



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los
trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Pereira Rojas, Liliana Cristina (ORCID: 0000-0002-8795-7192)

ASESOR:

Mg. Ramírez Huerta, Valiente Pantaleón (ORCID: 0000-0002-9297-056X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de la salud

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Enma Paloma mi hija. A Julio y
Fernanda mis padres.

Agradecimiento

Al asesor, por saber guiar e incursar todo el proceso de la investigación. Por la paciencia y exigencia que tuvo con mi persona. A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo por impartir sus conocimientos. A los trabajadores del Centro de Salud San Jeronimo por dar su tiempo para ejecutar las encuestas.

Índice de contenidos

Carátula	Pág.
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de tablas	iii
Índice de figuras	iv
Resumen	v
Abstract	vi
	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Distribución de frecuencias de la variable estilos de liderazgo	26
Tabla 2	Distribución de frecuencias de la variable compromiso organizacional	27
Tabla 3	Nivel de correlacion y significación de los estilos de liderazgo y compromiso organizacional	28
Tabla 4	Nivel de correlacion y significación de los tipos de liderazgo y compromiso organizacional	29
Tabla 5	Nivel de correlacion y significación de los enfoques de liderazgo y compromiso organizacional	30
Tabla 6	Nivel de correlacion y significación de las particularidades de liderazgo y compromiso organizacional	31

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Relación de las variables Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional.	20

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo determinar como los estilos de Liderazgo se relaciona con el compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021. La investigacion fue de tipo basica con diseños descriptivo correlacional. De igual forma, la muestra estuvo conformada por 120 trabajadores, la cual mediante formula de poblacion finita se obtuvo una muestra de 92 trabajadores las cuales fueron seleccionados mediante el muestreo probabilístico. La técnica de recolección de datos será por medio de la encuesta y se utilizó como instrumento los cuestionarios de la cultura organizacional y satisfacción laboral con un nivel de confiabilidad de 0.870 y 887 respectivamente. Se obtuvo como resultado que el Rho de Spearman $\rho = 0,930$ con una significancia $\rho = ,000 < 0.05$, en la que su sig bilateral acepta la hipótesis alterna, con lo que se concluye que existe una relacion entre los estilos de Liderazgo y el compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021. Indicando que a mejor estilo de liderazgo tenga la empresa, mayor compromiso organizacional del personal

Palabras clave: Estilos de liderazgo, compromiso organizacional y enfoque de liderazgo.

Abstract

The present study aims to determine how the Leadership styles are related to the Organizational commitment in the Workers of the San Jerónimo Health Center - 2021. The research was of a basic type with descriptive correlational designs. Similarly, the sample consisted of 120 workers, which by means of a finite population formula, a sample of 92 workers was obtained, which were selected through probability sampling. The data collection technique will be through the survey and the questionnaires of organizational culture and job satisfaction were used as an instrument with a reliability level of 0.870 and 887 respectively. The result was that Spearman's Rho $\rho = 0.930$ with a significance $p = .000 < 0.05$, in which its bilateral sig accepts the alternate hypothesis, which concludes that there is a relationship between Leadership styles and commitment Organizational in the Workers of the San Jerónimo Health Center - 2021. Indicating that the better leadership style the company has, the greater the organizational commitment of the staff

Keywords: Leadership styles, organizational commitment and leadership approach

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional en las últimas décadas de América Latina se viene demandando de manera imperiosa las distintas organizaciones a nivel mundial, de tal manera que el liderazgo de los trabajadores tanto en el sector salud, como en cualquier otro sector, genera con el pasar de los años distintas formas de trabajo personal ya sea en aspectos como la motivación que sientan, el trato que se les brinde, la comodidad con su ambiente de trabajo, el cumplimiento de metas, entre otros aspectos. Cumpliendo así una satisfacción laboral con el empleado, de esta manera logra el sentimiento de estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida. Debido a ello, la manera en la que se lleve a cabo el liderazgo será fundamental para determinar el compromiso de los trabajadores en una organización, a los cuáles, se le debe prestar mucha atención ya que generan vínculos importantes con la organización, generando así el deseo de permanencia (Ayensa, Clavel, & Gonzáles, 2017). Actualmente, el sector nacional tiene como institución tutelar el estado de derecho que en nuestro país podemos notar, en la cual se encarga que las distintas organizaciones en los diferentes sectores, incluyendo al de salud, tienen en cuenta como las organizaciones no toman en cuenta su forma de liderar y mucho menos lo que ello conlleva en el compromiso de su personal en la organización que trabajan.

Sin embargo, (Lee, Carswell y Allen, 2000) en su misma teoría restringieron el componente afectivo del compromiso, ya que el argumento sobre los estándares y valores organizacionales y profesionales son incompatibles entre sí, dando lugar a una relación inversa entre estas dos. Con una cultura organizacional establecida en cada individuo perteneciente a una institución, será posible plantear mejoras para una óptima satisfacción del colaborador, con ello lograr minimizar los riesgos en el trabajo, aumentar la motivación y el buen ambiente laboral.

A nivel local, se puede apreciar que las afirmaciones de arriba mencionadas son ciertas, ya que, en la provincia de Andahuaylas y distrito de San Jerónimo, se requiere tomarle mayor atención al estilo de liderazgo que tienen las organizaciones y la repercusión que causa en el compromiso de los trabajadores. En el ámbito de salud este problema es aún mayor debido a que no le toman el interés que amerita. Por ello, se crea la necesidad de investigar de qué manera influyen los estilos de liderazgo en el compromiso organizacional, por esta razón abordaremos la investigación en base al título, el cuál es “Estilos de liderazgo” y “Compromiso Organizacional” en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021.

Por todo lo expuesto el problema general es ¿Cómo se relacionan los estilos de liderazgo con el Compromiso Organizacional en los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021?. En relación con los problemas específicos se consideran los siguientes: (a) ¿Cómo se relacionan los tipos de Liderazgo con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021? (b) ¿Cómo se relaciona el enfoque de Liderazgo con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021? (c) ¿Cómo las particularidades de Liderazgo se relacionan con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021?

El presente trabajo de investigación en los siguientes aspectos se justifica de manera práctica. Teniendo como objeto de estudio a los estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional que permitirá lograr la solución de un problema que tiene mucha relevancia en nuestro estudio de investigación.

De esta manera tenemos la justificación a nivel teórico, porque busca partiendo de las teorías y conceptos previos acerca de las variables para contrastar con la realidad problemática. Además, se justifica a nivel metodológico porque en base a los objetivos planteados se emplean técnicas de investigación y análisis estadísticos para medir las variables de

estudio y conocer su incidencia dentro de la población. De igual manera, este instrumento podrá ser replicado para futuros estudios.

El objetivo general es determinar de qué manera se relacionan los estilos de Liderazgo con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021. Se plantea que los objetivos específicos son: (a) Determinar como los tipos de Liderazgo se relacionan con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021. (b) Determina que relación existe entre el enfoque de Liderazgo con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021. (c) Determinar como las particularidades de Liderazgo se relacionan con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021.

Respecto a la hipótesis general fue la siguiente: Se afirma una existente relación entre los estilos de Liderazgo con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021. Mientras que las hipótesis específicas planteadas son: (a) Los tipos de Liderazgo se relacionan con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021. (b) El enfoque de Liderazgo se relaciona con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021. (c) Las particularidades de Liderazgo se relacionan con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto interaccional tenemos a Muñoz (2019) en la tesis de posgrado “Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria – Chile”, Universitat de Lleida. Posgrado. Chile. Su busca como objetivo establecer qué estilo de liderazgo predomina en la dirección de Salud del Hospital en Chile. De igual manera, se planteó estudiar los resultados obtenidos en cada estilo de liderazgo de los servicios evaluados. La investigación es exploratoria, descriptiva y correlativo. La muestra está conformada por un total de 400 funcionarios del área de la salud y los efectos del presente estudio, obtuvieron una escala de = .964. El resultado muestra una media mayor de 3.54 en liderazgo transformacional con una desviación de 19.54 y un SIG de 000.0, en el liderazgo transformacional se define una media de 3.24 y en el *laissez- faire* de 2.33. La investigación indica que gran parte de los funcionarios consideran a sus líderes como transformacionales, no obstante, si bien predomina la transformación como estilo de liderazgo, existen otras unidades donde los colaboradores indican carencia de liderazgo, perjudicando a las diversas variables organizacionales, por ejemplo, la comunicación y la ausencia de carisma del líder.

