓		✓	
33	Los trabajadores son más importantes que cuestiones organizativas o legales	✓		✓		✓	
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los trabajadores	✓		✓		✓	
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	✓		✓		✓	
36	Ayuda mucho a los Obstetras recién llegados	✓		✓		✓	
37	Se dispone a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	✓		✓		✓	
38	Ayuda a las ideas y acciones de cada uno de los trabajadores	✓		✓		✓	
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los Obstetras y técnicos	✓		✓		✓	
40	Elogia a los obstetras y técnicos cuando realizan un trabajo excelente	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador: (Mg) PAPANICOLAU DENEGRI JORGE NICOLAS ALEJANDRO DNI: 07637233

Especialidad del validador: Metodólogo de Investigación

15 de octubre del 2020

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Compromiso Afectivo</b>							
1	Me gustaría trabajar el resto de mi carrera profesional en esta institución.	✓		✓		✓		
2	Cualquier problema en esta Institución, siento que también es mi problema	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta institución significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	Me siento como en familia trabajando en esta organización	✓		✓		✓		
5	Me enorgullece trabajar en esta institución	✓		✓		✓		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta organización	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Compromiso Continuo</b>							
8	No sería correcto dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Debo mucho a esta organización	✓		✓		✓		
10	Esta institución se merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
11	No siento obligación alguna de seguir trabajando para esta Institución	✓		✓		✓		
12	Me sentiría mal si ahora dejara esta institución.	✓		✓		✓		
13	Creo no poder dejar esta organización porque tengo una obligación con la gente de aquí	✓		✓		✓		
14	Si continuo en esta institución es porque tengo muchas ventajas y beneficios en otras instituciones no las tendría.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Compromiso Normativo		Si	No	Si	No	Si	No
15	Aunque quisiera, me sería difícil dejar este trabajo en este momento.	✓		✓		✓	
16	Una desventaja de dejar esta institución es que existe poca posibilidad de encontrar otro trabajo.	✓		✓		✓	
17	Si en este momento decidiera dejar esta institución, muchas cosas personales se podrían interrumpir	✓		✓		✓	
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓	
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓		✓		✓	
20	En este momento trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.	✓		✓		✓	
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otra oferta de trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): El instrumento es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg): Parricollan Denegri Jorge Nicolas Alejandro  
 DNI: 97637233

Especialidad del validador: Metodólogo de Investigación

...15 de octubre del 2020

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**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. 3 Instrumentos de toma de datos.**

**INSTRUMENTO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Sr. Profesional el presente cuestionario consta de 40 ítems, el cual nos permitirá conocer sobre el liderazgo transformacional. La información es anónima le solicito responder a todas las preguntas con sinceridad. Agradecemos anticipadamente su colaboración. Responder con (X) la respuesta que Ud. considere conveniente:

