



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Liderazgo gerencial y compromiso organizacional del personal en el
centro de salud San Jacinto, Ancash – 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Maguiña Bocanegra, Raúl Javier (ORCID: 0000-0001-6943-4219)

ASESOR:

Dr. Sosa Aparicio, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-5903-4577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

CHIMBOTE - PERÚ

2021

Dedicatoria

Gracias Dios por esta nueva oportunidad, gracias a mi familia por el apoyo para el logro de mis objetivos y por su fraternidad en todo momento.

A los trabajadores que participaron en el desarrollo de la investigación, con la información proporcionada para lograr con éxito la tesis.

Raúl Javier

Agradecimiento

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

El Autor

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	15
3.1.Tipo y diseño de investigación	15
3.2.VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	16
3.3.Población, muestra y muestreo	17
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5.Procesamientos	18
3.6.Método de análisis de datos	19
3.7.Aspectos éticos	19
IV.RESULTADOS	20
V.DISCUSIÓN	28
VI.CONCLUSIONES	35
VII.RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	45

Índice de tablas

		Pág
Tabla 1	Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y compromiso organizacional	20
Tabla 2	Evaluar la relación de la dimensión desafiar el proceso del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional	21
Tabla 3	Establecer la relación de la dimensión inspirar una visión compartida del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional	21
Tabla 4	Conocer la relación que presenta la dimensión habilitar a otros para actuar del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional	23
Tabla 5	Evaluar la relación que presenta la dimensión servir de modelo del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional	24
Tabla 6	Establecer la relación entre la dimensión brindar aliento del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional	24
Tabla 7	Identificar el nivel del compromiso organizacional	27

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño correlacional

15

Resumen

El estudio se encuentra en la línea de gestión de políticas públicas, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y compromiso organizacional de los trabajadores en el centro de salud San Jacinto, Ancash - 2020, bajo esas consideraciones se considera como tipo de estudio aplicada, con enfoque cuantitativo por medio de pruebas estadísticas, diseño no experimental – Correlacional, evitando intervenir en el comportamiento de las variables, y obteniendo datos en un solo momento, por lo que se considera transversal. Para el desarrollo del trabajo se seleccionó una muestra compuesta por 32 trabajadores, calculada por un muestreo no probabilístico, a criterio del investigador, utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, que tuvo que pasar por el proceso de validez y confiabilidad antes de su aplicación, llegando a concluir: Se registró relación positiva considerable y significativa ($Rho = 831$; sig. = 0.000) entre el liderazgo gerencial y compromiso organizacional, además se comprobó la hipótesis de estudio y se optó por rechazar a la nula, presentando que las acciones que realice el líder son esenciales para determinar el compromiso que se puede lograr en los trabajadores.

Palabras claves: Liderazgo gerencial, compromiso organizacional

Abstract

The study is in the line of public policy management, whose objective is: To determine the relationship between managerial leadership and organizational commitment of workers in the San Jacinto health center, Ancash - 2020, under these considerations it is considered as a type of applied study , with a quantitative approach by means of statistical tests, non-experimental design - Correlational, avoiding intervening in the behavior of the variables, and obtaining data in a single moment, for which it is considered transversal. For the development of the work, a sample composed of 32 workers was selected, calculated by a non-probabilistic sampling, at the discretion of the researcher, using the survey technique and the questionnaire as an instrument, which had to go through the process of validity and reliability before of its application, concluding: There was a considerable and significant positive relationship ($Rho = 831$; sig. = 0.000) between managerial leadership and organizational commitment, in addition, the study hypothesis was verified and it was decided to reject the null, presenting that The actions that the leader takes are essential to determine the commitment that can be achieved in the workers.

Keywords: Managerial leadership, organizational commitment

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años el liderazgo se ha convertido en uno de los elementos fundamentales de toda institución y tiene influencia en el compromiso que puedan presentar los trabajadores, basado en ello se tiene que las empresas en la actualidad se preocupan por mostrar un eficiente liderazgo o colocar a personas capacitadas en dichos cargos, esto se puede evidenciar esencialmente en las empresas privadas, todo ello porque el líder o gerente es el que incentiva o afecta en el comportamiento de los trabajadores, ocasionando resultados positivos cuando se encuentra un líder que apoya y brinda los recursos a los trabajadores, por otro lado desfavorable cuando el líder es dictador en el trabajo, genera hostigamiento laboral, de lo mencionado se tiene el análisis realizado por Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez (2018), mostraron que en México los problemas referente al liderazgo en las organizaciones se ve influenciada por la falta de capacitación que presenta el gerente de las empresas, esencialmente en las micro empresas afectando al 32 % de las empresas, esto es algo que ocurre porque muchos de los gerentes no se encuentran preparados para asumir dichos retos y en los centros de salud se asume el cargo de director por un médico, el cual no cuenta con las competencias requeridas para dirigir dicho establecimiento. Además de ello se tiene que Mendoza, García y Xochitototl (2014), comentan que existe un bajo compromiso de los trabajadores con valores que oscilan entre 43 % y 53 %, ocasionado por los factores laborales que se presentan en la empresa privadas relacionadas a la atención de clientes, como las relaciones con los superiores, la comunicación entre los colaboradores y los factores ambientales de la entidad. Es importante mencionar que la sobrecarga laboral es un aspecto que ocasiona que los trabajadores no puedan cumplir con todas las funciones que se le asignan y presenten un bajo rendimiento.

En Cuba se registró que las micro empresas carecen de compromiso organizacional al 51%, ocasionado por los elementos que se encuentran en su entorno laboral (49%), como la falta de incentivos, motivación, y estrategias generadas por el líder para que pueda afrontar los retos que se presenten (Zayas y Báez, 2016).

Bajo este contexto se tiene que en Perú; Aguilar (2019), se enfoca en analizar los procesos que involucra el análisis del liderazgo en instituciones públicas del sector salud, logrando obtener que el director no se encuentra preparado para afrontar retos de dirigir a su personal (47 %), por la misma formación que presenta, ocasionando que los integrantes no se sientan comprometidos e identificados con los lineamientos de la institución. Por otro lado, se puede mencionar que el liderazgo es un problema que afrontan todas las entidades públicas del país. Además de lo presentado Quispe y Paucar (2020), comentan que los problemas que afronta el sector público del rubro salud se ve expuesto por la ausencia de selección de personal para asumir puestos de gerencia (72%) y solo se basa en otorgar los cargos más altos a personal de confianza o allegados que muchas veces no cuentan con las competencias requeridas para dirigir una institución.

Dentro de la región Ancash, la mayoría de establecimientos de salud presentan similares problemas a los evidenciados en otros contextos, inclinándose a la falta de preparación en el director de los centros de salud, debido a la formación que tiene no es para gerenciar o administrar establecimientos y manejo de personal, lo que conlleva que el compromiso que presenten los trabajadores se vea influenciada bajo ese aspecto, bajo este contexto se tiene al distrito de Nepeña y ubicando al centro de salud San Jacinto, el cual se encuentra dirigido por un personal que no presenta características de administrador, generando deficiencia en la administración del mencionado centro de salud, a esto se suma el actual estado de emergencia que se encuentra el país, que ha ocasionado el aislamiento y restringido algunos servicios que se brinda, es por ello que la función del líder es importante en todo el proceso para que pueda realizar las gestiones pertinentes y proporcione a los trabajadores los implementos necesarios para que se brinda un servicio de calidad y esperado por los usuarios del centro de salud, bajo este aspecto se evalúa el compromiso que puede presentar el personal, dando a conocer la identificación que presentan frente a cada servicio del establecimiento en mención.

Uno de los principales problemas que se presenta antes de la pandemia en el centro de salud, es que el personal no cumplía con el horario de atención

establecido y la jornada laboral de los días de la semana, ocasionando malestar en los usuarios que recurren a realizar sus trámites administrativos, a ello se suma que no se cuenta con recursos para que se pueda brindar citas virtuales para los servicios que brinda el puesto de salud. Los trabajadores que presentan ausencia de compromiso con el centro de salud, ahora se encuentran más descomprometidos con el servicio que se brinda porque no se sienten protegidos y respaldados por la gestión que realiza el director.

Es importante mencionar que el director del centro de salud entre a tallar en la gestión en estos momentos en el que el país se encuentra para que se pueda cumplir con los protocolos de salud establecidos por el gobierno central y así se pueda asegurar el bienestar de los trabajadores del mencionado establecimiento. De lo expresado se menciona la importancia que tiene el liderazgo en el compromiso organizacional que puedan presentar los empleados del centro de salud, porque es el que motiva e incentiva a los trabajadores. Por ello encontramos en diferentes bibliográficas que el liderazgo se relaciona con el compromiso que puedan presentar los trabajadores y el investigador analizó si se cumple a través de pruebas estadísticas. Dentro de la formulación del problema se tiene al análisis que se pretende realizar, planteando lo siguiente ¿Cuál es la vinculación que presenta el liderazgo gerencial y compromiso dentro de la organización del personal en el centro de salud San Jacinto, Ancash - 2020?

Para ello se tiene el desarrollo de la justificación partiendo del aspecto social, mencionando que el desarrollo del estudio permite conocer la percepción que tiene los trabajadores referente al liderazgo gerencial que se ejerce en el centro de salud San Jacinto, además de ello como se presenta en relación al compromiso del personal, con la finalidad de contar con registros positivos y negativos que permitan brindar alternativas de solución a través de las recomendaciones que se planteen en el estudio, por otro lado al mencionar el aspecto práctico se comenta que el estudio analiza de manera cuantitativa los aspectos más relevantes de los sucesos que se presenten relacionados al liderazgo gerencial con el compromiso organizacional, por otro lado al mencionar los aspectos metodológicos se sustentan en el desarrollo de instrumentos que

permitan analizar la realidad del centro de salud y que pueda ser tomado para analizar otras realidades, finalmente dentro del campo teórico se tiene que el estudio puede ser empleado como fuente de información para futuras investigaciones y ser tomado como antecedentes en investigaciones relacionados a la gestión de los servicios de la salud, para analizar otras realidades, a partir de las conclusiones que se arriben.

Para ello se tiene como objetivo general: Determinar la vinculación que presenta el liderazgo gerencial y compromiso organizacional de los trabajadores en el centro de salud San Jacinto, Ancash - 2020. Bajo ello se tiene como objetivos específicos: Identificar el nivel del nivel del liderazgo gerencial de los trabajadores en el centro de salud San Jacinto, Ancash - 2020. Identificar el nivel del compromiso en la organización de los trabajadores en el centro de salud San Jacinto, Ancash - 2020. Evaluar la relación de la dimensión desafiar el proceso del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional de los trabajadores en el centro de salud San Jacinto, Ancash - 2020.

Establecer la relación de la dimensión inspirar una visión compartida del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional de los trabajadores en el centro de salud San Jacinto, Ancash - 2020.

Conocer la relación que presenta la dimensión habilitar a otros para actuar del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional de los trabajadores en el centro de salud San Jacinto, Ancash - 2020.

Evaluar la relación que presenta la dimensión servir de modelo del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional de los trabajadores en el centro de salud San Jacinto, Ancash - 2020.