Mendoza, et al. (2018) con la tesis realizada en la Universidad Nacional Autónoma de México. Posgrado. Mexico. Tiene como objetivo determinar la influencia del liderazgo transaccional, liderazgo transformacional y el *laissez faire* con el compromiso organizacional del personal del área de la salud de las clínicas privadas y públicas en Colombia. La muestra tomada fue de 511 trabajadores asistenciales, desarrollado con la metodología de tipo aplicada con un estudio *ex post- facto*, observacional y transaccional, asimismo, se tomó como referente teórico el modelo de compromiso organizacional de Meyer y Allen y el liderazgo transformacional de Bass y Avolio. El análisis confirmatorio y el análisis de fiabilidad fueron los instrumentos utilizados para

constatar la validez de los resultados, el cuál obtuvo una varianz mayor al 55%, un KMO > 0,7 y Alfas de Cronbach > 0,7. Se hallo una influencia de manera significativa y directa entre el compromiso organizacional y el liderazgo transformacional (0.32), a su vez muestra significativamente una influencia inversa del liderazgo segun Laissez faire (-0.14), adicionalmente, el liderazgo transaccional no influye con el compromiso organizacional. Por consecuencia, existe una correlación entre las variables. Los indicadores del modelo resultaron satisfactorios: CMIN/DF= 2.78; NFI= 0.93; TLI= 0.95; RFI = 0.92, IFI = 0.96 y un CFI=0.96 y un RMSEA= 0.06.

Quisimalin (2021) en su trabajo de investigacion tuvo como objetivo determinar los estilos de liderazgo que existen en la organización y a su vez establecer cuál de ellos es el que tienen mayor incidencia dentro de la organización y como esto se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores dentro de la institución. Realizado en la universidad Tecnica de Ambato. Posgrado. Ecuador. Para dar cumplimiento a las metas planteadas dentro de la investigación la metodología a utilizarse es de carácter cualitativo, con un diseño descriptivo, el cual a través de un análisis documental bibliográfico pretende establecer los tipos de liderazgo existentes en las instituciones con esta actividad económica (financiera). Loa reultados obtenidos establecen que el estilo de liderazgo con mayor percepción es el consultivo con un 83% y el participativo 51 con un 71% y en cuanto a la correlación estadística el estilo que tiene el valor más alto es el liderazgo participativo con 0,8121 seguido del liderazgo consultivo con un valor de 0,7954 los cual se relaciona directamente con los resultados presentados.

Altamirano (2018) El presente trabajo de investigación tiene como objetivo fundamental determinar la relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral, para ello se delimita el espacio a la Empresa de Calzado Mil Boots de la ciudad de Ambato ubicada en el sector del Parque Industrial. Realizado en la Universidad Tecnica de Ambato. Posgrado. Ecuador. Se utilizo el enfoque cuali-cuantitativo, con una modalidad básica

de la investigación, la investigación fue a nivel descriptivo. La población y muestra estuvo conformada por 63 personas, entre trabajadores y administrativos. Para medir el compromiso organizacional se utilizó una encuesta con el cuestionario. El procesamiento de los datos se realizó con el SPSS versión 24.0 y se obtuvo que el compromiso alcanza el 54,57% y la satisfacción el 69,04%. De esto se desprende que el compromiso afectivo se sitúa en 65,31%. En este componente del compromiso el aspecto de sentirse en la empresa como parte de una familia alcanza el 85,7% y el hablar de ella con otras personas 79,4%. El compromiso de continuidad obtiene el 47,6%. Destacan en este componente las dimensiones personales del compromiso de continuidad con 61,9% y 57,1%. Para el compromiso normativo se alcanza el 51,05%. Se destaca la lealtad y la correspondencia a la empresa con 57,1% cada factor. Se concluye que no existe una relación lineal entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral, contrariamente a lo que se cree de manera general e inclusive con los resultados de algunos estudios al respecto.

Según Pazmiño (2019) con la tesis realizada en Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador, posgrado. Tiene como objetivo determinar la incidencia de los estilos de liderazgo de la dirección en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica ConQuito, durante el primer semestre del 2019. En total se contempla una muestra de 28 colaboradores para llevar a cabo el estudio de campo de la presente investigación. El 8,33% de las personas evaluadas dicen encontrarse frecuentemente en desacuerdo en que su permanencia en la organización se debe a que sienten haber dado mucho de sí, el 5,25% de las personas sostienen estar moderadamente en desacuerdo. En este sentido, se propone para este grupo de colaboradores avivar el anhelado deseo y pasión por su trabajo; Conclusión Uno de los objetivos de la presente investigación fue recopilar información de fuentes confiables sobre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional; lo cual se cumplió de manera satisfactoria. Otro de los objetivos planteados fue analizar los estilos de liderazgo de la dirección, para ello se definió una muestra de

cuatro colaboradores denominados con cargo de confianza que forman parte del Departamento de Desarrollo Empresarial e Innovación de ConQuito.

Respecto a los antecedentes nacionales, Cerón (2020) Realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Postgrado. Lima. La investigación centró como objetivo definir la relación de Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana. El método de investigación es cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional y de diseño transeccional. Se conformó una población por un grupo de estudiantes de postgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana. Como instrumento se hizo uso de un cuestionario de Compromiso Organizacional diseñado por Meyer y Allen. Teniendo un resultado positivo de correlación y una estadística significativa ($r= 0.48$) entre las variables. Se concluye, una existente correlación positiva significativa entre las dimensiones Calidad de vida laboral y Compromiso Organizacional.

Tucto (2017) Realizada en la Universidad de Huánuco. Postgrado. Huanuco. La investigación tiene como finalidad determinar si existe relación entre el Estilos de liderazgo y compromiso organizacional percibido por enfermeros de la Microred Aparicio Pomares Huánuco; 2017. El método utilizado fue de enfoque cuantitativo, comprobado por un análisis estadístico. El estudio es observacional, de tipo transversal, analítica y correlacional. Con una muestra de 49 licenciados de enfermería del establecimiento de salud de la Microred Aparicio Pomares Huánuco. El cálculo de la fiabilidad de los instrumentos de las variables es a través de la fórmula del Alfa de Crombach. Para confirmar la relación entre las variables, se utilizó la prueba Tau B de kendall, el resultado obtuvo un valor calculado de 0,394 con significancia ($p = 0,006$). Asimismo, se demuestra una correlación moderada, por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde se evidencia que el estilo de liderazgo tiene relación con el compromiso organizacional normativo de los profesionales de enfermería.

Blondy (2019) El objetivo del estudio es conocer la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019. Realizada en la Universidad Cesar Vallejo. Posgrado. Lima. El tipo de investigación es descriptiva correlacional, con una muestra de 50 trabajadores de los 10 CEM Regulares de la Región de San Martín (Tarapoto, Lamas, Moyobamba, Rioja, Bellavista, Picota, Huallaga, El Dorado, Tocache, Mariscal Cáceres). Utilizando los cuestionarios Estilos de Liderazgo CELID-S y el cuestionario de Compromiso Organizacional. En cuanto a los resultados se encontró que el estilo de liderazgo que predomina desde la perspectiva de los trabajadores de los centros emergencia mujer San Martín, es el estilo de liderazgo transformacional, seguido del estilo transaccional y considerablemente en menor proporción se encuentra el estilo de liderazgo *Laissez faire*. De acuerdo a los resultados encontramos que se acepta la Hipótesis alterna que señala: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019, considerando que el índice de la Correlación r de Pearson es 0.336^* con una significatividad bilateral de 0.017 que cumple el criterio que la correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

Condori (2021) La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional De Andahuaylas, 2020. Realizada en la Universidad Cesar Vallejo. Posgrado. Lima. La metodología realizada fue dentro de un enfoque cuantitativo por tener en cuenta en el recojo de datos y procesamiento de los datos utilizando la estadística, el método utilizado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue sustantiva con un nivel descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 90 trabajadores. De acuerdo a los resultados existe relación significativa el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de Obstetricia del Hospital Sub Regional De

Andahuaylas, 2020; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,386.

Núñez (2018) La investigación determinó la relación entre el estilo de liderazgo con las competencias para integrar evidencia al tomar decisiones. Realizada en la Universidad Cesar Vallejo. Posgrado. Lima. El estudio fue observacional, transversal, prospectivo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 55 jefes de establecimientos de la Red Salud Jauja. Los instrumentos que se utilizó fue CELID-A para determinar el estilo de liderazgo predominante: transformacional, transaccional y laissez faire, y el cuestionario de Competencias para Integrar Evidencia a la Toma de Decisiones (CIETD) para identificar el nivel de desarrollo de las habilidades: búsqueda, análisis y generación de la evidencia durante la toma de decisiones gerenciales. Los resultados obtenidos establecen una relación positiva y alta entre estilos de liderazgo con las competencias para integrar evidencia a la toma de decisiones ($p=0,000<0,05$ y $\rho= +0,671$) donde el estilo de liderazgo transformacional presenta una mayor relación ($\rho= +0,485$) que el estilo transaccional y laissez faire. Las habilidades de búsqueda, evaluación y generación de evidencia se relacionan de forma positiva y moderada con los estilos de liderazgo ($p=0,000<0,05$; $\rho=+0,542$; $\rho=+0,587$; $\rho= +0,516$). Se concluyó que el estilo liderazgo influye de manera positiva a las competencias de búsqueda, valoración y generación de evidencia en la toma de decisiones, donde el estilo de liderazgo ideal y completo para la gerencia es el transformacional.