1 - Nunca

2- A veces

3- Siempre

<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>		<b>1 (N)</b>	<b>2 (A)</b>	<b>3 (S)</b>
1	Da a conocer claramente la misión y visión de la institución de salud			
2	Participa en los valores de la institución de salud			
3	Participa en el cumplimiento de los objetivos de la institución de salud			
4	Participa en las actividades importantes de la institución de salud			
5	Atención a las prioridades en la institución de salud			
6	Se identifica con la institución de salud			
7	Confianza de Obstetras para promover el cumplimiento de objetivos en la institución			
8	Facilita la crítica constructiva			
9	Brinda continua estimulación			
10	Se expresa de forma optimista sobre el futuro de la institución			
<b>DIMENSIÓN 2: INFLUENCIA IDEALIZADA O CARISMA</b>				
11	Estimula el entusiasmo en el cuidado de los pacientes			
12	Generalmente es una persona mu y cercana al paciente			
13	Hace sentirse orgullo por trabajar con El			
14	Tiene un comportamiento honesto			
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución			
16	Logra la confianza a través de su credibilidad			
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso			
18	Escucha a sus colaboradores			
19	Desarrolla el trabajo en equipo			
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo			
<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL</b>				
21	Anima a generar ideas nuevas y a solucionar problemas			
22	Ayuda a ver viejos problemas de forma diferente			
23	Brinda razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas			
24	Ayuda a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo			
25	Aplica la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento			
26	Estimula a desarrollar ideas innovadoras en el servicio de Obstetricia			
27	No impone , Facilita que las cosas se desarrollen			
28	Brinda nuevos enfoques ante situaciones problemáticas			
29	Anima a los trabajadores a ser críticos.			
30	Anima a hacer más de lo que se pensaba hacer			
<b>DIMENSION 4: CONSIDERACION INDIVIDUAL</b>				
31	Brinda Atención personalizada			
32	Brinda atención personal en situaciones conflictivas			
33	Los trabajadores son más importantes que cuestiones organizativas o legales			
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los trabajadores			
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan			
36	Ayuda mucho a los Obstetras recién llegados			
37	Se dispone a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo			
38	Ayuda a las ideas y acciones de cada uno de los trabajadores			
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los Obstetras y técnicos			
40	Elogia a los obstetras y técnicos cuando realizan un trabajo excelente			

## INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado profesional el presente cuestionario contiene 21 ítems, que permite hacer una descripción de cómo se siente UD. en su trabajo. Para ello tiene que responder con sinceridad a cada una de las oraciones. Responde a todas las preguntas. Recuerda que no hay respuestas "buenas" o "malas".

ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	
Definitivamente en desacuerdo (DED)	
Muy en desacuerdo (MED)	
En desacuerdo (ED)	
De acuerdo (DA)	
Muy de acuerdo (MDA)	
Definitivamente de acuerdo (DDA)	

ÍTEMS		1	2	3	4	5	6
1	Me gustaría trabajar el resto de mi carrera profesional en esta institución.						
2	Cualquier problema en esta Institución, siento que también es mi problema.						
3	Trabajar en esta institución significa mucho para mí.						
4	Me siento como en familia trabajando en esta organización						
5	Me enorgullece trabajar en esta institución						
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.						
7	Me siento parte integrante de esta organización.						
8	No sería correcto dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.						
9	Debo mucho a esta organización.						
10	Esta institución se merece mi lealtad.						
11	No siento obligación alguna de seguir trabajando para esta Institución.						
12	Me sentiría mal si ahora dejara esta institución.						
13	Creo no poder dejar esta organización porque tengo una obligación con la gente de aquí.						
14	Si continuo en esta institución es porque tengo muchas ventajas y beneficios en otras instituciones no las tendría.						
15	Aunque quisiera, me sería difícil dejar este trabajo en este momento.						
16	Una desventaja de dejar esta institución es que existe poca posibilidad de encontrar otro trabajo.						
17	Si en este momento decidiera dejar esta institución, muchas cosas personales se podrían interrumpir.						
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.						
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.						
20	En este momento trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.						
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otra oferta de trabajo.						



**Gobierno Regional de Apurímac**  
**Hospital Sub Regional de Andahuaylas**

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



**CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCION QUE AUTORIZA  
LA REALIZACION DE LA INVESTIGACION 2020.**

LA JEFA DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, OTORGAN LA PRESENTE CONSTANCIA A:

**Vilma Condori Pacco**

Alumna de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Este, quien ha presentado solicitud respectiva y copia de Proyecto de investigación titulado: **"LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMIO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, 2020"**, la misma que solicita autorización para la realización de la investigación y aplicación de instrumento de medición.

Se otorga la presente constancia para los fines que el interesado considere conveniente.

Andahuaylas, 09 de Noviembre del 2020.