Establecer la relación entre la dimensión brindar aliento del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional de los trabajadores en el centro de salud San Jacinto, Ancash - 2020. Con lo presentado en líneas anteriores se tiene como hipótesis: H1: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y compromiso organizacional de los trabajadores en el centro de salud San Jacinto, Ancash - 2020. H0: No existe relación entre el liderazgo gerencial y compromiso organizacional de los trabajadores en el centro de salud San Jacinto, Ancash - 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En este punto se detalla los trabajos que son similares al estudio, considerados como relevantes para que se puedan desarrollar la comparación con los resultados que se puedan alcanzar, para ello se detalla lo siguiente:

En Colombia; Calderón, Laca, Pando y Pedroza (2015), estuvieron a cargo de desarrollar un estudio denominado: Relación de la comunicación Organizacional que ejerce el gerente y el Compromiso Organizacional en trabajadores mexicanos, basado en el enfoque cuantitativo, este estudio permitió concluir una relación de $Rho = 0.876$, además se demostró que los grupos que desarrollan condiciones operativas valiosas y con expectativas en el empleo, que se comunican ampliamente, a través de diversas técnicas, sus normas y formas de operación, y que facilitan la integración y la interacción entre colegas, deberían ver estos esfuerzos contemplados en un crecimiento del compromiso normativo.

En México; Calderón (2016), con un estudio relacionado al análisis de socialización y compromiso en la organización: una revisión a partir del bienestar laboral, con el objetivo de analizar la relación entre las variables, basado en el enfoque cuantitativo, llegó a concluir: Se encontraron resultados que confirmaron la prueba de correlación ($Rho = 0.756$), que podría haber consecuencias en el bienestar de los trabajadores, con base en el proceso de socialización organizacional, en relación con el efecto de la dedicación organizacional en la productividad y el ajuste de los trabajadores a la empresa comercial. Se concluye que las relaciones entre el apoyo de pares, el conocimiento útil de la empresa y el bienestar laboral, así como la dedicación afectiva y normativa a la empresa, se explorarán cuantitativamente.

En Costa Rica Navarro (2016), con su estudio Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación empresariales, basado en el enfoque cuantitativo, llegó a concluir una relación de $Rho = 0.679$, en donde el liderazgo representa una forma delicada, inclinada y corruptible cuando es preferible establecerlo como un orden de operación eterno. Se propone que, en la medida en que pueda haber claridad aproximadamente sobre el origen del liderazgo como fenómeno, se pueden delimitar las expectativas que se podrían tener sobre el desempeño general de quienes ejercen el liderazgo del profesorado.

Teniendo en cuenta que el liderazgo como una orden se basa en un aire privado de misterio y diferentes características del problema que pueden ser de primer nivel en un contexto dado, además pueden ayudar a suponer que cualquier educación en gestión puede ser inútil, lo que podría permitir conocer los diseños didácticos para la formación de docentes sobre elementos dirigidos a la gestión de la empresa, su transformación y la orientación de las pinturas pedagógicas, por mencionar algunas.

En España; Vázquez, Bernal y Liesa (2014), desarrollaron un estudio la conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa REICE, cuyo objetivo fue analizar cómo se presenta el liderazgo, basado en el enfoque cuantitativo, lo que les permitió llegar a la conclusión: Las consecuencias nos muestran que el liderazgo es una idea complicada que la mayoría define como potencial de gestión (46 %). Pero a pesar de esta imaginación general y premonitoria general, los maestros tienen perspectivas específicas sobre el método para guiar la capacidad de dirigir y esta es una realidad que nos preocupa porque de inmediato influye en la implementación del liderazgo, reduciendo el ejercicio del mismo a una práctica intuitiva.

En Perú; Dávila y Jiménez (2014), desarrollaron un estudio que se relaciona con el compromiso organizacional: predicción del bienestar, basado en el enfoque cuantitativo, obteniendo un valor de relación de $Rho = 0.876$ entre las variables, comentando que el compromiso organizacional y un sentido de pertenencia aluden a dos construcciones extraordinarias y cada una puede ser especialmente aplicable en la predicción de ciertos resultados basados totalmente en algunas variables contextuales, incluido el tipo de rol. Con base en estas pinturas, tenemos en cuenta que sería ideal para la experiencia de pertenencia ser considerado como un lado más para la evaluación de la conexión mental con el empleador y, en este sentido, también sería apropiado profundizar las relaciones causales que se pueden conectar entre las facetas especiales.

Alvarado, Parodi y Ruiz (2016), con su estudio estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de Engagement en técnicos, cuya finalidad se basó en analizar la relación que presentaron ambas variables, basado en el enfoque cuantitativo, concluyeron que la relación que presenta el liderazgo

con el compromiso organizacional ha alcanzado un valor de $Rho = 0.698$, demostrando que la influencia que ejerce el líder en la empresa es esencial para que los trabajadores mejoren su productividad y afiancen el compromiso que sienten con las metas institucionales, por otro lado se tiene que los procesos que tiene el líder de ejercer influencia en cada uno de los trabajadores puede ser positivo cuando se realizan acciones pertinentes o negativas cuando se aplican de manera deficiente los criterios de manejo de personal.

Otro estudio es de Mancha y Zuñiga (2018), con el título estilos de liderazgo y el compromiso organizacional del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Acoria, año 2017, con el objetivo de encontrar el grado de relación que presentan, basado en el enfoque cuantitativo, concluyendo una intensidad de datación entre las variables en 50.0%, lo que dentro del área probabilística se tipifica como correlación media de alta calidad; Asimismo, la relación determinada para la escala orientación humana y experiencia laboral es de 37.0%, para la escala orientación humana y entorno pictórico es 48,0%, para la orientación de desafío de tamaño y deleite laboral es 43.0% y para las dimensiones de orientación a la tarea y alcance del trabajo se descubrió una correlación del 47,0%.

Morales (2018), con el estudio liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la fuerza aérea del Perú barranco – 2018, con la finalidad de conocer cuál es la relación que presentan, basado en el enfoque cuantitativo, llegó a concluir que existe relación altamente significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la fuerza aérea del Perú Barranco, mediante un R de Pearson de 0,927** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05, demostrando que el liderazgo que puede ejercer el gerente se relaciona con el desarrollo organizacional de la empresa y el desarrollo de los trabajadores.

Luego de presentar los trabajos similares, se tiene al fundamento teórico de cada variable, partiendo del liderazgo gerencial mencionado con las nuevas técnicas de gestión, la idea de la organización que mide y controla a sus participantes para imponer comportamientos predecibles que inhiben su creatividad e iniciativa, lo que garantiza una mayor productividad y rentabilidad en un corto

período de tiempo, no es posible. Esta noción de instituciones en su conjunto que los gerentes hicieron trabajos, evolucionó entre 1905 y 1917 con Frederick Taylor, comienza a evolucionar, luego a declinar y abre paso a diferentes estudios que relacionan el control con la gestión, creando en consecuencia una cadena de teorías que mejoran el deseo de esclarecimiento los elementos implícitos en esos dos estándares, vitales para el correcto funcionamiento de cualquier organización (Ramírez, 2012).

Para Hellriegel, Jackson y Slocum (2002), el liderazgo gerencial "son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que alguien debe poseer para ser poderoso en una gran variedad de posiciones y en estilos únicos de grupos" (p. 4). Los gerentes son personas que planifican, preparan, dirigen y manipulan el capital y las fuentes que las organizaciones deben hacer para lograr sus sueños, participan en la producción del destino empresarial y de su propio destino (Ochoa, 1997); Tienen uno de los desafíos más difíciles de lograr, que las corporaciones vayan más allá y sean identificadas, lo que les permite predecir que pueden ir más allá y ser identificadas como buenas.

Como todas las organizaciones, públicas o no públicas, están hechas de humanos, el factor humano es posiblemente la pieza más crucial en cualquier forma de intercambio. Y teniendo en cuenta que absolutamente todos somos únicos, es muy difícil prever el tipo de reacción que todos pueden tener sobre el tema de los alternos. En cualquier procedimiento de cambio, se deben tener en cuenta algunos puntos sencillos pero aplicables (Quirant y Ortega, 2006), que incluyen: el tiempo que necesita ese cuerpo de trabajadores para regular, reconocer y decidir cambiar; los más de un paso para que el personal se junte y se enfrente al comercio; buscar asesoramiento y dejar constancia de los pequeños logros que se pueden realizar y de los problemas que se presenten, así como del cuerpo de trabajadores para ofrecer soluciones; además de ser tan claro como viable con el personal; y estar dispuesto a negociar con personas que se oponen al comercio.

Los patrones de liderazgo y las prácticas de gestión de recursos humanos son dos métodos vitales de interacción entre la empresa comercial y sus miembros (Pons y Ramos, 2012). El jefe tiene un impacto y una obligación impresionante en la implementación de cualquier técnica de cambio organizacional; En la evaluación

de la relación entre el clima de innovación y los estilos de liderazgo, se recomienda, como ejemplo, que un liderazgo inspirador que tenga como objetivo que los empleados asuman y cumplan una tarea, genere suficiente autoconfianza para proteger nuevos pensamientos y así mejorar en ese sentido.

Dependiendo de situaciones internas o externas, el estilo de vida organizacional puede sufrir cambios ya que no siempre es estático o permanente (Leite y Albuquerque, 2010), estas alteraciones o modificaciones en la organización ocurrirán de manera positiva siempre y cuando genere deleite de las necesidades de los individuos de la empresa comercial. Aquí el líder debe propiciar las condiciones para poner en vigor alternar y disminuir la resistencia. La resistencia al cambio ocurre debido a la conducta humana natural debido a la preocupación por lo desconocido, la desconfianza de los líderes o las emociones de riesgo para la seguridad.

El líder es el personaje responsable de facilitar el cambio, a pesar de que, por lo general, al estar inmerso en el mismo estilo de vida organizacional de la institución, podría ser un desafío completamente difícil para él crecer para convertirse en el agente que promueve el cambio (Lucas & Kline, 2008). Para facilitar cualquier método de cambio, es importante decidir cuáles son los deberes de cada una de las personas dentro del empleador; ofrecer registros sobre la gestión y fomentar la participación de todas las personas de la agencia; establecer sólidos mecanismos de comunicados; educación dentro de las habilidades necesarias para el intercambio; alinear estructuras a las nuevas necesidades de alternativas; brindar a los empleados la oportunidad de crecimiento y realización privada; educar la sensibilidad; y diagnosticar deseos.

Kouzes y Posner (2005), autores que conceptualizaron al liderazgo como: “el arte de incentivar a los colaboradores para que tengan una visión en común y se pueda lograr en equipo”, esto expresado en 5 componentes que son desafiar al proceso, inspirar a una visión compartida, habilitar a otros a actuar, servir de modelo y brindar aliento.

Referente a lo mencionado Codina (2017), comenta que los líderes nacen, no se hacen. Muchas investigaciones demuestran que, en determinadas condiciones, se convierten en líderes personas que no se habían identificado como tal hasta ese

momento. La mayor parte de las capacidades y competencias del liderazgo pueden ser aprendidas si existen los deseos y la voluntad de aprenderlos, lo cual no quiere decir que es fácil y que "cualquiera" puede convertirse en líder.

En cuanto a la base teórica del compromiso organizacional, Meyer y Allen (1991), lo definen como "una circunstancia psicológica que particulariza la afiliación entre un empleado y una organización, que registra secuelas respecto a la decisión de quedarse dentro de la corporación o descartarla".

Por su parte Porter y Lawler (1965) conceptualizan "Compromiso organizacional porque la aspiración de ampliar esfuerzos excesivos para lo mejor de la organización, el deseo de ser miembro de ella y aprehender sus objetivos empresariales esenciales y valores proporcionados por la institución".