Para comprender las variables de investigación es necesario conceptualizar ambas, en primer lugar tenemos a la variable estilos de liderazgo, el cuál es un conjunto de habilidades que tiene o desarrolla un individuo para influenciar y hacer partícipe a un grupo de personas en el alcance y logro de un objetivo. (Burns, citado por Mendoza, 2007) El líder es una pieza fundamental para la dirección de un equipo ya que motiva a que participen en los procesos de una organización. (Azevedo, 2002)

Según Bozada, et.al. (2017) los estilos de liderazgo se considera la habilidad o capacidad interpersonal ,el cuál desarrolla un proceso de

motivación hacia los empleados con el objetivo de desarrollar la creatividad y cumplir con los objetivos de la empresa. Afirman, que el objetivo mismo del liderazgo es tener una perspectiva, y que ese enfoque se convierta en realidad. (p.34) Otros autores también definen los estilos de liderazgo, Somech (2006) señala que los estilos de liderazgo y el liderazgo participativo impactan directamente en el proceso de funcionamiento de un equipo heterogéneo, promoviendo la reflexión y la innovación en equipo (p.3). Un adecuado estilo y práctica de liderazgo impulsan el compromiso entre el líder y el subordinado, generando así una motivación en el desempeño de gerencial. (Popli & Rizvi, 2016) La gestión del tiempo es una habilidad en los diferentes estilos de liderazgo, ya que es crucial para mejorar la organización y productividad (Ellis, 2015 y Davidson, 2015).

Un buen líder es una persona orientada tanto a personas como a resultados, con un alto sentido de la ética, capaz de transmitir entusiasmo y mover a toda la organización en la misma dirección (Carrera, 2020). El liderazgo, en este caso el liderazgo empresarial, hace referencia a las actitudes, cualidades o habilidades que otorgan a una persona la capacidad para ejercer influencia sobre otras (Anónimo, 2020).

Bozada, et.al. (2017) menciona que hay tres dimensiones para poder entender los estilos de liderazgo. En primera instancia, destaca el tipo de liderazgo, los cuáles pueden ser utilizados por los administradores de una organización. El modelo organizacional hace referencia a la teoría de liderazgo de Likert, donde se muestra si una organización tiene un verdadero liderazgo oportuno y veraz. (p.35) De la misma manera señala tres indicadores, la primera es líder explorador, en este caso el liderazgo es autocrático, no teniendo relaciones de confianza entre jefes y trabajadores. Incluso, las decisiones solamente son tomadas por el cargo alto de la organización y se distribuyen de manera escalonada. El segundo indicador es el líder benevolente, este estilo de liderazgo se define por ser autoritario con un poco confianza entre los jefes y trabajadores. En general los directivos son los que toman las decisiones, sin embargo, de vez en cuando los trabajadores tienen la libertad de hacer comentarios sobre éstas. (p.35)

El último indicador de esta dimensión es el líder consultivo, donde existe mayor participación de los empleados, debido a que la dirección les brinda confianza. Por ello, los trabajadores tienen la seguridad de tomar sus propias decisiones sobre cómo realizar sus tareas. (p.35)

Bozada (2017) señala que la segunda dimensión es enfoque de liderazgo, en este caso se analiza el liderazgo en el comportamiento del líder en relación con sus subordinados, el enfoque de esta teoría es mostrar el estilo de cómo liderar. (p.36) Los indicadores de esta dimensión son: liderazgo autocrático, impone órdenes a sus subordinados y centraliza las decisiones, es decir, no existe participación por parte de los miembros de un equipo. Incluso, existe ausencia de iniciativa y espontaneidad, al igual que la tensión, frustración y agresividad, no se visualiza satisfacción por parte del personal, no obstante la presencia del líder es imprescindible para el desarrollo de la actividad. El liderazgo liberal, en este caso el líder delega una gran cantidad de tareas posibles, sin ejercer algún tipo de control, lo que conlleva a una baja productividad, esto conlleva al individualismo y poco respeto al líder. Por último, el liderazgo democrático se basa en ser un líder que orienta al equipo al logro de los objetivos, además de mejorar el desarrollo de habilidades de los subordinados. (p.36)

La última dimensión es particularidades del liderazgo, Bozada, et.al. (2017) señala que las particularidades del liderazgo dentro de una organización son ciertas habilidades resaltantes y de las cuáles se deben profundizar en la práctica. Como primer indicador se tiene el liderazgo ético, esta relación es sustancial dentro del desarrollo de la organización ya que son cualidades claras para lograr objetivos que beneficien a la organización. El liderazgo ético se relaciona con la honestidad y responsabilidad ya que se basa en el respeto a los demás y a la dignidad de una persona. El segundo indicador es el liderazgo visionario, este permite que los miembros de un equipo aprendan constantemente y cambien su aptitud al momento de afrontar problemas dentro de una empresa. Como último indicador se tiene las actitudes de liderazgo, un líder debe tener en claro ciertos conceptos

sobre la motivación, ya que conllevará a obtener mejores resultados al momento de alcanzar objetivos propuestos. (p.37)

(Fonseca et al., 2012) señala que el liderazgo transformacional es cuando un líder inspirador tiene la capacidad de alcanzar un alto rendimiento en equipo si logra alentar intelectualmente a sus seguidores y se orienta en conocer ampliamente a cada uno de los miembros de su equipo, brindándoles retos y oportunidades de desarrollo. Se deduce que este tipo de liderazgo es la más prometedora, ya que la mejora radica en el hecho de que se basa en la motivación intrínseca, y no tanto en la motivación extrínseca. (Van Seters y Field, 1990) El liderazgo Laissez-faire se define por la poca interferencia del líder, quien ejerce un rol pasivo e interviene solo cuando es estrictamente necesario, por lo tanto, los miembros del equipo tienen deliberadamente el poder de decisión. Sin embargo, en algunos casos el laissez—faire no es definido como liderazgo, ya que el líder carece de compromiso con organización y su falta de apoyo en el desarrollo de sus seguidores, teniendo como resultado, grupos con bajo rendimiento. (Bass & Avolio, 2000) Meyers (2012) sostiene que el liderazgo- coaching (CLS) ayuda al desarrollo personal de los miembros de un equipo, en este caso, el líder apoya y establece retos con la intención de que logren objetivos de desarrollo individual. Como resultado, el CLS es un tipo de liderazgo mas efectivo cuando se desea ayudar a los empleados a desarrollar fortalezas personales duraderas. Sin embargo, Benincasa (2012) indica que el CLS no tendrá efecto alguno si los miembros de un equipo no están dispuestos a escuchar críticas constructivas.

El liderazgo dialógico es cuando el líder es capaz de influir en el equipo y actuar de manera crítica y flexible sobre su práctica mediante el establecimiento de procesos de comunicación eficiente. Asimismo, se basa en la construcción de relaciones horizontales en el entorno laboral, en el cual aumentan las oportunidades de poder intercambiar conocimientos ayudando así a la mejora colectiva entre el líder y su equipo, y creando un espacio entre la autonomía y participación. (Aemestoy, et.al. 2014) El e-leadership es un proceso de influencia social mediado por una tecnología de información

avanzada. Que produce un cambio en las actitudes y comportamiento de individuos, grupos u organizaciones. Gurr (2004) señala que el e-leader debe establecer un clima social adecuado a través de una comunicación asertiva y ser capaz de proyectar habilidades interpersonales ejemplares a través de la tecnología usada. No obstante, hacer uso de un liderazgo formal puede ser nocivo para el rendimiento del grupo. Aunque el desarrollo del liderazgo electrónico está en una etapa temprana, es evidentemente importante en ámbitos mediados por tecnología. (p.6)

El liderazgo situacional es una estrategia idónea para la supervivencia y logro de organizaciones sanitarias. En este sentido, los líderes son aquellas personas capaces de adaptar su comportamiento a los diferentes estilos de necesidades, es decir, depende de la situación. Asimismo, este estilo propone un modelo para la mejora del liderazgo, los cuales son: determinar, persuadir, compartir y delegar. Este estilo de liderazgo es el más adoptado por empresas, ya que el líder trabaja con el equipo y juntos participan en proceso de toma de decisiones. (Montezeli, et.al. 2016)

Pedraja-rejas y Casteñeda (2017) mencionan que los estilos de liderazgo constituyen un patrón de conducta del líder y son clave en la participación de los colaboradores y el logro de resultados organizacionales. El líder promueve los mejores esfuerzos y el mayor despliegue de las potencialidades de los colaboradores, permitiendo alcanzar el propósito deseado. La evidencia internacional es clara en mostrar que el liderazgo influye significativamente en los procesos y resultados en todos los niveles educativos. Según Parra, et al. (2018) los estilos de liderazgo, dependiendo de la integración con diferentes elementos de la organización otros aspectos organizacionales, podría ser un factor de influencia en el bienestar y el ambiente laboral, es decir, un liderazgo efectivo debe sustentarse en la productividad, y en la calidad de vida de las personas, por supuesto esto incide en el clima organizacional.