Obst. Yobana Esquiche León  
**Jefa de la Unidad de Apoyo a la  
Docencia e Investigación - HSRA**

Anexo 6: confiabilidad de instrumentos

*Fiabilidad del Variable liderazgo transformacional*

---

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,797	40

---

*Fiabilidad para la variable Compromiso Organizacional*

---

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,933	21

---

## Anexo 7. Encuestas aplicadas

### Anexo. 2. Instrumentos de toma de datos.

#### INSTRUMENTO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado profesional el presente cuestionario consta de 40 ítems que permitirá conocer su opinión sobre el liderazgo transformacional que se mide en su servicio de Obstetricia. Dicha información es anónima, por lo que le solicito responder a todas las preguntas con sinceridad. Agradecemos su colaboración.

**INSTRUCCIONES:** se presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder con (X) la respuesta correcta:

1 - Nunca                      2- A veces                      3- Siempre

<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>		<b>1 (N)</b>	<b>2 (A)</b>	<b>3 (S)</b>
1	Da a conocer claramente la misión y visión de la institución de salud			X
2	Participa en los valores de la institución de salud			X
3	Participa en el cumplimiento de los objetivos de la institución de salud			X
4	participa en las actividades importantes de la institución de salud			X
5	Atención a las prioridades en la institución de salud			X
6	Se identifica con la institución de salud			X
7	Confianza de Obstetras para promover el cumplimiento de objetivos en la institución		X	
8	Facilita la crítica constructiva			X
9	Brinda continua estimulación		X	
10	Se expresa de forma optimista sobre el futuro de la institución			X
<b>DIMENSIÓN 2: INFLUENCIA IDEALIZADA O CARISMA</b>		<b>1 (N)</b>	<b>2 (A)</b>	<b>3 (S)</b>
11	Estimula el entusiasmo en el cuidado de los pacientes			X
12	Generalmente es una persona mu y cercana al paciente			X
13	Hace sentirse orgullo por trabajar con el		X	
14	Tiene un comportamiento honesto	X		X
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución			X
16	Logra la confianza a través de su credibilidad		X	
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso			X
18	Escucha a sus colaboradores		X	
19	Desarrolla el trabajo en equipo	X		
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo			X
<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL</b>		<b>1 (N)</b>	<b>2 (A)</b>	<b>3 (S)</b>
21	Anima a generar ideas nuevas y a solucionar problemas			X
22	Ayuda a ver viejos problemas de forma diferente		X	
23	Brinda razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas			X
24	Ayuda a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo			X
25	Aplica la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento			X
26	Estimula a desarrollar ideas innovadoras en el servicio de Obstetricia		X	
27	No impone , Facilita que las cosas se desarrollen		X	
28	brinda nuevos enfoques ante situaciones problemáticas		X	
29	Anima a los trabajadores a ser críticos.	X		
30	Anima a hacer más de lo que se pensaba hacer			X
<b>DIMENSIÓN 4: CONSIDERACION INDIVIDUAL</b>		<b>1 (N)</b>	<b>2 (A)</b>	<b>3 (S)</b>
31	Brinda atención personalizada			X
32	Brinda atención personal en situaciones conflictivas			X
33	los trabajadores son más importantes que cuestiones organizativas o legales			X
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de los trabajadores		X	
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan			X
36	Ayuda mucho a los Obstetras recién llegados			X
37	Se dispone a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	X		
38	Ayuda a las ideas y acciones de cada uno de los trabajadores			X
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los Obstetras y técnicos		X	
40	Elogia a los obstetras y técnicos cuando realizan un trabajo exelente	X		

### INSTRUMENTO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado profesional el presente cuestionario contiene 21 ítems algunas frases cortas que permite hacer una descripción de cómo se siente UD. en su trabajo. Para ello tiene que responder con sinceridad a cada una de las oraciones.

Responde a todas las preguntas. Recuerda que no hay respuestas "buenas" o "malas".