Los autores descritos señalan 3 factores que significan el compromiso organizacional, que son: compromiso normativo, la dedicación afectiva y la dedicación ininterrumpida, estos elementos se habían tomado como dimensiones, planteando esa dedicación normativa, Meyer y Allen (1991) significan que la del colaborador, el apego a su grupo le toma cercanía mientras se siente en deuda con él por brindarles una oportunidad o reconocimiento. De lo que citó el escritor Rivera (2010), el compromiso organizacional es esa obligación moral y voluntaria que los humanos deben cumplir en consonancia con sus creencias y emociones en la dirección de la agencia como una reciprocidad por lo que han recibido de ella. No reconocerlo genera culpa en el empleado. Para el desarrollo de la mirada se consideran los siguientes componentes: cumplimiento de las normas institucionales, posterior a la evaluación de los trabajadores y posteriormente la lealtad de los empleados con la corporación.

Respecto al compromiso afectivo, es el vínculo emocional que el colaborador tiene con admiración hacia la empresa. Se asocia al deleite que presentan con las necesidades y expectativas del colaborador (Meyer y Allen, 1991). Para su componente, el escritor Rivera (2010), el compromiso afectivo se fundamenta principalmente en el propio círculo de familiares y en el vínculo emocional estable entre los individuos de la agencia. Por lo que el empleado y la empresa necesitan emular un círculo afectivo para que, de esta manera, se desarrolle y fortalezca las

emociones que involucran al empleado con la corporación, produciendo una experiencia de pertenencia y lealtad, ofreciendo una máquina de cobertura que permita el trabajador para preservar una estabilidad entre su vida personal y laboral. Dentro de este componente y el motivo del examen, se tomó en consideración la participación en el trabajo duro, la identidad con la organización y el trabajo conjunto dentro de la organización.

Compromiso continuo, es un estado muy en función de las aficiones o intereses del colaborador, partiendo de la base de conveniencia y el coste monetario que implica mantenerse en el grupo o hacer limpiar los resultados antes de la elección para hacer la selección. Aquí se toman en consideración los factores junto al deseo monetario, la comodidad, más las bendiciones y las aspiraciones del colaborador (Rivera, 2010). La apuesta por la continuidad tiene que ver con la popularidad del colaborador como detalle corporal, psicológico, monetario y con la posibilidad de sobresalir dentro de la empresa en el evento que así lo desee. Es decir, el trabajador tiene una experiencia de lealtad al empleador cuando considera que ha invertido tiempo, fuerza de voluntad e inversión en su existencia profesional y se siente más identificado con la organización. Para detallar los aspectos destacables del estudio, se tomó en cuenta la ardua participación de los trabajadores, se les entregó el reconocimiento de los empleados y culmina con las promociones laborales que pudieron lograr en la empresa (Baez, Zayas, Velázquez y Lao, 2019).

El problema organizacional debe identificar los elementos que se entrometen en el éxito de las metas, además de la dedicación, esto se considera fundamental, ya que esos elementos refuerzan las organizaciones. Después de identificarlos, debe detectarse si hay deficiencias en ellos, ya que esto afecta negativamente el rendimiento de los trabajadores y la productividad de la fuerza laboral (Hernández, Ruiz, Ramírez, Sandoval y Méndez, 2018).

Los primeros estudios sobre esta idea se remontan a los postulados, que desde un punto de vista sociológico resalto el significado y las ventajas del compromiso a la empresa. Sin embargo, una de las primeras definiciones ampliamente utilizadas del término se debe a las personas que concibieron el compromiso debido a la energía

relativa de la identidad de los empleados y su participación en una empresa donde laboran (Cernas, Mercado y León, 2018; p. 12). Uno de los problemas que más preocupa a los teóricos de las empresas ha sido, y sigue siendo, hacer que los que forman parte del grupo se dediquen a prestar atención a sus esfuerzos para alcanzar las metas corporativas, siguiendo los lineamientos de la empresa (Salvador, 2012).

El fundamento del rendimiento laboral Babini (2018), lo conceptualiza como: “conjunto de conductas que son importantes para las metas de la institución o para la unidad organizativa en la que los trabajadores tengan mayor productividad”.

El compromiso organizacional se considera relevante para toda organización y es importante que se pueda desarrollar de manera efectiva en toda organización, además de ser ello se tiene que es importante que el gerente o director de una institución cumpla su rol y logre el involucramiento de cada uno de sus integrantes (Loli, 2007).

Contreras y Castro (2013), registraron un estudio que se relaciona con la fuerza que ejerce el liderazgo y como impacta en el compromiso que puedan sentir los trabajadores de una organización, para ello el líder o gerente debe contar con las competencias necesarias para que se pueda mejorar el compromiso que puedan percibir los trabajadores de una empresa, con estrategias que fortalezcan los lazos de trabajadores y objetivos de la organización.

Una vez presentada la fundamentación de ambas teorías asociadas al liderazgo gerencial y al compromiso organizacional, se tiene lo referente a la fundamentación que evidencian existencias que se relacionan, para ello se tiene a Núñez y Díaz (2017), hacen referencia que el liderazgo es esencial en toda entidad porque permite involucrar a los trabajadores en los lineamientos que se espera encontrar, además favorece al compromiso que se puede generar en cada uno de los integrantes de la entidad, para ello es importante que desarrolle acciones que aporten a esta labor.

El aporte de Perilla y Gómez (2017), hacen referencia que los factores que indiquen en el compromiso organizacional sean ejercidos por las acciones que se

toman a nivel de gerencia, planteando políticas organizacionales que favorezcan al cumplimiento de metas de la entidad y que se tenga en cuenta al trabajador, considerándolo como parte importante de la organizacional y como un principal aportador de ideas. También Cancino y Vera (2017), que el rendimiento que puedan presentar los colaboradores de la entidad se ve influenciada por el trato que reciban de su jefe inmediato y la forma de brindar aliento para que se puedan lograr las metas institucionales, para ello el jefe debe servir de modelo para que sus subordinados puedan tomarlo de modelo y seguir realizando acciones favorables para la organización.

Así se ubica a González, Carrión y Palacios (2015), quien comentan que el liderazgo que se enfoca en competencia, busca generar en el trabajador la iniciativa de mejorar la manera de realizar su trabajo, permitiéndole opinar con ideas que favorezcan a la toma de decisiones de la entidad, considerándolo como involucramiento y permitiendo que sea parte importante de la entidad, por ende, se desarrolla un clima organizacional favorable para que se pueda cumplir con todo lo mencionado. Referente a los factores favorables para el compromiso organizacional se tiene a Brito, Pitre y Cardona (2020), quienes se enfocan en analizar que para comprometer a los trabajadores con la entidad se debe tener condiciones laborales y recursos adecuados que se tiene que brindar la empresa y es gestionada por el gerente de la empresa, este personaje juega un papel muy importante en la forma como se presenta el compromiso del personal.

A ello se suma lo expuesto por Rueda, Acosta, Cueva y Idrobo (2018), hacen mención que parte fundamental para mantener el compromiso organizacional es la comunicación que exista entre los trabajadores y áreas de la empresa, para ello el líder juega un papel importante como gestor y administrador de los medios de comunicación, además de ser juez de la comunicación que se circula en la empresa. Nieto y Cruz (2019), expresan que el gerente debe generar que la comunicación entre los integrantes de la empresa se realice de manera adecuada, tratando de minimizar los problemas que se generen entre los trabajadores, ocasionados por la comunicación o mal entendidos en la empresa, porque esto favorece a que se cuente con un compromiso por parte de los trabajadores con la entidad.

Duche, Gutiérrez y Paredes (2019), registran que el líder es el que involucra a los trabajadores y fortalece su compromiso para ello debe realizar acciones como aceptar las opiniones que se brinden por los trabajadores, además de delegar funciones, incentivándolos y dando a conocer que son parte importante de la empresa, esto genera una buena percepción del gerente y fortalece el compromiso de los trabajadores con la entidad. Böhr, Romero y Díaz (2014), refieren que el gerente debe ser el impulsor de ayudar a los trabajadores a desarrollar las habilidades de los trabajadores, generado por su experiencia y gestión que realice, además de la confianza que genere en los trabajadores, esto favorece y mejora el compromiso que puedan sentir con la organización.

Finalmente, Chávez (2013), hace mención que el liderazgo es esencial para que se genere compromiso organizacional en los trabajadores, también hace mención que cuando el gerente no realiza su labor de manera adecuado afecta al compromiso de cada integrante de la empresa. Es importante que las organizaciones se preocupen y capaciten a los gerentes para que puedan contar con las competencias necesarias y favorezcan al crecimiento organizacional en el mercado y para ello se tiene que tener mucha importancia en el compromiso que puedan generar en los trabajadores (Jijena, 2013).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio se considera de tipo básica, expuesto por Sánchez y Reyes (2015), como estudios que se enfocan en analizar al liderazgo gerencial y el compromiso organizacional, utilizando fuentes bibliográficas existentes para analizar y establecer alternativas de solución a través de las recomendaciones que se puedan plantear. El enfoque que se considera es cuantitativo, puesto que se realizó un análisis basado en pruebas estadísticas para analizar cómo se presentó el centro de salud (Navarro, Jiménez y Rappoport, 2017).

El diseño que se consideró es el diseño no experimental, que consiste según, Hernández, Fernández y Baptista (2014), en estudios que no se interviene o manipula a las variables a estudiar, solo se realiza un análisis bajo la percepción de los usuarios internos, aplicando un cuestionario en un solo momento por lo que se considera de corte transversal, además es correlacional, porque tiene como propósito conocer la relación que presentan las variables que van a ser analizadas.

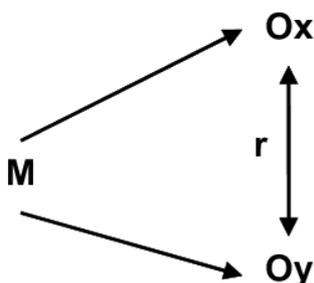


Figura 1. Esquema del diseño correlacional

Dónde:

- M:** Muestra de estudio
- Ox:** Observación del liderazgo gerencial
- Oy:** Observación del compromiso organizacional
- R:** Relación que presentan

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo gerencial

Para ello se tiene como definición conceptual según lo expuesto por Kouzes y Posner (2005) quienes definieron el liderazgo como: “el arte de movilizar a otros para que deseen luchar en pos de aspiraciones comunes”, esto expresado en 5 componentes que son desafiar al proceso, inspirar a una visión compartida, habilitar a otros a actuar, servir de modelo y brindar aliento (p. 66).

De ello se tiene como definición operacional que es la gestión que realiza el gerente con el personal a su cargo para cumplir con las metas y objetivos establecidos por la organización, se medirá mediante un cuestionario, mediante una escala ordinal (deficiente, regular y eficiente).

Presentando como dimensiones con los indicadores de búsqueda de oportunidades, luego se tiene aprender de los errores y correr riesgo. La dimensión es inspira una visión compartida con los indicadores de futuro, gratificante y ennoblecedor, luego se tiene con los indicadores de apuntar a una sola visión. Al comentar sobre la dimensión habilitar a otros para actuar, con los indicadores de cooperación de las metas, también esta delegación de poder y fortalecimiento del compañerismo, así podemos encontrar a la dimensión servir de modelo con los indicadores de mostrar conductas coherentes, luego esta conseguir las metas y generar un compromiso. Por último, se tiene brindar aliento, con los indicadores reconocimiento de los trabajadores, celebrar los logros y bonificaciones.

Variable 2: Compromiso organizacional

Para ello se tiene como definición conceptual Meyer y Allen (1991), lo consideran “una condición psicológica que particulariza la asociación entre empleado y una empresa, la cual registra consecuencias referentes a la decisión para continuar en la organización o dejarla” (p. 11).