La segunda variable de estudio es el compromiso organizacional la cual es definida por Guerrero (2019) se entiende por compromiso en una organización a los estados psicológicos que genera conexiones entre un

individuo y su organización". El vínculo que tienen logra la intervención en las tomas de decisiones, asimismo, también si el trabajador desea continuar o dejar la empresa. Mientras que McInnis, Meyer y Feldman, 2009; Sturges, Conway, Guest y Liefoghe, 2005) señala que diferentes estudios hallaron las relaciones positivas entre el desempeño en sus labores y el compromiso en su organización, siempre y cuando haya un cumplimiento en el contrato psicológico. Tener un grupo de trabajadores comprometidos mejora el desempeño laboral, logrando una permanencia en la identificación y lealtad de los recursos humanos. Reduciendo de esta manera el nivel de insatisfacción y desmotivación (Claire-Rocha, Peláez & Raúl, 2004).

Según Morales (2021) define al compromiso organizacional como una referencia al compromiso, valga la redundancia, que tiene un empleado con una organización de la que forma parte. Es decir, la afinidad que presenta un empleado con su empresa, así como con sus objetivos. El compromiso organizacional, entendido como la preocupación del empleado por la empresa y viceversa, es un constructo multidimensional ampliamente estudiado (Guzman, et al. 2020). Ramírez y Velázquez (2012) definen el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia.

Cegarra et al (2018) citando a los autores Ayensa y Menorca (2007) sostienen que el compromiso organizacional es la fuerza que una persona identifica y por ello, siente compromiso alguno con una organización (p.2). Hunt, Wood Y Chonko, 1989, 1991; O'Reilly y Chatman (1986) señalan en su estudio como las variables organizacionales generan grandes niveles de compromiso organizacional en los trabajadores, que incluye el clima laboral, estructura y tamaño organizacional, sistemas de gestión de calidad y culturas organizacionales basadas en valores éticos. El compromiso organizacional se resalta cada vez más como un nexo favorable para la competitividad, garantía de supervivencia y crecimiento de las organizaciones (Semedo,

Coelho & Ribeiro, 2019). Meyer y Allen (1991,1997) clasifican el compromiso organizacional a través de un modelo de 3 factores: normativo, de continuidad y afectivo. Donde esta ultima enfatiza el apego e identificación con las metas organizacionales.

Según Guerrero (2019) la variable compromiso organizacional cuenta con tres dimensiones. La primera dimensión es compromiso afectivo, el cuál es una combinación emocional que tiene un empleado al sentirse identificado y desea ser participe en una organización porque así lo quiere. Esta dimensión refleja el deseo de un individuo de permanecer en una organización y se caracteriza por el vínculo emocional que sienten hacia la empresa. (p.20) Los indicadores de esta variable son la siguientes: primero aceptación a cambio, se refiere a las actitudes positivas de los empleados hacia cambios organizativos inesperados; como traajar en diferentes horarios cambiarse de área entre otras cosas. (p.21) El segundo indicador es satisfacción laboral, se refiere al estado emocional del trabajador, que indica en qué grado disfruta de su trabajo. Asimismo, para conseguir este gozo se debe tomar en cuenta las siguientes cualidades: Personas (conocer sus datos demográficos y psicográficos) y; trabajos (identidad con tareas,interacciones con otros y discreción retroalimentación); para poder lograr los resultados esperados. (p.21) El tercer indicador es la iniciativa que hace referencia a la disposición de los empleados a realizar sus funciones para lograr un mejor nivel de desempeño en la organización. (pág.21)

La segunda dimensión es compromiso de continuidad que según Guerrero (2019) una preocupación constante es la voluntad o la necesidad de los empleados de querer permanecer en la empresa. El primer indicador es “desempeño”, se basa en lograr que los trabajadores obtengan un ascenso, esto aumenta el esfuerzo y genera un buen resultado y por lo tanto, aumenta el compromiso. El segundo indicador es “necesidades”, aquellos varían según el estado civil del trabajador, sector de la orgaizacion, niveles de estudios, etc.; del personal de la organziacion. La tercera dimensión es “rotación” el cual refiere una voluntaria o involuntaria capacidad por parte de las empresas para analizar si el reclutamiento, selección y formación de los

colaboradores es necesario, aunque también observar si existe compromiso dentro de ellos. (p.22)

La tercera dimensión según Guerrero (2019) es el compromiso normativo donde sostiene según los tipos de compromisos recíprocos desarrollan en el personal laboral un fuerte vínculo de permanencia en la organización debido a la experiencia de sentirse en deuda con la organización por brindar una oportunidad muy apreciada por el individuo. El primer indicador es la contribución a los objetivos, especifica la contribución del empleado es lograr todo objetivo que genere crecimiento así como la debida estabilidad en la organización donde se labora, por ello la predisposición para alcanzar el logro de un ascenso. (p.23) El segundo indicador es “la implicación con la misión”, que se refiere al fuerte compromiso de los empleados; dicho de otra manera de identifica los valores de la empresa así como la misión del mismo; dado ello existe la predisposición al esfuerzo por el logro de los objetivos trazados. El tercer indicador es el desarrollo de otras personas que va ligado los empleados con un alto compromiso con el cumplimiento normativo están enfocados en alcanzar los objetivos y valores de la empresa con la responsabilidad de ayudar a sus colegas cuando lo necesiten. (p.24)

Chordiya (2017) manifiesta como antecedente al compromiso en la organización del tipo afectivo a la satisfacción laboral, dicha investigación se centro en manera principal en las relaciones que existen entre las variables mencionadas según los autores (Williams y Hazer 1986; Vandenbergand Lance 1992; Aamodt 2012). El contrato psicológico como teoría, manifiesta que los trabajadores de entidades publicas, responden al compromiso afectivo de manera fuerte con su organización, cuando esta es percibida como una entidad que muestra preocupación por su personal, la cual produce una sensación de satisfacción respecto a sus salarios, la autonomía, el crecimiento profesional así como las seguridad que les brindan, siendo parte fundamental para la satisfacción en su centro de labores de parte del personal.

El compromiso de continuidad se define como la necesidad de que un individuo permanezca en la empresa dado que ha invertido tanto en ella, al igual que a la poca probabilidad de encontrar un trabajo. Baez et. al. (2018) también indica que la base del compromiso se sustenta en los costos relacionado a abandonar la organización. El compromiso como eje ha logrado construir la igualdad entre lo que aportan los empleados de una organización y lo que estos reciben, de igual manera con los clientes que aportan a la empresa y lo que reciben de esta. Esto quiere decir, si los trabajadores perciben un trato más justo e igualitario estarán mas motivados a desarrollar actitudes positivas sobre el trabajo. Fischer y Smith (2006) indican que la justicia en la matriz de una organización se correlaciona en gran medida con el compromiso.

Carswell y Allen (2000) señala que el compromiso profesional es la conexión psicológica entre un individuo y su profesión y que se basa en la reacción afectiva de la persona hacia su oficio. Asimismo, el compromiso organizacional profesional evolucionó desde una posición unidimensional hacia un enfoque multidimensional, a través del estudio principal del compromiso organizacional. Sin embargo, (Lee, Carswell y Allen, 2000) en su misma teoría restringieron el componente afectivo del compromiso, ya que el argumento sobre los estándares y valores organizacionales y profesionales son incompatibles entre sí, dando lugar a una relación inversa entre estas dos.

Sanchez y Franco (2019) indican que el compromiso es un tema que ha interesado desde hace décadas a los directivos y estudiosos del comportamiento humano en las organizaciones. Hoy en día es importante para las organizaciones mantener un vínculo con sus empleados, no solo monetario, sino con un grado de compromiso hacia la organización. Por ello ha incrementado el interés para medir el compromiso de los trabajadores hacia la organización en la cual laboran. Morales (2019) indican que la cultura organizativa es una unidad esencial para la corporación, debido a que los parámetros conductuales y los valores establecidos tendrán gran influencia en la manera de actuar e integrarse de los empleados con la

institución. Por ello, la importancia de establecer una conducción ética en la empresa, la cual llevará a reforzar los valores organizacionales, así como también lograr una mejor imagen y en consecuencia altos y favorecidos resultados económicos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio será de tipo básico. Se lleva a cabo la investigación básica con el único fin de contribuir al conocimiento existente mediante la recopilación de información, a su vez, crea una mejor manera de predecir, definir, comprender y desarrollar teorías (Shekman, 2020). Como expresa el autor se refiere a los aportes teórico que respaldados por otras teorías las cuales no llevan a la práctica ni elaboración de una muestra patente en favor a la sociedad.

Según Bernal (2016), manifiesto que “Es el método hipotético deductivo que consiste en un procedimiento que se da iniciativa con algunas afirmaciones consideradas hipótesis, las cuales se buscan comprobar o refutar conclusiones que se deben contrastar con los hechos” (p. 60).

El diseño de investigación es descriptivo correlacional, tal como menciona Hernández, et al (2014), los estudios descriptivos procuran identificar los rasgos y características más importantes del fenómeno que se analiza (p. 92).

Según Gallardo (2017), afirma: “Los estudios descriptivos tratan de identificar las características, personalidades y perfiles de las personas más importantes para el estudio del fenómeno analizado” (p.53).