**INSTRUCCIONES:** Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 6 puntos ofrecida a continuación:

ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	
<b>Definitivamente en desacuerdo (DED)</b>	<b>1</b>
<b>Muy en desacuerdo (MED)</b>	<b>2</b>
<b>En desacuerdo (ED)</b>	<b>3</b>
<b>De acuerdo (DA)</b>	<b>4</b>
<b>Muy de acuerdo (MDA)</b>	<b>5</b>
<b>Definitivamente de acuerdo (DDA)</b>	<b>6</b>

ITEMS		1	2	3	4	5	6
1	Me gustaría trabajar el resto de mi carrera profesional en esta institución.						X
2	cualquier problema en esta Institución, siento que también es mi problema.						X
3	Trabajar en esta institución significa mucho para mí.					X	
4	me siento como en familia trabajando en esta organización				X		
5	me enorgullece trabajar en esta institución						X
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	X	X				
7	Me siento parte integrante de esta organización.						X
8	No sería correcto dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.				X	X	
9	Debo mucho a esta organización.				X		
10	Esta institución se merece mi lealtad.						X
11	No siento obligación alguna de seguir Trabajando para esta institución.					X	
12	Me sentiría mal si ahora dejara esta institución.						X
13	Creo no poder dejar esta organización porque tengo una obligación con la gente de aquí.					X	
14	Si continuo en esta institución es porque tengo muchas ventajas y beneficios en otras instituciones no las tendría.						X
15	Aunque quisiera, me sería difícil dejar este trabajo En este momento.				X		
16	Una desventaja de dejar esta institución es que existe Poca posibilidad de encontrar otro trabajo.			X			X
17	Si en este momento decidiera dejar esta institución, muchas cosas personales se podrían interrumpir.						X
18	En este momento, dejar esta organización supondría un Gran costo para mí.					X	
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas Opciones de encontrar otro trabajo.				X		X
20	En este momento trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.				X		
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otra oferta de trabajo.						X

Anexo 8. Figuras estadísticas

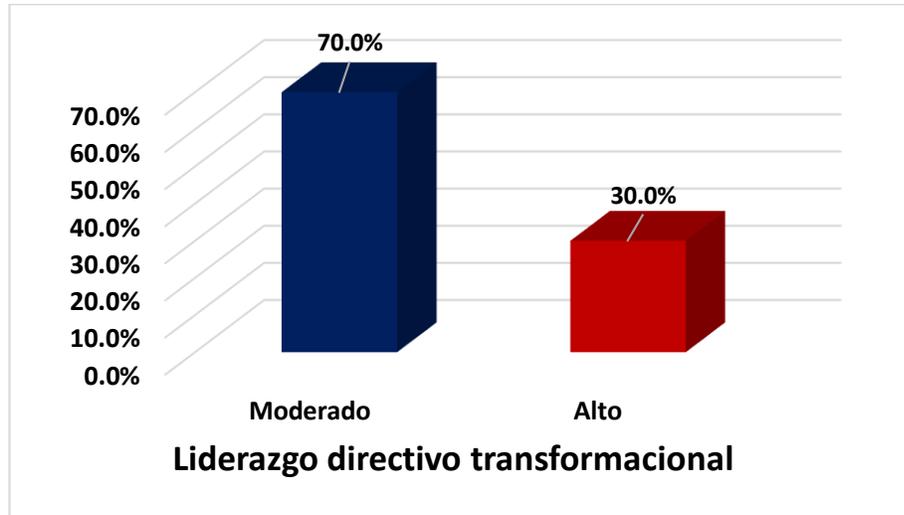


Figura: 1 Distribución de frecuencias de los niveles de la variable liderazgo transformacional en trabajadores del servicio de Obstetricia del hospital Sub Regional de Andahuaylas..



Figura: 2 Distribución de frecuencias del nivel de la variable Compromiso Organizacional en los trabajadores del servicio de Obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2020.