Luego se presenta a su definición operacional que es el logro de tareas que presenta el trabajador en la empresa y fue analizado en el estudio mediante un cuestionario, mediante una escala ordinal.

Presentando como dimensiones al compromiso Normativo, presentando como indicadores de cumplimiento de normas institucionales, así se tiene a la evaluación de trabajadores convivencia entre trabajadores, también se tiene el indicador lealtad con la institución, además se presenta la dimensión compromiso afectivo, con los indicadores de involucramiento laboral, identificación con la institución y trabajo en conjunto. Finalmente se tiene a la dimensión compromiso Continuo, con los indicadores de beneficios por tiempo de servicios, reconocimiento laboral y asensos laborales.

3.3. Población, muestra y muestreo

Arias (2012), expresan que la población censal se cumple cuando se tiene en el estudio un grupo reducido y se puede tener como población al total de trabajadores, para ello se tiene en el estudio una población conformada por 32 trabajadores del centro de salud que presentan conocimiento sobre el tema analizado. Al mencionar a la muestra se tiene que se considera a la misma cantidad que la población por ser un grupo reducido.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se aplicó la encuesta, expresando que se considera como acciones que se tienen en cuenta para analizar una problemática, según las opiniones de sujetos que presenten conocimiento del tema analizado y se registra sus opiniones mediante su instrumento denominado cuestionario (González y Salido, 2013).

Instrumento: Para el estudio aplicó el cuestionario, considerado como un medio tangible utilizado en estudios cuantitativos con la finalidad de categorizar las opiniones con opciones cerradas de tipo politómicas y poder cuantificar, siendo presentados en tablas y figuras estadísticas (Valderrama, 2012). Los instrumentos relacionados a las variables fueron elaborador por el investigador.

Cuestionario de liderazgo gerencial

Está conformada por 20 interrogantes, agrupadas por las cinco dimensiones, describiendo a la dimensión desafiar el proceso, contiene 6 interrogantes que van desde el ítem 1 al 6, luego se tiene a la dimensión inspira a una visión compartida que contiene 4 interrogantes que la componen desde el ítem 7 al 10, de ahí se tiene

a la dimensión habilitar a otros para actuar que conforma 4 interrogantes que inicia desde el 11 al 14, luego en la dimensión servir de modelo se tiene a 3 interrogantes que la conforman del 15 al 17. Para finalizar con la dimensión brindar aliento, contiene 3 interrogantes, que la conforman del ítem 18 al 20. Presentando 5 alternativas de respuesta distribuidas en nunca con la valoración de 1, luego se tiene a casi nunca con la valoración de 2, también está a veces con la valoración de 3, luego se tiene a casi siempre con la valoración de casi siempre y se culmina con siempre con la valoración de siempre.

Cuestionario de compromiso organizacional

Está conformada por 16 interrogantes, agrupadas por las cinco dimensiones, describiendo a la dimensión compromiso normativo, contiene 6 interrogantes que los conforman del ítem 1 al 6, luego se presenta la dimensión compromiso afectivo que contiene 6 interrogantes que los conforman del ítem 7 al 12, se culmina con la dimensión compromiso continuo que contiene 6 interrogantes que los conforman del ítem 13 al 118. Presentando 5 alternativas de respuesta distribuidas en nunca con la valoración de 1, luego se tiene a casi nunca con la valoración de 2, también está a veces con la valoración de 3, luego se tiene a casi siempre con la valoración de casi siempre y se culmina con siempre con la valoración de siempre.

Validez: Este proceso se realizó mediante la intervención de 3 especialistas en el área y que presenten grado de maestría o doctor, cuya finalidad será evaluar los ítems planteados en los cuestionarios relacionados al liderazgo y al compromiso organizacional, que se encuentren asociados a los objetivos del estudio, para ello se tiene la matriz elaborada por la UCV (Hernández y Mendoza, 2018).

Confiabilidad: En esta fase se considera a la aplicación de una muestra piloto compuesto por 15 trabajadores, que no formen parte del estudio, cuya finalidad es diseñar una base de datos y realizar el cálculo del Alfa de Cronbach para determinar si el instrumento es confiable y se puede aplicar al estudio (Cohen y Gómez, 2019).

3.5. Procesamientos

El estudio parte se solicitó la autorización al centro de salud para el desarrollo del estudio, luego se ello se pacta fechas y tiempos con el director con la finalidad de obtener disponibilidad del personal para la aplicación de los cuestionarios de

manera virtual a través de un formulario de Google, luego de ello se diseñan los cuestionarios para ser aplicados y se realiza el análisis de las opiniones mediante el empleo de estadística y cuyos resultados permiten alcanzar los objetivos trazados (Baena, 2017).

3.6. Método de análisis de datos

En este punto se considera al análisis cuantitativo, partiendo de realizar una prueba de normalidad de datos a través del método de Shapiro wilk por ser una muestra menor a 50 y dependiendo de la distribución que presente utilizar métodos paramétricos o no paramétricos a través de pruebas correlacionales, para analizar cuál es el método estadístico más óptimo para el desarrollo del estudio, luego de ello se plantea el análisis descriptivo, para organizar las opiniones en tablas y figuras (Neill y Cortez, 2018).

3.7. Aspectos éticos

En este punto se consideró los aspectos relevantes para el estudio, dentro de ello se tiene al consentimiento informado, este se basa en crear un documento que sirva de fuente para que los entrevistados conozcan la finalidad que presenta el estudio y lo importante que es sus opiniones sobre el estudio para que se pueda plasmar en tablas que permitan el logro de los objetivos trazados (Cabezas, Andrade y Torres, 2018). Además de ello se consideró el respeto, puesto que en todo el proceso se alinea a la libertad de opinión y se evita intervenir en los comentarios que se puedan proporcionar por los trabajadores, también dentro del estudio se consideró el anonimato, puesto que no se expondrán los datos personales de las personas que proporcionen información, considerándose de manera anónima, a ello se suma que en el estudio se considera la originalidad, puesto que en todo el proceso se toma en cuenta las normas APA para citar los textos que serán incorporados en el estudio y analizados por el programa Turnitin, para determinar el grado de coincidencia que presenta el estudio.

IV. RESULTADOS

En esta parte se detalla los métodos estadísticos utilizados para llegar a los resultados, iniciando con una prueba de normalidad para conocer la distribución de la muestra y determinar el método estadístico más óptimo para el desarrollo del estudio, para ello se utilizó el método de Shapiro-Wilk por ser una muestra menor o igual a 50, obteniendo los valores de significancia para el liderazgo gerencial de 0.007 y para el compromiso organizacional de 0.12, en ambos casos los valores obtenidos son inferiores al 0.05, por lo que se asegura que presentan una distribución no normal de la muestra, por lo tanto para el análisis inferencial se empleó el Rho de Spearman. Una vez conocido el método inferencial utilizado en el estudio se especifican el análisis de la correlación que puede ser positiva o negativa, además de ello se tiene al análisis que realizan para probar la hipótesis basado en el análisis de la significancia obtenida, siendo analizando al margen del 0.05, si se presenta un asterisco en la correlación (*) y analizando al 0.01 si se presenta dos asteriscos en la correlación (**). Lo mencionado se realizó para probar la hipótesis propuesta en el estudio.

Por medio de lo mostrado se puede evidenciar una relación de 0.831, interpretada como positiva considerable, dando a conocer que el liderazgo gerencial se relaciona con el compromiso que puede ejercer en los trabajadores, además el valor de la significancia es 0.000, ubicándose por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y sirve de sustento para rechazar la hipótesis nula y poder afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional. Esto se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 1. Determinar la relación entre el liderazgo gerencial y compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Liderazgo gerencial	Coefficiente de correlación	,831**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

Fuente: Encuestas aplicadas en el mes de noviembre 2020

Por medio de lo mostrado se puede evidenciar una relación de 0.745, interpretada como positiva considerable, dando a conocer que la acción de desafiar al proceso se relaciona con el compromiso que puede ejercer en los trabajadores, además el valor de la significancia es 0.000, ubicándose por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y sirve de sustento para rechazar la hipótesis nula y poder afirmar que existe relación significativa entre desafiar al proceso y el compromiso organizacional. Esto se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 2. Evaluar la relación de la dimensión desafiar el proceso del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Desafiar el proceso	Coeficiente de correlación	,745**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

Fuente: Encuestas aplicadas en el mes de noviembre 2020

Por medio de lo mostrado se puede evidenciar una relación de 0.850, interpretada como positiva considerable, dando a conocer que la acción de inspirar a una visión compartida se relaciona con el compromiso que puede ejercer en los trabajadores, además el valor de la significancia es 0.000, ubicándose por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y sirve de sustento para rechazar la hipótesis nula y poder afirmar que existe relación significativa entre inspirar una visión compartida y el compromiso organizacional. Esto se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 3. Establecer la relación de la dimensión inspirar una visión compartida del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Inspirar una visión compartida	Coefficiente de correlación	,850**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

Fuente: Encuestas aplicadas en el mes de noviembre 2020

Por medio de lo mostrado se puede evidenciar una relación de 0.666, interpretada como positiva media, dando a conocer que la acción de habilitar a otros para actuar se relaciona con el compromiso que puede ejercer en los trabajadores, además el valor de la significancia es 0.000, ubicándose por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y sirve de sustento para rechazar la hipótesis nula y poder afirmar que existe relación significativa entre habilitar a otros para actuar y el compromiso organizacional.

Tabla 4. Conocer la relación que presenta la dimensión habilitar a otros para actuar del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Habilitar a otros para actuar	Coeficiente de correlación	,666**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

Fuente: Encuestas aplicadas en el mes de noviembre 2020

Por medio de lo mostrado se puede evidenciar una relación de 0.822, interpretada como positiva considerable, dando a conocer que la acción de servir de modelo se relaciona con el compromiso que puede ejercer en los trabajadores, además el valor de la significancia es 0.000, ubicándose por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y sirve de sustento para rechazar la hipótesis nula y poder afirmar que existe relación significativa entre servir de modelo y el compromiso organizacional, además la figura de dispersión muestra el comportamiento que presenta la relación.

Tabla 5. Evaluar la relación que presenta la dimensión servir de modelo del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Servir de modelo	Coeficiente de correlación	,822**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

Fuente: Encuestas aplicadas en el mes de noviembre 2020

Por medio de lo mostrado se puede evidenciar una relación de 0.740, interpretada como positiva media, dando a conocer que la acción de brindar aliento se relaciona con el compromiso que puede ejercer en los trabajadores, además el valor de la significancia es 0.000, ubicándose por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y sirve de sustento para rechazar la hipótesis nula y poder afirmar que existe relación significativa entre brindar aliento y el compromiso organizacional.

Tabla 6. Establecer la relación entre la dimensión brindar aliento del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Brindar aliento	Coeficiente de correlación	,740**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	32

Fuente: Encuestas aplicadas en el mes de noviembre 2020

Por medio de lo mostrado se puede evidenciar que para desafiar al proceso se tiene que el 40.6 % lo interpreta como deficiente, luego se tiene que el 53.1 % lo considera como regular y el 6.3 % lo analiza como eficiente. Respecto a inspira a una visión compartida se tiene que el 40.6 % lo analizan como deficiente, de ello se tiene que el 50.0 % lo interpretan como regular y el 9.4 % lo consideran como eficiente. De ello se tiene que habilitar a otros para actuar se tiene al 43.0 % lo consideran como deficiente, así se puede observar que el 53.1 % lo interpretan como eficiente. También se puede ubicar a servir de modelo se tiene que el 43.8 % lo interpretan como deficiente, también se tiene que el 50.0 % lo consideran como regular, de ello se tiene que el 6.3 % lo consideran como eficiente. Además, se puede ubicar a brindar aliento, mostrando que el 56.3 % lo consideran como deficiente, además se tiene que el 28.1 % lo interpretan como regular y el 15.6 % lo analizan como eficiente. Finalmente se tiene a la variable liderazgo gerencial presentando que el 40.6 % lo interpretan como deficiente, también el 53.1 % lo consideran como regular y el 6.3 % lo analizan como eficiente.