Cortes y Iglesias (2004) menciona que este tipo de investigación se mide el grado de relación entre dos más variables que intervienen al analizar estas correlaciones y evaluar los resultados. (p.21)

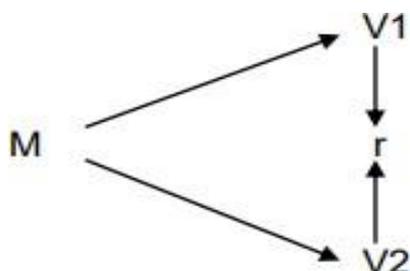
Es de nivel correlacional, este nivel de investigación estudia la relación entre ambas variables sin que el indagador las controle o manipule. La dirección de una correlación puede ser positiva o negativa. (Bhandari, 2021). En este caso se dispuso como finalidad determinar la relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral.

Figura 1: Relación de las variables Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional

V1 = Variable Estilos de liderazgo

V2 = Variable Compromiso organizacional

El diseño que se presentó tiene el siguiente esquema:



Donde:

M : Muestra en quien se realiza el estudio.

V1 : Variable estilos de liderazgo

V2 : Variable compromiso organizacional

r : Relación de variables

3.2. Variable y operacionalización

Variable V1: Estilos de liderazgo

Definición conceptual

Según Bozada, et.al. (2017) los estilos de liderazgo se consideran como la habilidad y capacidad interpersonal , en el cuál a través de la motivación hacia los empleados logran desarrollar la creatividad y con ello cumplir con las necesidades de la empresa. Afirman, que el objetivo del liderazgo es tener una perspectiva, y que ese enfoque se vuelva real.

Definición operacional

La variable estilos de liderazgo cualitativa está compuesto por las dimensiones: tipos de liderazgo, enfoque de liderazgo y particularidades del liderazgo, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.

Escala de medición: Ordinal

Variable V2: Compromiso organizacional

Definición conceptual

Guerrero (2019) se entiende como compromiso organizacional a los estados psicológicos la cuales determinan las relaciones de las personas con las organizaciones, dicho vinculo es mostrado en la participación de las tomas de decisiones, como cuando un trabajador desea renunciar o mantener en la organización laboral donde trabaja.

Definición operacional

El compromiso organizacional es de naturaleza cualitativa está compuesto por las dimensión: afectiva, de continuidad y normativa, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.

Escala de Medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.

Lopez (2004) informa que uno de los puntos que más a conflictuado a los comunicadores es el identificar cuánto es la población y cuánto la muestra, y el determinar los criterios que serán usados para seleccionar a los componentes de la muestra.

Población

Según Gómez (2012) la población se define como un conjunto de elementos interdependientes dentro de una estructura diseñada para lograr un propósito particular, y diseñada como una oferta para presentar una solución alternativa a los problemas planteados. Campo de arroz. (Página 87) Asi que la poblacion en este estudio está conformado por 120 trabajadores.

Arias (2016) refiere que la población se caracteriza por un conjunto limitado o definido que forma parte de elección para una muestra, para ello debe cumplir una serie de criterios. Sin embargo, población no solo refiere a individuos sino también a animales, muestras de tipo bilógico, objetos o instituciones.

Criterios de inclusión

Es tomado como criterio de inclusión al personal laboral que esté laborando en la entidad de salud San Jeronimo - 2021.

Criterios de exclusión

Se toman como criterios de exclusión a los trabajadores que no estén laborando en la entidad de salud San Jeronimo - 2021.

Muestra

Hernández y Mendoza (2018) considera a la muestra como un subconjunto de un todo, sobre el cual se tomarán los datos convenientes, esta muestra deberá ser propia de la población (p. 196). Se obtuvo que la cantidad de muestra para este trabajo es de 92 trabajadores del centro de salud San Jeronimo - 2021.

Una muestra representa el grupo de interés de la población, que utilizará para representar los datos. La muestra insesgado es un subconjunto de la población que mejor representa todos los datos (Ravikiran, 2021).

Ver anexo 8.

Muestreo

Según Behar (2008), el muestreo se divide en dos ramas: muestras no probabilísticas y muestras probabilísticas. Esta muestra estocástica pretende ser un subgrupo de la población en el que todas las partes se seleccionan con la mismas probabilidades de ser elegidos. Muy al contrario las muestras no estotásticas, en las cuales sus integrantes no dependerían de las probabilidades, siendo en lugar de ello, la causa que permita la asociacion de estas en la investigacion (pp. 50-51).

Westreicher (2021) indica que el muestreo es necesario por el hecho de que las poblaciones pueden ser demasiado grandes y no es factible (económica y materialmente hablando) tomar datos de todos los individuos.

Se empleo el muestreo probabilístico, la elección están basadas en ser de manera aleatoria, a los trabajadores de la muestra analizada.

Unidad de análisis

Está compuesta por los trabajadores del centro de salud San Jeronimo - 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En relación con Trespacios, Vázquez y Bello (2005) la encuesta es una herramienta de investigación descriptiva que precisa comprobar de antemano las preguntas a ejecutar (p. 96).

Según Arias (2012), indica que “La encuesta es un procedimiento de investigación de forma particular para obtener datos o información” (p.67).

Esta encuesta ayudara a calcular si el estilo que existe en el liderazgo, influye de alguna manera en los compromisos organizacionales en el personal.

Hernández y Mendoza (2018) considera como cuestionario al conjunto de preguntas en relación con una o más variables a calcular la cual debe poseer semejanza con la formulación de los conflictos e hipótesis planteadas (p. 250). Se utilizará el cuestionario para ejecutar las preguntas adecuadas respecto a las variables de estudio.

Validez

Según Chiner (2011) refiere que el grado de validez es una herramienta de evaluación que se mide en función a la estructura en la que se desarrolló (p. 3).

Prieto y Delgado (2010) dicen que en estos casos, la evaluación de la utilidad de la prueba suele cuantificarse mediante la correlación entre sus puntuaciones y las de alguna medida del criterio (coeficiente de validez).

En este estudio la validez de contenido fue considerada por los estándares de jueces expertos quienes evaluaron los ítems de los dos

cuestionarios y concluyeron que todos cumplían con los estándares de relevancia relevancia y claridad.

Ver anexo 9.

Confiabilidad

Valderrama (2016) sostiene que "se mide la confiabilidad de cualquier instrumento gracias a la prueba alfa de Cronbach para determinar el grado de equivalencia de los elementos de medición" (p. 229).

Se prevee estadísticamente que los datos del alfa de Cronbach superiores a 0,7 o 0,8 son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Los resultados obtenidos en el cuestionario de estilos de liderazgo obtuvo un valor de (,870). Visto que el cuestionario en compromiso organizacional se obtuvo un valor de (,887), encontrando que ambos valores están dentro de los parámetros aceptables.

Según Cozby (2005) manifestó que "El Alfa de cronbach se fundamenta en calcular la correlación de todas las actitudes o items; resultando gran proporción de coeficientes" (p. 98). Ver anexo 5 para ver la prueba de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Para realizar el estudio se parte del problema encontrado en la organización, en el cual se pidió el permiso del Centro de Salud San Jerónimo, en lo que se refiere a la población estudiada, luego se plantean los objetivos e hipótesis en función del problema encontrado. El proceso por el cual se obtendrán los datos será mediante un estudio estadístico correlacional, en el cual se propondrá la interacción de las variables entre el estilo de liderazgo que existe y el compromiso organizacional, la cual refiere al estudio entre las relaciones y el coeficiente de Pearson, realizando los cuadros de datos para la confección de tablas y gráficas de frecuencias absolutas y porcentajes. Todo esto llevado a cabo con el software estadístico SPSS v.24 de IBM.

3.6. Método de análisis de datos

Se colocarán en la base de datos los datos recolectados para el análisis descriptivo e inferencial, respectivamente. En la estadística descriptiva, se aplicaron frecuencias, gráficas y los porcentajes correspondientes que describen las variables así como el grado en el que se encuentra. Al hacerse un análisis inferencial, fue usado para la correlación de forma estadística al rho de Spearman, con la finalidad de poder determinar la existencia de una relación de las variables que se estudian, y de esta manera se lograron los objetivos y supuestos mencionados anteriormente.

3.7. Aspectos éticos

Con respecto al código de ética de la Universidad César Vallejo, se cumplen los principios en general los cuales son el respeto por la totalidad y soberanía de los competidores, así como la averiguación del confort evitando que sufran cualquier peligro al ser partícipes de la averiguación, además de justicia ya que todos han tenido un trato igualitario. Asimismo, es honesto y responsable declarar que los datos son verídicos, confiables, cumpliéndose los requisitos éticos, legales y de estabilidad, se menciona además el rigor y competencia profesional científica, viéndose reflejado en la metodología que se trabajó para la ejecución del análisis.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable estilos de liderazgo y sus dimensiones.