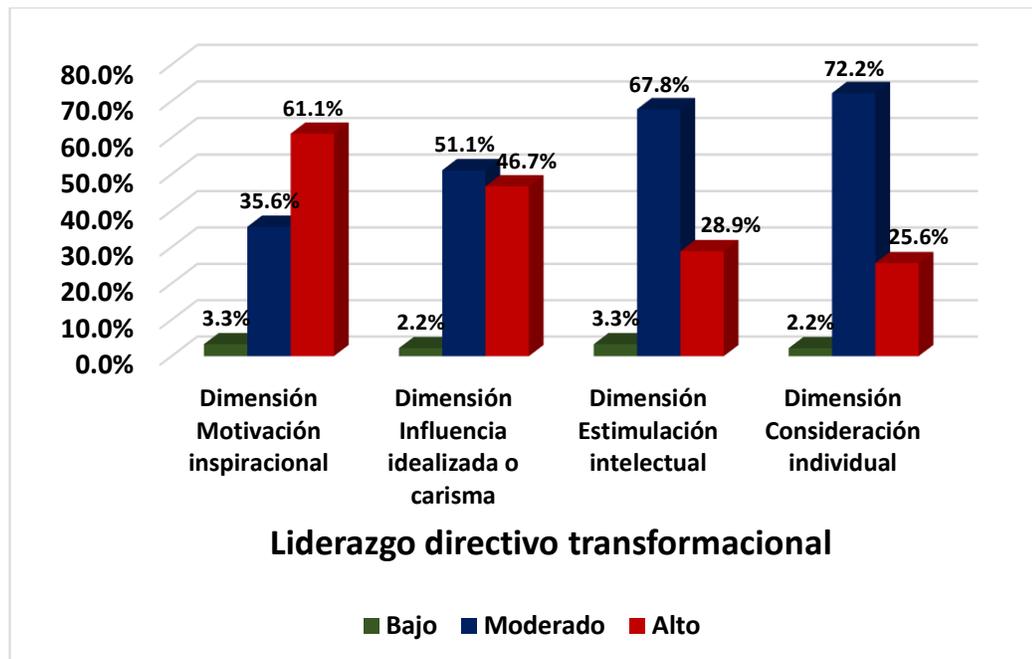


Figura: 3 Niveles de las dimensiones de Liderazgo Transformacional

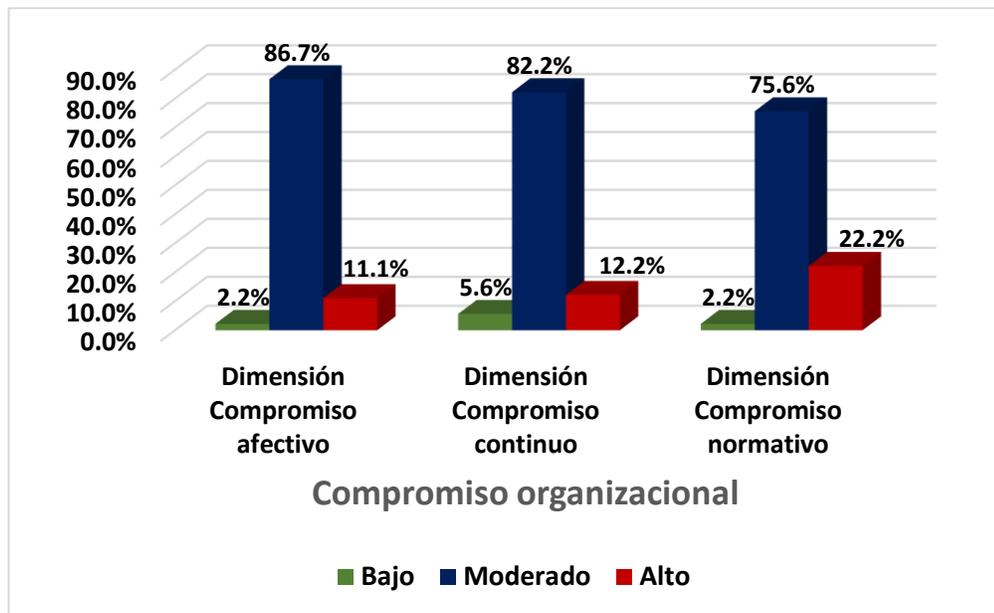


Figura: 4 niveles de las dimensiones de Compromiso Organizacional