Tabla 7. Identificar el nivel del liderazgo gerencial

Dimensiones y variable	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Desafiar el proceso	13	40.6	17	53.1	2	6.3	32	100
Inspira una visión compartida	13	40.6	16	50.0	3	9.4	32	100
Habilitar a otros para actuar	14	43.8	17	53.1	1	3.1	32	100
Servir de modelo	14	43.8	16	50.0	2	6.3	32	100
Brindar aliento	18	56.3	9	28.1	5	15.6	32	100
Liderazgo gerencial	13	40.6	17	53.1	2	6.3	32	100

Fuente: Encuestas aplicadas en el mes de noviembre 2020

Por medio de lo mostrado se puede evidenciar que el compromiso normativo presenta que el 53.1 % lo analizan como bajo, luego se registró que el 40.6 % lo analizan como regular y el 6.3 % lo interpretan como alto. Así se puede ubicar que el compromiso afectivo presenta niveles del 43.8 % como bajo, luego se encontró que el 46.9 % lo interpretan como regular y el 9.4 % lo consideran como alto. Respecto al compromiso continuo se tiene que el 40.6 % lo analiza como bajo, de ello se tiene que el 46.9 % lo interpretan como regular y el 12.5 % lo consideran como alto. Al mencionar al compromiso organizacional se tiene que el 40.6 % lo consideran como bajo, así se puede observar que el 50.0 % lo consideran como regular y se tiene que el 9.4 % lo analizan como alto.

Tabla 8. Identificar el nivel del compromiso organizacional

Dimensiones y variable	Bajo		Regular		Alto		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Compromiso Normativo	17	53.1	13	40.6	2	6.3	32	100
Compromiso Afectivo	14	43.8	15	46.9	3	9.4	32	100
Compromiso Continuo	13	40.6	15	46.9	4	12.5	32	100
Compromiso Organizacional	13	40.6	16	50.0	3	9.4	32	100

Fuente: Encuestas aplicadas en el mes de noviembre 2020

V. DISCUSIÓN

Con lo relacionado al objetivo general que hace mención a determinar la relación entre el liderazgo gerencial y compromiso organizacional de los trabajadores en el centro de salud San Jacinto, Ancash – 2020, se encontró como resultado que por medio de lo mostrado se puede evidenciar una relación de $Rho = 0.831$, interpretada como positiva considerable, dando a conocer que el liderazgo gerencial se relaciona con el compromiso que puede ejercer en los trabajadores, además el valor de la significancia es 0.000, ubicándose por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y sirve de sustento para rechazar la hipótesis nula y poder afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y el compromiso organizacional, además muestra el comportamiento que presenta la relación, resultados que presentan concordancia con lo registrado por Calderón, Laca, Pando y Pedroza (2015), estuvieron a cargo de desarrollar un estudio denominado: Relación de la comunicación Organizacional que ejerce el gerente y el Compromiso Organizacional en trabajadores mexicanos, basado en el enfoque cuantitativo, este estudio permitió concluir una relación de $Rho = 0.876$, además se demostró que los grupos que desarrollan condiciones operativas valiosas y con expectativas en el empleo, que se comunican ampliamente, a través de diversas técnicas, sus normas y formas de operación, y que facilitan la integración y la interacción entre colegas, deberían ver estos esfuerzos contemplados en un crecimiento del compromiso normativo, con lo presentado se puede decir que el liderazgo es el pilar del centro de salud y es el que ejerce en el compromiso que puedan mostrar los trabajadores de la entidad, respaldado por lo comentado por Hellriegel, Jackson y Slocum (2002), el liderazgo gerencial "son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que alguien debe poseer para ser poderoso en una gran variedad de posiciones y en estilos únicos de grupos" (p. 4).

Al respecto del objetivo específicos que se basa en identificar el nivel del nivel del liderazgo gerencial de los trabajadores en el centro de salud San Jacinto, Ancash – 2020, se encontró como resultado que por medio de lo mostrado se puede evidenciar que para desafiar al proceso se tiene que el 40.6 % lo interpreta como deficiente, luego se tiene que el 53.1 % lo considera como regular y el 6.3 % lo analiza como eficiente. Respecto a inspirar a una visión compartida se tiene que el

40.6 % lo analizan como deficiente, de ello se tiene que el 50.0 % lo interpretan como regular y el 9.4 % lo consideran como eficiente. De ello se tiene que habilitar a otros para actuar se tiene al 43.0 % lo consideran como deficiente, así se puede observar que el 53.1 % lo interpretan como eficiente. También se puede ubicar a servir de modelo se tiene que el 43.8 % lo interpretan como deficiente, también se tiene que el 50.0 % lo consideran como regular, de ello se tiene que el 6.3 % lo consideran como eficiente. Además, se puede ubicar a brindar aliento, mostrando que el 56.3 % lo consideran como deficiente, además se tiene que el 28.1 % lo interpretan como regular y el 15.6 % lo analizan como eficiente. Finalmente se tiene a la variable liderazgo gerencial presentando que el 40.6 % lo interpretan como deficiente, también el 53.1 % lo consideran como regular y el 6.3 % lo analizan como eficiente, resultados que presentan concordancia con lo registrado por Calderón (2016), con un estudio relacionado al análisis de socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral, con el objetivo de analizar la relación entre las variables, basado en el enfoque cuantitativo, llego a concluir: Se encontraron resultados que confirmaron la prueba de correlación ($Rho = 0.756$), que podría haber consecuencias en el bienestar de los trabajadores, con base en el proceso de socialización organizacional, en relación con el efecto de la dedicación organizacional en la productividad y el ajuste de los trabajadores a la empresa comercial. Se concluye que las relaciones entre el apoyo de pares, el conocimiento útil de la empresa y el bienestar laboral, así como la dedicación afectiva y normativa a la empresa, se explorarán cuantitativamente, lo mencionado es fundamentado por los gerentes son personas que planifican, preparan, dirigen y manipulan el capital y las fuentes que las organizaciones deben hacer para lograr sus sueños, participan en la producción del destino empresarial y de su propio destino (Ochoa, 1997); Tienen uno de los desafíos más difíciles de lograr, que las corporaciones vayan más allá y sean identificadas, lo que les permite predecir que pueden ir más allá y ser identificadas como buenas.

Al respecto del objetivo específicos que se basa en identificar el nivel del compromiso organizacional de los trabajadores en el centro de salud San Jacinto, Ancash – 2020, se encontró como resultado que por medio de lo mostrado se puede evidenciar que el compromiso normativo presenta que el 53.1 % lo analizan como

bajo, luego se registró que el 40.6 % lo analizan como regular y el 6.3 % lo interpretan como alto. Así se puede ubicar que el compromiso afectivo presenta niveles del 43.8 % como bajo, luego se encontró que el 46.9 % lo interpretan como regular y el 9.4 % lo consideran como alto. Respecto al compromiso continuo se tiene que el 40.6 % lo analiza como bajo, de ello se tiene que el 46.9 % lo interpretan como regular y el 12.5 % lo consideran como alto. Al mencionar al compromiso organizacional se tiene que el 40.6 % lo consideran como bajo, así se puede observar que el 50.0 % lo consideran como regular y se tiene que el 9.4 % lo analizan como alto, resultados que presentan concordancia con lo registrado por Dávila y Jiménez (2014), desarrollaron un estudio que se relaciona con el compromiso organizacional: predicción del bienestar, basado en el enfoque cuantitativo, obteniendo un valor de relación de $Rho = 0.876$ entre las variables, comentando que el compromiso organizacional y un sentido de pertenencia aluden a dos construcciones extraordinarias y cada una puede ser especialmente aplicable en la predicción de ciertos resultados basados totalmente en algunas variables contextuales, incluido el tipo de rol. Con base en estas pinturas, tenemos en cuenta que sería ideal para la experiencia de pertenencia ser considerado como un lado más para la evaluación de la conexión mental con el empleador y, en este sentido, también sería apropiado profundizar las relaciones causales que se pueden conectar entre las facetas especiales. De ello se comenta que los patrones de liderazgo y las prácticas de gestión de recursos humanos son dos métodos vitales de interacción entre la empresa comercial y sus miembros (Pons y Ramos, 2012).

Al respecto del objetivo específicos que se basa en evaluar la relación de la dimensión desafiar el proceso del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional de los trabajadores en el centro de salud San Jacinto, Ancash – 2020, se encontró como resultado que por medio de lo mostrado se puede evidenciar una relación de 0.745, interpretada como positiva considerable, dando a conocer que la acción de desafiar al proceso se relaciona con el compromiso que puede ejercer en los trabajadores, además el valor de la significancia es 0.000, ubicándose por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y sirve de sustento para rechazar la hipótesis nula y poder afirmar que existe relación significativa entre desafiar al proceso y el compromiso organizacional, además muestra el comportamiento que presenta la relación, resultados que presentan

concordancia con lo registrado por Alvarado, Parodi y Ruiz (2016), con su estudio estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de Engagement en técnicos, cuya finalidad se basó en analizar la relación que presentaron ambas variables, basado en el enfoque cuantitativo, concluyeron que la relación que presenta el liderazgo con el compromiso organizacional ha alcanzado un valor de $Rho = 0.698$, demostrando que la influencia que ejerce el líder en la empresa es esencial para que los trabajadores mejoren su productividad y afiancen el compromiso que sienten con las metas institucionales, por otro lado se tiene que los procesos que tiene el líder de ejercer influencia en cada uno de los trabajadores puede ser positivo cuando se realizan acciones pertinentes o negativas cuando se aplican de manera deficiente los criterios de manejo de personal. Lo descrito es reforzado por lo expuesto por líder es el personaje responsable de facilitar el cambio, a pesar de que, por lo general, al estar inmerso en el mismo estilo de vida organizacional de la institución, podría ser un desafío completamente difícil para él crecer para convertirse en el agente que promueve el cambio (Lucas & Kline, 2008).

Al respecto del objetivo específicos que se basa en establecer la relación de la dimensión inspirar una visión compartida del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional de los trabajadores en el centro de salud San Jacinto, Ancash – 2020, se encontró como resultado que por medio de lo mostrado se puede evidenciar una relación de 0.850, interpretada como positiva considerable, dando a conocer que la acción de inspirar a una visión compartida se relaciona con el compromiso que puede ejercer en los trabajadores, además el valor de la significancia es 0.000, ubicándose por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y sirve de sustento para rechazar la hipótesis nula y poder afirmar que existe relación significativa entre inspirar una visión compartida y el compromiso organizacional, además muestra el comportamiento que presenta la relación, resultados que presentan concordancia con lo registrado por Morales (2018), con el estudio liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la fuerza aérea del Perú barranco – 2018, con la finalidad de conocer cuál es la relación que presentan, basado en el enfoque cuantitativo, llegó a concluir que existe relación altamente significativa entre el liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la fuerza

aérea del Perú Barranco, mediante un R de Pearson de 0,927** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05, demostrando que el liderazgo que puede ejercer el gerente se relaciona con el desarrollo organizacional de la empresa y el desarrollo de los trabajadores. De ello se comenta que Kouzes y Posner (2005), autores que conceptualizaron al liderazgo como: “el arte de incentivar a los colaboradores para que tengan una visión en común y se pueda lograr en equipo”, esto expresado en 5 componentes que son desafiar al proceso, inspirar a una visión compartida, habilitar a otros a actuar, servir de modelo y brindar aliento.