	V1. Estilos de Liderazgo		D1. Tipos de liderazgos		D2. Enfoque de liderazgo		D3. Particularidades del liderazgo	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	46	50.0	41	44.6	49	53.3	45	48.9
Medio	30	32.6	35	38.0	22	23.9	22	23.9
Alto	16	17.4	16	17.4	21	22.8	25	27.2
Total	92	100.0	92	100.0	92	100.0	92	100.0

Nota: Tomado de SPSS v.24

En la tabla 1 se muestra, que el nivel de los estilos de Liderazgos de los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo – 2021 con un total de 92 trabajadores, donde el 50% de los trabajadores manifiestan un nivel bajo en el personal, por el contrario, al nivel alto donde los trabajadores obtuvieron un 17.4% del personal indica que existe niveles altos de estilos de liderazgo, respecto a la dimension 01 se aprecia los niveles de tipos de liderazgos de los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021, donde la estadística muestra que el 44.6% tiene un nivel bajo en trabajadores, en contraste, con el 17.4% de trabajadores que tienen un nivel alto en tipos de liderazgo, asimismo la dimension 02. se aprecia los niveles de enfoque de Liderazgo de los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021, en el cuál el 53.3% obtiene un nivel bajo en trabajadores, en contraposición, con el 22.8% del nivel alto en enfoque de liderazgo, como ultimo la dimensión 03. se muestra que, los niveles de particularidades del liderazgo de los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021, tienen un 48.9% de nivel bajo, al contrario, del nivel medio con un 23.9%.de los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de la variable compromiso organizacional y sus dimensiones.

	V2. Compromiso Organizacional		D1. Compromiso afectivo		D2. Compromiso de continuidad		D3. Compromiso Normativo	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	40	43,5	46	50,0	40	43,5	46	50,0
Medio	33	35,9	31	33,7	32	34,8	25	27,2
Alto	19	20,7	15	16,3	20	21,7	21	22,8
Total	92	100,0	92	100,0	92	100,0	92	100,0

Nota: Tomado de SPSS v.24

En la tabla 2 se muestra, se visualiza un nivel bajo de Compromiso organizacional por parte de los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021, de un total de 92 trabajadores, teniendo un 43.5% que muestra un nivel bajo respecto al compromiso organizacional, en contraposición al nivel alto en los trabajadores, que es de un 20.7% siendo este el mas alto en niveles de de Compromiso Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021, respecto a la dimension 01 se aprecia los niveles de compromiso afectivo, donde la estadística muestra que el 50% tiene un nivel bajo en trabajadores, en contraste, con el 16.3% de trabajadores que tienen un nivel alto en cuanto a compromiso afectivo de los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021, asimismo la dimension 02. se aprecia los niveles de compromiso de continuidad, en el cuál el 43.5% obtiene un nivel bajo en trabajadores, en contraposición, con el 21.7% del nivel alto de compromiso de continuidad de los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021, como ultimo la dimensión 03. se muestra que, los niveles de compromiso normativo, tienen un 50% de nivel bajo, en contraste, del nivel alto con un 22.8%. de compromiso normativo de los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H1: Los estilos de Liderazgo se relacionan con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021.

Tabla 3

Nivel de correlación y significación de los estilos de liderazgo y compromiso organizacional

Correlaciones				
			Estilos de liderazgo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,930**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,930**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3, el Rho de Spearman $\rho = ,930^{**}$ determina que la relación entre las variables estilos de liderazgo y compromiso organizacional, dictamina una

correlación media entre dichas variables, frente al $p = ,000 < 0.05$, esto quiere decir que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Los estilos de liderazgo se relacionan con el compromiso organizacional de los trabajadores de del Centro de Salud San Jerónimo - 2021.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H1: Los tipos de Liderazgo se relacionan con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021.

Tabla 4

Nivel de correlación y significación de los tipos de liderazgo y compromiso organizacional

		Correlaciones			
			Tipos de liderazgo	Compromiso Organizacional	
Rho de Spearman	Tipos de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,628**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
			N	92	92
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,628**	1,000	
Sig. (bilateral)		,000	.		
		N	92	92	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4, se determina mediante el Rho de Spearman ($\rho = ,628$) una correlación media entre las variables tipos de liderazgo y compromiso organizacional, frente al $\rho = 0.000 < 0.05$, por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Entonces se puede concluir que los tipos de liderazgo se relacionan con el compromiso organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021

Hipótesis específica 2:

H1: El enfoque de Liderazgo se relaciona con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo – 2021.

Tabla 5

Nivel de correlación y significación de enfoques de liderazgo y compromiso organizacional

Correlaciones				
			Enfoque de Liderazgo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Enfoque de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,867**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,867**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5, el Rho de Spearman ($\rho = ,867$), dictamina que la relación entre las variables enfoques del liderazgo y compromiso organizacional, tienen una correlación media, frente al $\rho = 0.000 < 0.05$, por ello, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: los enfoques de liderazgo se relacionan con el compromiso organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021.

Hipótesis específica 3:

H1: Las particularidades de Liderazgo se relacionan con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021.

Tabla 6

Nivel de correlación y significación de las particularidades de liderazgo y compromiso organizacional

			Correlaciones	
			Particularidades de Liderazgo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Particularidades de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,826**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 6, se visualiza la relación entre las variables particularidades de liderazgo y compromiso organizacional., dictaminada por el Rho de Spearman ($\rho = ,826$), esto quiere decir que hay una existente correlación media entre las

variables, frente al $\rho = 0.000 < 0.05$, por ello, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna: Las particularidades de liderazgo se relaciona con el compromiso organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021.

.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los hallazgos encontrados, la hipótesis alterna general es aceptada para el desarrollo de la investigación que se lleva a cabo, el cual establece una existente una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en el personal del Centro de Salud San Jerónimo del año 2021.

Utilizando una significancia perfecta al tener 0.000 la cual permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna en mención, a lo cual según la prueba de normalidad correspondiente, se utilizo la técnica de rho de spearman, al tener un valor cercano a uno, con 0.930 demostrando su alta correlación y de manera significativa.

El cual confirma la mayor parte de hipótesis halladas en los antecedentes internacionales y antecedentes nacionales, las cuales indican relaciones altas y significativas, permitiendo corroborar la mayoría de hipotesis alternas expresadas en estudios anteriores.

También cabe mencionar que los niveles generales muestran que el nivel de a variable 01 representando al 50% de los trabajadores manifiestan un nivel bajo de personal con estilos de liderazgo, por el contrario, un nivel alto donde los trabajadores obtuvieron un 17.39% del personal indica que existe niveles altos de personal con estilos de liderazgo desarrollados en el Centro de Salud San Jerónimo – 2021. Asimismo se aprecia en la variable 02 un el nivel bajo de Compromiso organizacional por parte de los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021, teniendo un 43.48%, en contraposición al nivel alto en los trabajadores, que es de un 20.65% siendo este el mas alto en niveles de Compromiso Organizacional de los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo.

No obstante, para un mejor entendimiento del análisis a mostrar a continuación, es importante conceptualizar la definición de las variables.

Bozada, et.al. (2017) considera a los estilos de liderazgo, como una habilidad y capacidad interpersonal para llevar a cabo el proceso de motivación de los miembros de un equipo con el fin de desarrollar la creatividad y alcanzar los objetivos trazados por la organización, los estilos de liderazgo se considera la habilidad o capacidad interpersonal ,el cuál desarrolla un proceso de motivación hacia los empleados con el objetivo de desarrollar la creatividad y cumplir con los objetivos de la empresa. Afirman, que el objetivo mismo del liderazgo es tener una perspectiva, y que ese enfoque se convierta en realidad. (p.34). Sin embargo, en el estudio realizado por Muñoz (2019) sobre el liderazgo predominante en un hospital clínico de la Universidad de Chile, indica que existe una media mayor de 3.54 en el estilo de liderazgo transformacional, y aunque este estilo de liderazgo predomine entre sus líderes, existen otras áreas donde hay ausencia de liderazgo, lo que afecta al desarrollo y mejora de la organización.

Contrastando los resultados con lo indicado por Bozada et al (2020) se coincide en la afirmación que el desarrollo de los estilos de liderazgo tienen un relacion directa con el compromiso organizacional, la cual tiene un efecto motivante en el personal del centro de salud San Jeronimo, que ayuda a lograr los objetivos trabazados por la entidad en mención, también se afirma lo dicho por muñoz (2019) dado que existe un 50% de niveles bajo en cuanto a los estilos de liderazgo en el centro de salud >San jeronimo, lo cual corrobora en que existen en muchas áreas ausencia de liderazgo, que también afecta de manera directa al rendimiento y desempeño en el centro de salud San Jeronimo del año 2021.

Analizando el estudio de Mendoza et al. (2018) que nos muestra la influencia del liderazgo transformacional, transaccional y Laissez Faire en el Personal Asistencial Hospitalario En Colombia, los resultados mostraron una significativa influencia directa del Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional (0.32) y una influencia inversa significativa del Laissez faire (-0.14), sin embargo, el liderazgo transaccional no tuvo influencia en el Compromiso organizacional. Entonces, se deduce que el lideazgo transformacional es el más promisorio para una organización, ya

que la mejora radica en el hecho de que se basa en la motivación intrínseca, y no tanto en la motivación extrínseca. Dado ello, en el presente estudio se contraponen a dichas conclusiones, dado que existe una relación alta y significativa entre los estilos de liderazgo que se incluye el transaccional, con el compromiso organizacional en el centro de salud San Jerónimo en el año 2021.