Al respecto del objetivo específicos que se basa en conocer la relación que presenta la dimensión habilitar a otros para actuar del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional de los trabajadores en el centro de salud San Jacinto, Ancash – 2020, se encontró como resultado que por medio de lo mostrado se puede evidenciar una relación de 0.666, interpretada como positiva media, dando a conocer que la acción de habilitar a otros para actuar se relaciona con el compromiso que puede ejercer en los trabajadores, además el valor de la significancia es 0.000, ubicándose por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y sirve de sustento para rechazar la hipótesis nula y poder afirmar que existe relación significativa entre habilitar a otros para actuar y el compromiso organizacional, además muestra el comportamiento que presenta la relación, resultados que presentan concordancia con lo registrado por Mancha y Zuñiga (2018), con el título estilos de liderazgo y el compromiso organizacional del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Acoria, año 2017, con el objetivo de encontrar el grado de relación que presentan, basado en el enfoque cuantitativo, concluyendo una intensidad de datación entre las variables en 50.0%, lo que dentro del área probabilística se tipifica como correlación media de alta calidad; Asimismo, la relación determinada para la escala orientación humana y experiencia laboral es de 37.0%, para la escala orientación humana y entorno pictórico es 48,0%, para la orientación de desafío de tamaño y deleite laboral es 43.0% y para las dimensiones de orientación a la tarea y alcance del trabajo se descubrió una correlación del 47,0%. Lo comentado es sustentado por Codina (2017), comenta que los líderes nacen, no se hacen. Muchas investigaciones demuestran que, en determinadas condiciones, se convierten en líderes personas que no se habían identificado como tal hasta ese momento. La mayor parte de las

capacidades y competencias del liderazgo pueden ser aprendidas si existen los deseos y la voluntad de aprenderlos, lo cual no quiere decir que es fácil y que "cualquiera" puede convertirse en líder.

Al respecto del objetivo específico que se basa en evaluar la relación que presenta la dimensión servir de modelo del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional de los trabajadores en el centro de salud San Jacinto, Ancash – 2020, se encontró como resultado que por medio de lo mostrado se puede evidenciar una relación de 0.822, interpretada como positiva considerable, dando a conocer que la acción de servir de modelo se relaciona con el compromiso que puede ejercer en los trabajadores, además el valor de la significancia es 0.000, ubicándose por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y sirve de sustento para rechazar la hipótesis nula y poder afirmar que existe relación significativa entre servir de modelo y el compromiso organizacional, además muestra el comportamiento que presenta la relación, resultados que presentan concordancia con lo registrado por Vázquez, Bernal y Liesa (2014), desarrollaron un estudio la conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa REICE, cuyo objetivo fue analizar cómo se presenta el liderazgo, basado en el enfoque cuantitativo, lo que les permitió llegar a la conclusión: Las consecuencias nos muestran que el liderazgo es una idea complicada que la mayoría define como potencial de gestión (46 %). Pero a pesar de esta imaginación general y premonitoria general, los maestros tienen perspectivas específicas sobre el método para guiar la capacidad de dirigir y esta es una realidad que nos preocupa porque de inmediato influye en la implementación del liderazgo, reduciendo el ejercicio del mismo a una práctica intuitiva. De ello se tiene que Porter y Lawler (1965) conceptualizan "Compromiso organizacional porque la aspiración de ampliar esfuerzos excesivos para lo mejor de la organización, el deseo de ser miembro de ella y aprehender sus objetivos empresariales esenciales y valores proporcionados por la institución".

Al respecto del objetivo específicos que se basa en establecer la relación entre la dimensión brindar aliento del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional de los trabajadores en el centro de salud San Jacinto, Ancash – 2020, se encontró como resultado que por medio de lo mostrado se puede evidenciar una relación de

0.740, interpretada como positiva media, dando a conocer que la acción de brindar aliento se relaciona con el compromiso que puede ejercer en los trabajadores, además el valor de la significancia es 0.000, ubicándose por debajo del 0.01, considerándose como una relación significativa y sirve de sustento para rechazar la hipótesis nula y poder afirmar que existe relación significativa entre brindar aliento y el compromiso organizacional, además muestra el comportamiento que presenta la relación, resultados que presentan concordancia con lo registrado por Navarro (2016), con su estudio Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación empresariales, basado en el enfoque cuantitativo, llego a concluir una relación de $Rho = 0.679$, en donde el liderazgo representa una forma delicada, inclinada y corruptible cuando es preferible establecerlo como un orden de operación eterno. Se propone que, en la medida en que pueda haber claridad aproximadamente sobre el origen del liderazgo como fenómeno, se pueden delimitar las expectativas que se podrían tener sobre el desempeño general de quienes ejercen el liderazgo del profesorado. Teniendo en cuenta que el liderazgo como una orden se basa en un aire privado de misterio y diferentes características del problema que pueden ser de primer nivel en un contexto dado, además pueden ayudar a suponer que cualquier educación en gestión puede ser inútil, lo que podría permitir conocer los diseños didácticos para la formación de docentes sobre elementos dirigidos a la gestión de la empresa, su transformación y la orientación de las pinturas pedagógicas, por mencionar algunas. Los comentado es sustentado por Rivera (2010), el compromiso organizacional es esa obligación moral y voluntaria que los humanos deben cumplir en consonancia con sus creencias y emociones en la dirección de la agencia como una reciprocidad por lo que han recibido de ella. No reconocerlo genera culpa en el empleado.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se registró relación positiva considerable y significativa ($Rho = 831$; $sig. = 0.000$) entre el liderazgo gerencial y compromiso organizacional, además se comprobó las hipótesis de estudio y se optó por rechazar a la nula, presentando que las acciones que realice el líder son esenciales para determinar el compromiso que se puede lograr en los trabajadores.

Segunda: Se presentó que el liderazgo gerencial presenta que el 40.6 % lo interpretan como deficiente, también el 53.1 % lo consideran como regular y el 6.3 % lo analizan como eficiente, con ello se pudo comentar que el liderazgo que se ejerce en el centro de salud presenta inconvenientes de gestión y los problemas que se genera en los trabajadores.

Tercera: Se mostró que el compromiso organizacional se tiene el 40.6 % lo consideran como bajo, así se puede observar que el 50.0 % lo consideran como regular y se tiene que el 9.4 % lo analizan como alto, de ello se comenta que los trabajadores no se encuentran totalmente comprometidos con las acciones que se realizan.

Cuarta: Se determinó relación positiva considerable y significativa ($Rho = 745$; $sig. = 0.000$) entre la dimensión desafiar el proceso del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional, además se comprobó las hipótesis de estudio y se optó por rechazar a la nula, dando a conocer que el líder debe incentivar a que los trabajadores opten por cambios en el trabajo que favorezcan a las metas institucionales y al compromiso que se genera en los trabajadores.

Quinta: Se registró relación positiva considerable y significativa ($Rho = 850$; $sig. = 0.000$) entre la dimensión inspirar una visión compartida del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional, además se comprobó las hipótesis de estudio y se optó por rechazar a la nula, reflejando que el gerente debe delegar funciones para que los trabajadores se sientan parte importante de la entidad y se logre el cumplimiento de las metas institucionales.

Sexta: Se presentó relación positiva considerable y significativa ($Rho = 666$; sig. = 0.000) entre la dimensión habilitar a otros para actuar del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional, además se comprobó las hipótesis de estudio y se optó por rechazar a la nula, presentando que la confianza en las habilidades del personal favorece al compromiso del centro de salud.

Séptima: Se registró relación positiva considerable y significativa ($Rho = 822$; sig. = 0.000) entre la dimensión servir de modelo del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional, además se comprobó las hipótesis de estudio y se optó por rechazar a la nula, presentando que el gerente es el modelo que tienen los trabajadores y las acciones que realice favorece a la entidad.

Octava: Se registró relación positiva considerable y significativa ($Rho = 740$; sig. = 0.000) entre la dimensión brindar aliento del liderazgo gerencial y el compromiso organizacional, además se comprobó las hipótesis de estudio y se optó por rechazar a la nula, presentando, con ello se puede decir que es importante que el gerente motive al personal a través de las palabras y genera un ambiente de confianza con los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al director del centro de salud involucrarse con los procesos institucionales como manejo de personal, cumplimiento de metas y realizar capacitaciones relacionado a la gestión de su personal, para que las ordenes que brinde sean cumplidas por los trabajadores.

Segunda: Al director del centro de salud fomentar el trabajo en equipo en conjunto al personal para que las actividades que se realizan como procedimientos del centro de salud sean las más adecuadas y oportunas, logrando cumplir con las metas propuestas.

Tercera: A los trabajadores involucrarse con los procesos de la entidad para alcanzar un trabajo coordinado y colaborativo entre todos los integrantes, alcanzado y cumpliendo las actividades programadas, teniendo como visión brindar un servicio de calidad a los usuarios.

Cuarta: A los trabajadores asumir los retos que se presenten en su trabajo o cotidiano, practicando nuevas estrategias que favorezcan al trabajo que realicen y les permitan optimizar los procesos cotidianos que se realizan en el centro de salud.

Quinto: A los jefes de departamento compartir las metas institucionales para lograr involucrar a los trabajadores y se pueda cumplir con lo requerido por el centro de salud, además fomentar al cumplimiento de la misión y visión de la entidad.

Sexta: Al director delegar funciones a los trabajadores que presenten mejores competencias laborales para que se pueda tener un mejor trabajo articulado y que los trabajadores se sientan parte importante de la entidad.

Séptima: A los usuarios que recurren a diario a realizar sus consultas al centro de salud hacer llegar sus incomodidades a las autoridades para que se pueda realizar mejoras en los procesos con los que se cuenta actualmente.

REFERENCIAS

- Aguilar, S. (2019). *Liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional en la institución educativa Abelardo Gamarra de la ciudad de Trujillo, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/5703/1/REP_MAEST_ADM_SILVANA.AGUILAR_LIDERAZGO.TRANSFORMACIONAL_DATOS.pdf
- Alvarado, K., Parodi, G. y Ruiz, M. (2016). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de Engagement en técnicos*. (Tesis de maestría). Universidad Del Pacifico. Recuperado de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1590/Karla_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Sexta Edición. Caracas – Venezuela. ISBN: 980-07-8529-9.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1. Recuperado de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R. y Lao, Y. (2019). *Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises*. 40(1). 14-23. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458834003/html/index.html>
- Babini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral. 1a ed.* – Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana ISBN 978-987-723-182-3
- Böhrt, R., Romero, C. y Díaz, F. (2014). *Organizational commitment among workers: a study in four bolivian organizations*. 12(2). 227- 245. Revista Scielo. ISSN 2077-2161. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v12n2/v12n2a4.pdf>

- Brito, C., Pitre, R. y Cardona D. (2020). *Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company*. Revista Scielo. ISSN 0718-0764. 31(1). 141-148 Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100141&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4. Recuperado de <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Calderón, J. (2016). *Socialization and organizational commitment: a review from the workplace well-being*. 21(3). 239-247 Revista Redalyc. ISSN: 0185-1594. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Calderón, J., Laca, F., Pando, M. y Pedroza, F. (2015). *Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos*. 18(34). 267-277. Revista Redalyc. ISSN: 0124-0137. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497551993003.pdf>
- Cancino, V. y Vera, L. (2017). *Políticas educacionais de reforço da liderança diretiva: desafios para o Chile em uma análise comparativa com os países da OCDE*. 25(94). 135-141. Revista Scielo. ISSN 1809-4465. Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40362017000100026
- Cernas, D., Mercado, P. y León, F. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos*. 63(2). Revista Scielo. ISSN 0186-1042 Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000200006

- Contreras, F. y Castro, G. (2013). *Liderazgo, poder y movilización organizacional*. Revista Redalyc. 29(36). 72-76 ISSN: 0123-5923. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21228397008.pdf>
- Chávez, S. (2013). *The practice of leadership in today's business. How leadership can impact on the security and efficiency of organizational management processes*. Revista Scielo. 7(1). 125-133. ISSN 1688-4221. Recuperado de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212013000100007
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Codina, A. (2017). *Contemporary Approaches to Leadership Studies*. Revista Scielo. 11(1). ISSN 2073-6061. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000100012
- Dávila, C. y Jiménez, G. (2014). *Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar*. Revista Redalyc. 32(2). 272-302. ISSN (Versión impresa): 0254-9247. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3378/337832618004.pdf>
- Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes, F. (2019). *Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in Peruvian Universities*. 15(70). Revista Scielo. ISSN 1990-8644. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015

González, A. y Salido, G. (2013). *Diseño de un proyecto de investigación básico*. ISSN 1135-870-X. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/72045213.pdf>

González, A., Carrión, A. y Palacios, D. (2015). *The Competences Leadership and the EFQM*. Revista Scielo. 44(116). ISSN 1870-6614. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782015000200001

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.

Hernández. R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana

Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). *Reasons and factors involved in the organizational commitment*. 15(32). 23-35. Revista Scielo. ISSN 2007-7467. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100820

Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2002). *Administración: Un Enfoque Basado en Competencias* (9a ed.). México: Thomson Editores.

Jijena, R. (2013). *Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics of university professors*. 1(5). Revista Scielo. ISSN 2305-6010. Recuperado de http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2305-60102013000100003&lng=es&nrm=iso

Kousez J. y Posner B. (2005). *"El desafío del liderazgo. Cómo obtener permanentemente logros extraordinarios"*. Buenos Aires: Granica.

- Leite, N. R., y Albuquerque, L. G. (2010). A estratégia de gestão de pessoas como ferramenta do desenvolvimento organizacional. *Revista Ibero Americana de Estratégia, RIAE*, 12(8). 32-55.
- Loli, A. (2007). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública Industrial Data*, vol. 10, núm. 2. *Revista Redalyc*. ISSN: 1560-9146. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/816/81620574005.pdf>
- Lucas, C., y Kline, T. (2008). Understanding the influence of organizational culture and groups' dynamics on organizational change and learning. *Emerald, The Learning Organization*, 277-287.
- Mancha, G. y Zuñiga, D. (2018). *Estilos de liderazgo y el compromiso organizacional del personal administrativo en la municipalidad distrital de Acoria, año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Huancavelica. Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2463/TESIS-2018-ADMINISTRACI%C3%93N-MANCHA%20JORGE%20Y%20ZU%C3%91IGA%20PARI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mendoza, I., García, B. y Xochitototl, V. (2014). *Modelamiento estructural del compromiso organizacional, liderazgo transformacional y variables de resultado en personal que labora en escuelas públicas de educación básica en el distrito federal*. Recuperado de <http://132.248.164.227/congreso/docs/xix/docs/3.08.pdf>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991): "A three component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*. 12(52). 124-131
- Morales, W. (2018). *Liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la fuerza aérea del Perú Barranco – 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma del Perú. Recuperado de

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/643/3/WENDY%20NICOLE%20MORALES%20TORRES.pdf>

Navarro, C. (2016). *Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa*. 40(1). Revista Redalyc. ISSN: 0379-7082. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44043204004.pdf>

Navarro, E., Jiménez, E. y Rappoport, S. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. ISBN: 978-84-16602-55-1. Recuperado de https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf

Neill, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. ISBN: 978-9942-24-093-4. Editorial UTMACH. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>

Nieto, C. y Cruz, S. (2019). *Comunicación interna y compromiso organizacional: el caso de la Autoridade para as Condições do Trabalho*. 34(1). 47-72. Revista Científica Scielo. ISSN 0872-3419. Recuperado de http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0872-34192017000300004&lng=es&nrm=iso

Núñez, N. y Díaz, D. (2017). *Management skills profile in directors of educational institutions*. 43 (2). Revista Científica Scielo. ISSN 0718-0705. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052017000200013

Ochoa, M. (1997). *Enfoque de liderazgo gerencial para el compromiso del factor humano en el desarrollo del proceso estratégico*. 8(21). ISSN 2077-3323. Revista Científica Scielo. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33231997000200013

- Perilla, L. y Gómez, V. (2017). *Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder*. revista Científica Scielo. 24(22). ISSN 1576-5962. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622017000200095
- Porter y Lawler (1965). "*Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior.*" Psychological Bulletin, 64(1)., 23-51.
- Pons, F. J., y Ramos, J. (2012). Influencia de los estilos de liderazgo y las prácticas de gestión de RRHH sobre el clima organizacional de innovación. 42(3). Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid
- Quispe, R. y Paucar, S. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú*. ISSN: 2225-7136. Revista de Investigación. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467662252006>
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de lima metropolitana y su correlación con variables demográficas*, (tesis para maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4807>
- Ramírez, M. (2012). *Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales. Una aproximación teórica-metodológica para el análisis de la dirección organizacional*. 18(1). 89-98. Revista de Ciencias Sociales (Ve). ISSN: 1315-9518. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28022785007.pdf>
- Rueda, I., Acosta, V., Cueva, F. y Idrobo, P. (2018). *Strategic management and organizational change*. Revista Espacios. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n44/a18v39n44p17.pdf>

- Sánchez, H. & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Bussines Suport. 978-612-46842-2-7
- Salvador, C. (2012). *Commitment organizational as predictor of emotional intelligence*. 46(2). 255-260. Revista Redalyc. ISSN: 0034-9690. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/284/28425280007.pdf>
- Vázquez, S., Bernal, J. y Liesa, M. (2014). *La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa REICE*. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. 12(5). 79-97. E-ISSN: 1696-4713. Revista de Investigación. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf>
- Valderrama, S. (2012). *Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica*. (2a ed.). Perú: San Marcos. ISBN: 978-9972-34-289-9
- Zayas, P. y Báez, R. (2016). *Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista / Evaluation of organizational commitment in a wholesale distributor*. 22(2). 1-12. Revista Redalyc. E-ISSN: 1027-2127. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181545579004.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	
V1	Liderazgo gerencial	Kouzes y Posner (2005) quienes definieron el liderazgo como: “el arte de movilizar a otros para que deseen luchar en pos de aspiraciones comunes”, esto expresado en 5 componentes que son desafiar al proceso, inspirar a una visión compartida, habilitar a otros a	Es la gestión que realiza el gerente con el personal a su cargo para cumplir con las metas y objetivos establecidos por la organización, se medirá mediante un cuestionario, mediante una escala ordinal. Deficiente Regular Eficiente	Desafiar el proceso	Búsqueda de oportunidades	ORDINAL
					Aprender de los errores	
					Correr riesgos	
				Inspirar una visión compartida	Futuro gratificante y ennobecedor	
					Apuntar a una sola visión	
				Habilitar a otros para actuar	Cooperación de las metas	
					Delegación de poder	
					Fortalecimiento del compañerismo	
				Servir de modelo	Mostrar conductas coherentes	
					Conseguir las metas	
					Generar compromiso	
				Brindar aliento	Reconocimiento de los trabajadores	
					Celebrar los logros	
					Bonificaciones	

		actuar, servir de modelo y brindar aliento (p. 66).				
V2	Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1991), lo consideran “una condición psicológica que particulariza la asociación entre empleado y una empresa, la cual registra consecuencias referentes a la decisión para continuar en la organización o dejarla” (p. 11).	Es la manera como el trabajador se identifica con la entidad, en el estudio será analizado como compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso continuo, analizado a través de una escala ordinal.	Compromiso Normativo	Cumplimiento de normas institucionales	ORDINAL Bajo Regular Alto
					Evaluación de trabajadores	
					Lealtad con la institución	
				Compromiso afectivo	Involucramiento laboral	
					Identificación con la institución	
					Trabajo en conjunto	
				Compromiso Continuo	Beneficios por tiempo de servicios	
					Reconocimiento laboral	
					Asensos laborales	

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO GERENCIAL

INTRUCCIONES:

El propósito del cuestionario tiene como finalidad evaluar el liderazgo gerencial, en el marco de los estudios de la Universidad Cesar Vallejo; sobre este particular, se solicita total sinceridad sobre las respuestas que brinde a cada pregunta, teniendo a bien de elegir la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (x). Se agradece la participación debido a que será de gran aporte para la presente investigación a la vez se hace hincapié que la información otorgada será anónima.

Nº	ÍTEMS	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
D1: Desafiar el proceso						
1.	¿El gerente de la institución le brinda posibilidades de crecer profesionalmente?					
2.	¿Cómo trabajador sientes que te puedes desarrollar y ascender a otros puestos?					
3.	¿Aprendes de los inconvenientes que se te presentan a diario?					
4.	¿Es importante compartir con los compañeros los problemas que se presenten en el trabajo para que ellos puedan tener precauciones cuando pase por algo similar?					
5.	¿Tienes la iniciativa de tomar decisiones cuando se te presenta un problema en la atención al cliente?					
6.	¿El administrador de la institución valora a los trabajadores que afrontan riesgos laborales?					
D2: Inspirar una visión compartida		N	CN	AV	CS	S
7.	¿El administrador impulsa los ascensos laborales en la institución?					
8.	¿Te esfuerzas cada día para cumplir con las metas de la institución?					
9.	¿El administrador siempre difunde los objetivos del banco a los trabajadores?					
10.	¿La finalidad del administrador es que todos los trabajadores cumplan con los objetivos institucionales?					
D3: Habilitar a otros para actuar		N	CN	AV	CS	S
11.	¿El administrador confía en las decisiones que tomen los trabajadores para resolver problemas de los usuarios?					

12.	¿Cuándo el administrador se ausenta, siempre deja a un trabajador en su reemplazo para tomar decisiones durante su ausencia?					
13.	¿La cultura de la institución permite que los trabajadores se sientan en confianza con su jefe inmediato?					
14.	¿Se realizan talleres de integración para fomentar el compañerismo?					
D4: Servir de modelo		N	CN	AV	CS	S
15.	¿El administrador presenta destrezas que motivan a los trabajadores a alcanzarlas?					
16.	¿Cada mes se resalta a los mejores trabajadores de la institución, que cumplan las metas establecidas?					
17.	¿El administrador se preocupa por comprometer a los trabajadores con las metas de la institución?					
D5: Brindar aliento		N	CN	AV	CS	S
18.	¿Se realizan reconocimientos a los mejores trabajadores de la institución?					
19.	¿Se cuenta con fechas de premiación de logros alcanzados por los trabajadores?					
20.	¿La institución le otorga bonificaciones cuando cumple tus metas establecidas?					

¡MUCHAS GRACIAS POR TU APORTACIÓN!