Con respecto a la segunda variable, Cegarra et al (2018) citando a los autores Ayensa y Menorca (2007) definen que el compromiso organizacional es la conexión donde un individuo se identifica y se siente comprometido con una determinada organización (p.2). Es más, citan a Meyer y Allen (1991,1997) clasifican el compromiso organizacional a través de un modelo de 3 factores: normativo, de continuidad y afectivo. Donde esta última enfatiza el apego e identificación con las metas organizacionales. En relación con nuestra investigación, se muestra que existe un nivel bajo de Compromiso organizacional por parte de los empleados del Centro de Salud San Jerónimo - 2021, numéricamente evidenciando un 43.48%, en contraposición al nivel alto, que es de un 20.65%. Esto tiene concordancia con Blanes (2016) donde su estudio indica que hay una relación de asociación media o moderada entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral, según el coeficiente V de Cramer = 0.202.

Para un mayor compromiso organizacional del personal, la organización debe incentivar a sus trabajadores a desarrollar sus habilidades a través de una serie de retos o desafíos, además, (Semedo, Coelho & Ribeiro, 2019) expresa que, el compromiso organizacional se resalta cada vez más como un nexo favorable para la competitividad, garantía de supervivencia y crecimiento de las organizaciones. Esto se demuestra en el estudio de Cerón (2020) donde señala que existe una correlación significativa del compromiso organizacional con la calidad de vida en el ámbito laboral, estadísticamente se presenta un resultado de ($r= 0.48$) entre ambas variables. La cual tienen una relación moderada, que se diferencia al resultado obtenido en la investigación de las variables Estilos de Liderazgo que se relaciona de manera significativa y alta con el compromiso

Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021

El análisis descriptivo de nuestra variable tipos de liderazgo, es definida por Bozada, et.al. (2017) que indica que existen 3 dimensiones para entender los tipos de liderazgo, los cuáles son: líder explorador, líder benevolente, líder consultivo. En relación con nuestra investigación, se denota que los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021, muestran un nivel bajo de liderazgo, donde la estadística muestra un 44.57%, en contraste, con el 17.39% de trabajadores que tienen un nivel alto. Esto tiene concordancia con el estudio realizado por Tucto(2017) donde la relación entre el tipo de liderazgo y compromiso organizacional tiene un valor de 0,394 con significancia ($p = 0,006$), es decir existe una correlación baja entre dichas variables.

Entonces, una falta de compromiso por parte del personal demuestra un mal manejo de liderazgo de una organización. Comparando dichos resultados y conclusiones con la de la presente investigación, se aprecia una gran diferencia, dado que se muestra una alta relación entre las variables estilos de liderazgo de manera significativa con la variable compromiso organizacional, asimismo, se nota que en referencia a los niveles regulares se corrobora resultados descriptivos parecidos, ya que se encontró con un 50% de niveles bajos de la variable estilos de liderazgo.

De acuerdo a los enfoques de liderazgo, Bozada (2017) señala que la dimensión enfoque de liderazgo, se compone por tres factores: liderazgo autocrático, liderazgo liberal y liderazgo democrático. En este segmento, el nivel de enfoque de Liderazgo de los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo, es de 53.26%. Es decir, un nivel bajo, en contraposición, con el nivel alto con un resultado de 22.83%. Esto tiene similitud con el estudio realizado por Obang(2015) que determina que el liderazgo democrático es el que predomina con una media de ($r = .515, p < .05$) a diferencia del liderazgo liberal con un ($r = - .404, p < .01$). Se infiere que un adecuado enfoque y práctica de liderazgo impulsa el compromiso entre el líder y el subordinado, generando así una motivación en el desempeño laboral.

Asimismo citando a Nuñez (2018) La investigación determinó la relación entre el estilo de liderazgo con las competencias para integrar evidencia al tomar decisiones. Los resultados obtenidos establecen una relación positiva y alta entre estilos de liderazgo con las competencias para integrar evidencia a la toma de decisiones ($p=0,000<0,05$ y $\rho= +0,671$) donde el estilo de liderazgo transformacional presenta una mayor relación ($\rho= +0,485$) que el estilo transaccional y laissez faire. Las habilidades de búsqueda, evaluación y generación de evidencia se relacionan de forma positiva y moderada con los estilos de liderazgo ($p=0,000<0,05$; $\rho=+0,542$; $\rho=+0,587$; $\rho= +0,516$). Se concluyó que el estilo liderazgo influye de manera positiva a las competencias de búsqueda, valoración y generación de evidencia en la toma de decisiones, donde el estilo de liderazgo ideal y completo para la gerencia es el transformacional. A la cual se reafirma en gran medida, dichos resultados al ser contrastados

Por ultimo, los niveles de particularidades del liderazgo de los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021, tienen un 48.91% de nivel bajo, al contrario, del nivel medio con un 23.91%. De lo expuesto, se infiere que una organización no debe tener un liderazgo medio, ya que esto afecta negativamente en el desempeño de los trabajadores, como consecuencia, se produce una baja productividad, mal clima laboral, pérdida de sentido de pertenencia con su trabajo y organización, generando así una falta de compromiso organizacional por parte de ellos.

Se afirma una vez más que el liderazgo y el compromiso organizacional tienen como interés influir en el líder o persona la capacidad de lograr una buena comunicación con los trabajadores de manera crítica sobre su práctica mediante el establecimiento de procesos de comunicación eficiente.

De igual manera, se basa en la construcción de relaciones horizontales en el entorno laboral, en el cual aumentan las oportunidades de poder intercambiar conocimientos ayudando así a la mejora colectiva entre el líder y su equipo, y creando un espacio entre la autonomía y participación.

Por último, diferentes autores sostienen que las variables de liderazgo y compromiso organizacional cuentan con distintas definiciones y aportaciones que los trabajadores pueden aportar a una empresa, esto surge a través de un compromiso afectivo, siendo este una combinación de distintas facilidades para identificarse y participar en la organización. Precisamente reflejando el deseo de un individuo de mantenerse en la organización, caracterizado por el vínculo emocional que el personal siente hacia la empresa.

Teniendo en cuenta todo lo mencionado anteriormente, es importante resaltar que una empresa u organización debe de implementar o desarrollar desde su inicio de ejecución una serie de prácticas, talleres o capacitaciones sobre el liderazgo, esto con el objetivo de hacer crecer exponencialmente a sus trabajadores de manera personal y profesional, trayendo beneficios a un mediano y largo plazo a la empresa.

Cabe mencionar que el estilo de liderazgo transaccional está ligado al compromiso de continuidad en la misma proporción que el estilo de liderazgo transformacional con relación al compromiso de tipo normativo. Como resultado de la revisión de la investigación realizada para el análisis de la relación, se encontró que los trabajadores valoran sentirse apoyados por sus líderes, ya que les exigen mejorar sus habilidades.

Esto debe ser tomado en cuenta en el diseño de plan de acción de las empresas para así continuar potenciando las acciones que generen mayor compromiso en la empresa.

Habiendo revisado todos los hallazgos encontrados y a su vez contrastado según resultados encontrados con otros trabajos de investigación, así como bases teóricas, se llegó a la conclusión que efectivamente los estilos de Liderazgo puede ser un factor determinante que se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó una correlación, y esto se evidencia en el resultado expuesto por el Rho de Spearman $\rho = ,930^{**}$ con una significancia $\rho = ,000 < 0.05$, indicando que si hay un buen estilo de liderazgo en la empresa, habrá mayor compromiso organizacional en el personal.

SEGUNDA: La relación que existe entre los tipos de liderazgo y compromiso organizacional, se evidencia por el Rho de Spearman ($\rho = ,628$), el cual indica que existe una correlación moderada entre las variables mencionadas anteriormente frente al $\rho = 0.000 < 0.05$. Es decir, si se establece un mejor estilo de liderazgo, los empleados dispondrán de un mayor compromiso organizacional.

TERCERA: Se determinó la relación entre las variables enfoques del liderazgo y compromiso organizacional, aquel resultado fue determinado por el Rho de Spearman ($\rho = ,867$), aquello indica que existe una correlación fuerte, frente al $\rho = 0.000 < 0.05$. Esto indica que un correcto enfoque de liderazgo genera un óptimo compromiso organizacional por parte de los trabajadores.

CUARTA: Se estableció que existe una correlación alta entre las variables particularidades de liderazgo y compromiso organizacional, determinada por Rho de Spearman ($\rho = ,826$), frente al $\rho = 0.000 < 0.05$. Esto señala que si la empresa desarrolla y aprovecha las particularidades de liderazgo entre sus trabajadores tendrá un alto compromiso organizacional por parte de ellos, y a la vez lograrán alcanzar objetivos que beneficien a la organización.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda en enfocar y desarrollar los estilos de liderazgo necesario en el gerente y los jefes de los diferentes áreas del centro de salud de San Jeronimo, asi mismo incrementando la frecuencia de las capacitaciones que se brindan. Los temas de dichas capacitaciones estén orientadas a desarrollar los estilos de liderazgo necesario que permitan un mayor compromiso del personal de salud con el Centro de labores.