CUESTIONARIO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INTRUCCIONES:

El propósito del cuestionario tiene como finalidad evaluar el compromiso organizacional de la institución, en el marco de los estudios de la Universidad Cesar Vallejo; sobre este particular, se solicita total sinceridad sobre las respuestas que brinde a cada pregunta, teniendo a bien de elegir la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (x). Se agradece la participación debido a que será de gran aporte para la presente investigación a la vez se hace hincapié que la información otorgada será anónima.

Nº	ÍTEMS	Opción de Respuesta				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
D1: Compromiso normativo						
1.	¿Sientes que el centro de salud cumple las normas de contratación?					
2.	¿Consideras que el centro de salud cumple con las normas de seguridad?					
3.	¿Consideras que el supervisor evalúa permanentemente el trabajo que realizas en el centro de salud?					
4.	¿En el centro de salud se cumple con las actividades que están relacionadas al trabajo cotidiano?					
5.	¿Te sientes comprometido con el trabajo que realizas en el centro de salud?					
6.	¿Te consideras leal con el desarrollo organizacional del centro de salud?					
D2: Compromiso afectivo		N	CN	AV	CS	S
7.	¿Frente a los trabajos extras, frecuentemente colaboras?					
8.	¿Consideras que apoyas a tus compañeros para que puedan desarrollar sus funciones de manera oportuna?					
9.	¿Te sientes identificado con las metas institucionales del centro de salud?					
10.	¿Sientes que has desarrollado lazos afectivos con el centro de salud?					

11.	¿En el centro de salud trabajas en conjunto con tus compañeros para cumplir con las funciones asignadas?					
12.	¿En el centro de salud te sientes a gusto al compartir el trabajo en equipo?					
D3: Compromiso continuo		N	CN	AV	CS	S
13.	¿En este último año, percibes que has crecido profesionalmente con las oportunidades ofrecidas en el centro de salud?					
14.	¿Estimas que en este último año has recibido un bono por parte del centro de salud?					
15.	¿El centro de salud reconoce el trabajo que realizas?					
16.	¿En el centro de salud recibes algún incentivo (comisión) cuando realizas trabajos extras?					

Anexo 03: Validez y confiabilidad de instrumentos

TÍTULO DE LA TESIS:

Liderazgo gerencial y logro de metas en el banco Scotiabank de la ciudad de Huaraz, 2020.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A Veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable 1: Liderazgo gerencial	Desafiar el proceso	- Búsqueda de oportunidades	1. El gerente de la institución le brinda posibilidades de crecer profesionalmente-						X		X		X		X		
			2. Cómo trabajador sientes que te puedes desarrollar y ascender a otros puestos						X		X		X		X		
		- Aprender de los errores	3. Aprendes de los inconvenientes que se te presentan a diario						X		X		X		X		
			4. Es importante compartir con los compañeros los problemas que se presenten en el trabajo para que ellos puedan tener precauciones cuando pase por algo similar						X		X		X		X		
		- Correr riesgos	5. Tienes la iniciativa de tomar decisiones cuando se te presenta un problema en la atención al cliente						X		X		X		X		
			6. El administrador de la institución valora a los trabajadores que afrontan riesgos laborales						X		X		X		X		
	Inspirar una visión compartida	- Futuro ennoblecido	7. El administrador impulsa los ascensos laborales en la institución						X		X		X		X		

			8. Te esfuerzas cada día para cumplir con las metas de la institución							X		X		X				
		- Apuntar a un solo objetivo	9. El administrador siempre difunde los objetivos del banco a los trabajadores							X		X		X		X		
			10. La finalidad del administrador es que todos los trabajadores cumplan con los objetivos institucionales							X		X		X		X		
	Habilitar a otros para actuar	- Delegación de poder	11. El administrador confía en las decisiones que tomen los trabajadores para resolver problemas de los usuarios							X		X		X		X		
			12. Cuando el administrador se ausenta, siempre deja a un trabajador en su reemplazo para tomar decisiones durante su ausencia							X		X		X		X		
		- Fortalecimiento del compañerismo	13. La cultura de la institución permite que los trabajadores se sientan en confianza con su jefe inmediato							X		X		X		X		
			14. Se realizan talleres de integración para fomentar el compañerismo							X		X		X		X		
		Servir de modelo	- Mostrar conductas coherentes	15. El administrador presenta destrezas que motivan a los trabajadores a alcanzarlas							X		X		X		X	
	- Trabajadores destacados		16. Cada mes se resalta a los mejores trabajadores de la institución, que cumplan las metas establecidas							X		X		X		X		
	- Generar compromiso		17. El administrador se preocupa por comprometer a los trabajadores con las metas de la institución							X		X		X		X		
	Brindar aliento	- Reconocimiento a los trabajadores	18. Se realizan reconocimientos a los mejores trabajadores de la institución							X		X		X		X		

		- Celebrar los logros	19. Se cuenta con fechas de premiación de logros alcanzados por los trabajadores							X		X		X				
		- Bonificaciones	20. La institución le otorga bonificaciones cuando cumple tus metas establecidas							X		X		X				
Variable 2: Compromiso organizacional	Compromiso Normativo	- Cumplimiento de normas institucionales	1. Sientes que el centro de salud cumple las normas de contratación							X		X		X				
			2. Consideras que el centro de salud cumple con las normas de seguridad								X		X		X			
		- Evaluación de trabajadores	3. Consideras que el supervisor evalúa permanentemente el trabajo que realizas en el centro de salud									X		X		X		
			4. En el centro de salud se cumple con las actividades que están relacionadas al trabajo cotidiano									X		X		X		
		- Lealtad con la institución	5. Te sientes comprometido con el trabajo que realizas en el centro de salud									X		X		X		
			6. Te consideras leal con el desarrollo organizacional del centro de salud									X		X		X		
	Compromiso afectivo	Involucramiento laboral	7. Frente a los trabajos extras, frecuentemente colaboras								X		X		X			
			8. Consideras que apoyas a tus compañeros para que puedan desarrollar sus funciones de manera oportuna								X		X		X			
		Identificación con la institución	9. Te sientes identificado con las metas institucionales del centro de salud									X		X		X		
			10. Sientes que has desarrollado lazos afectivos con el centro de salud									X		X		X		

	Trabajo en conjunto	11.En el centro de salud trabajas en conjunto con tus compañeros para cumplir con las funciones asignadas							X		X		X		X			
		12.En el centro de salud te sientes a gusto al compartir el trabajo en equipo							X		X		X		X			
	Compromiso Continuo	Beneficios por tiempo de servicios	13. En este último año, percibes que has crecido profesionalmente con las oportunidades ofrecidas en el centro de salud							X		X		X		X		
		Reconocimiento laboral	14.Estimas que en este último año has recibido un bono por parte del centro de salud							X		X		X		X		
			15.El centro de salud reconoce el trabajo que realizas							X		X		X		X		
		Asensos laborales	16.En el centro de salud recibes algún incentivo (comisión) cuando realizas trabajos extras							X		X		X		X		

Nota: Insertar más columnas, en opciones de respuesta si el instrumento lo requiere



Mg. Elvis Jerson Ponte Quiñones
Asesor - Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

Post firma
DNI 44199834

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de liderazgo gerencial y compromiso organizacional

OBJETIVO:

Obtener información válida y confiable del liderazgo gerencial y compromiso organizacional

DIRIGIDO A: Trabajadores del centro de salud

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Elvis Jerson Ponte Quiñones

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Doctor en Educación



Mg. Elvis Jerson Ponte Quiñones
Asesor - Consultor
Estadística y Metodología de la Investigación

Post firma
DNI 44199834

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO LIDEREAZGOP GERENCIAL: MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																					
SUJETOS	PREGUNTAS																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	1	3	1	2	3	2	3	3	3	3	48
2	2	4	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	53
3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	71
4	3	3	4	3	4	5	4	3	2	5	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	73
5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	70
6	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	70
7	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	69
8	4	3	4	5	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	67
9	3	3	4	3	4	3	2	2	1	3	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	60
10	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	68
11	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	68
12	4	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	64
13	3	3	4	3	4	3	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	53
14	3	3	2	3	1	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	51
15	2	4	1	4	3	1	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	58
VARIANZA	0.4	0.2	1.0	0.6	0.6	0.8	1.2	0.6	0.7	0.7	0.9	0.3	1.1	0.7	0.2	0.6	0.4	0.3	0.2	0.2	64.5
TOTAL	11.8																				0.861
																					0.861

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 es la varianza del ítem (i)
 S_t^2 es la varianza de los valores totales observados
 "k" es el número de preguntas o ítems

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL: MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH																	
SUJETOS	PREGUNTAS																TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	2	3	4	2	3	1	2	3	1	3	2	4	4	4	3	2	43
2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	50
3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	49
4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	51
5	2	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	52
6	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	2	4	3	54
7	4	2	3	4	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	4	2	48
8	3	2	4	4	3	2	4	4	2	2	3	4	3	2	3	2	47
9	4	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	35
10	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	3	2	3	2	30
11	1	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	3	32
12	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	40
13	2	1	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	5	3	42
14	2	4	2	1	3	2	4	2	2	3	1	3	1	3	3	2	38
15	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	32
VARIANZA	0.8	1.2	0.8	1.3	0.5	1.0	0.8	0.8	0.6	0.5	0.8	0.9	0.6	0.5	0.7	0.5	60.1
TOTAL	12.3																0.849
																	0.849

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\left\{ \begin{array}{l} S_i^2 \text{ es la varianza del ítem (i)} \\ S_t^2 \text{ es la varianza de los valores totales observados} \\ \text{"k" es el número de preguntas o ítems} \end{array} \right.$

Anexo 04: Cálculo del tamaño de la muestra

Durante el desarrollo del estudio no se requiere el cálculo de la muestra, puesto a que se está trabajando con una muestra pequeña donde el investigador tiene acceso a ello y no se requiere realiza un cálculo para que se pueda trabajar.

Anexo 05: Autorización de la institución en donde se aplicó la investigación



"Año de la Universalización de la Salud"

CONSTANCIA

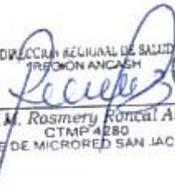
La jefa del Centro De Salud San Jacinto 2020.

Hace Constar:

Que el CD. Raúl Javier Maguiña Bocanegra, identificado con DNI: 44731625, ha solicitado información al personal del Centro de Salud San Jacinto para el desarrollo de su trabajo de investigación en la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Chimbote, en la maestría de Gestión de los servicios de la salud, con el título denominado: "Liderazgo y compromiso organizacional del personal en el centro de salud San Jacinto, Ancash - 2020, la misma que es autorizada a brindarle información para que pueda culminar con éxito el trabajo de investigación propuesto.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

San Jacinto, 09 de octubre del 2020.


DIRECCION REGIONAL DE SALUD
REGION ANCASH
Lic. T.M. Rosmery Róncal Alvarez
CTMP 4280
JEFE DE MICRORED SAN JACINTO

Anexo 06: Declaración jurada de autoría y Autorización de publicación del artículo científico

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

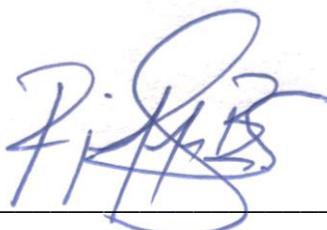
Yo, Maguiña Bocanegra Raúl Javier, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 44731625, con el artículo titulado.

Liderazgo gerencial y compromiso organizacional del personal en el centro de salud San Jacinto, Ancash - 2020.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, 09 de enero del 2021.



Maguiña Bocanegra Raúl Javier

DNI: 44731625