SEGUNDA: También se recomienda a los jefes de diversas areas del Centro de Salud de San Jeronimo, que se apoye a los distintos tipos de liderazgos, dado que son aportes positivos que ayudaran a un mejor desempeño del personal de salud asi como el desarrollo del compromiso en el entorno donde laboran.

TERCERA: Asimismo, se recomienda a los responsables del entorno laboral, el mantener el enfoque de liderazgo para mejorar los indicadores y cumplimiento de metas que se tienen en el centro de salud, la cual se lograra con diversas actividades que complementen las capacitaciones que se brindan al personal de salud.

CUARTA: Por ultimo se recomienda realizar encuestas periódicas en el centro de salud para identificar las particularidades del liderazgo que existe en la organizacion, logrando asi poder cuantificar y afinar al personal con dichas tendencias, para potenciar las habilidad de liderazgo que se retribuirá en el entorno laboral que permita motivar al personal para su mejor desempeño.

REFERENCIAS

- Altamirano, J. (2018). Relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua. Tesis de posgrado. Universidad Tecnica de Ambato. San Juan Bautista de Ambato, Ecuador.
- Amestoy SC, Backes VMS, Thofehrn MB, Martini JG, Meirelles BHS, Trindade LL. *Dialogic leadership: strategies for application in the hospital environment*. Invest Educ Enferm. 2014;32(1): 119-127. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105230027014>
- Anonimo (2020). Tipos de liderazgo | ¿Qué son, para qué sirven y cuáles existen? Negocion y empresa. Recuperado de https://negociosyempresa.com/tipos-de-liderazgo/#Palabras_finales
- Arias F. (2012). El proyecto de investigación (6ta. Ed.), Venezuela: Editorial Episteme, C.A.
- Balassiano, Moisés, & Salles, Denise (2012). Perceptions of Equity and Justice and Their Implications on Affective Organizational Commitment: a Confirmatory Study in a Teaching and Research Institute. BAR - Brazilian Administration Review, 9(3),268-286
- Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. Colombia DF: Shalom.
- Berg, M.E. and Karlsen, J.T. (2016). *A study of coaching leadership style practice in projects*. Management Research Review, vol. 39, no. 9, pp. 1122-1142. <https://www.redalyc.org/pdf/5057/505754107027.pdf>
- Bernal C. (2010). Metodologia de la investigación (3era Ed.), Colombia: Editorial Pearson educación.
- Bhandari, P. (2021). An introduction to correlational research. Obtenido de <https://www.scribbr.com/methodology/correlational-research/>
- Blondy, A. (2019). Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro

- Emergencia Mujer Región San Martín 2019. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Bozada, S., Pincay, D., Valencia, J., Cercado, M., Reyes, S., Vasquez, A., Moreira, A. & Plua, C. (2017). *Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos*. Editorial Area de Innovación y Desarrollo, S.L.
- Carrera, E. (2020). Estilos de liderazgo, ¿cómo debe ser un buen líder? MichaelPage. Recuperado de <https://www.michaelpage.es/advice/empresas/desarrollo-profesional-y-retenci%C3%B3n-de-talento/estilos-de-liderazgo-%C2%BFc%C3%B3mo-debe-ser-un>
- Cerón, P. (2020). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana. Tesis de Posgrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chasanah, Uswatun & Suyanto, M. & Istanto, Yuni. (2021). Internal Marketing in Its Influence on Organizational Commitment: the Mediation of Job Satisfaction and Organizational Justice. *Wseas Transactions On Business And Economics*. 18. 712-731. 10.37394/23207.2021.18.70.
- Chiner, E. (2011). La validez. Universidad de Alicante. Maracaibo-Venezuela.
- Chordiya (2017) *Affective Organizational Commitment And Job Satisfaction: A Cross-National comparative Study*.
- Conceptual model of organizational commitment in Cuban enterprises. (2018). *Ingeniería Industrial/ISSN 1815–5936/ Vol XL /No. 1*. Published.
- Condori, V.(2021). Liderazgo directivo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Lima.

- Coronado, G., Valdivia, M., Davila, A. y Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Revista conciencia tecnologica*. 60(1), 1-1.
- Cortés, M. y Iglesias, M. (2004). Generalidades sobre Metodología de la investigación. (Primera, Ed.) México DF: Universidad Autónoma del Carmen.
- Cozby P. (2005). *Métodos de investigación del comportamiento* (8 octava Ed.), México: McGraw-Hill/Interamericana editores S.A. DE C.V.
- Dávila, Macarena (2019). Work-life balance practices and organizational commitment of academics at a Chilean University. *Revista Academia & Negocios*, 4(2),13-22.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560859050005>
- Development And Validation Of A Leadership Training Program For Nurses*. (2019). Texto & Contexto Enfermagem. Published.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71465278033>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. (Primera, Ed.) Lima DF: Universidad Continental.
- García, Ingrid (2015). *Emergent Leadership: Is E-Leadership Importance In The Quality Of Virtual Education?*. Ried. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 18(1),25-44.[fecha de Consulta 4 de Diciembre de 2021]. ISSN: 1138-2783. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331433041002>
- Gomes Maia, Leticia, & Bittencourt Bastos, Antonio Virgilio (2019). Climbing the Ladder of Performance: Are Psychological Contract and Organizational Commitment Steps?. *BAR - Brazilian Administration Review*, 16(1),1-22.
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. (Primera, Ed.) México DF: Red Tercer Milenio S.C.
- Guerreiro Figueira, Dora de Jesus, & Rocha Pereira do Nascimento, José Luís, & Rodrigues Guita de Almeida, Maria Helena (2015). Relation between

Organizational Commitment and Professional Commitments: an Exploratory Study Conducted with Teachers. *Universitas Psychologica*, 14(1),15-27.

Guerrero, A. (2019). *Compromiso Organizacional Basado En El Modelo De Meyer Y Allen En Los Colaboradores De Un Banco Chiclayano, 2018*. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Tesis de Posgrado. Chiclayo, Peru.

Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México DF: McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª Edición. Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Knowledge exchange and transformational leadership style for team improvement. (2019). *Utopía y Praxis Latinoamericana*. Published. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27962177022>

Lopez, P. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. *Revista punto cero*. 9(8), 1-5.

Mendoza et al. (2018). "Influencia Del Liderazgo Transformacional, Transaccional Y Laissez Faire En El Compromiso De Personal Asistencial Hospitalario En Colombia". Tesis de posgrado. Universidad Nacional Autónoma de México.

Montezeli JH; Caveião C; Hey AP; et al. *Leadership mobilization: conception of undergraduate nursing students*. *Rev Fund Care Online*. 2016 out/dez; 8(4):5114-5119. DOI: <http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.2016.v8i4.5114-5119>

Morales, F. (2021). Compromiso organizacional. *Economipedia:haciendo facul la economia*. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>

- Morales, Y. (2019). Identidad Corporativa y los Valores Organizacionales, desde un Liderazgo de Avanzada. *Revista Scientific*. 4(14), 1-14.
- Muñoz, C. (2019). Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria. Universidad de Lleida. Tesis de Posgrado. Chile.
- Nuñez, G. (2018). Estilo de liderazgo y competencias para la integración de evidencia a la toma de decisiones en jefes de la red salud Jauja, 2018. Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Organizational Commitment: A Personal And Business Value In The Internal Marketing. (2013). *Revista de Estudios Empresariales*. 150-270
- Parra, M., Rocha, G. y Duran, S. (2018). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista de ciencias sociales. Revista Panorama*. 14(26) 1-5.
- Pazmiño, P. (2019) con la tesis “Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica Con Quito, durante el primer semestre del 2019”. Universidad Andina Simon Bolivar. pregrado.Ecuador.
- Pedraja-rejas, L. y Casteñeda, J. (2017). EL ESTUDIO DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO EN EL CAMPO DE LA EDUCACIÓN. *Revista Interciencia*. 42(11), 1-2.
- Pinho, A. P. M., Silva, C. R. M., Oliveira, L. V. C., Oliveira, E. R. S, & Barbosa, D. A. (2020). Do human resources practices influence organizational commitment? Evidence for the Brazilian retail sector. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 18(5), 52-66. <https://doi.org/10.19094/contextus.2020.43473>
- Prieto, G. y Delgado, A. (2010). FIABILIDAD Y VALIDEZ. *Revista papeles del psicologo*. 31(1), 67-74.
- Quisimalin, M. (2021). Estilos de liderazgo y desempeño laboral de los funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda. Tesis

de posgrado. Universidad tecnica de Ambato. San Juan Bautista de Ambato, Ecuador.

Ramirez, M. y Velazquez, L. (2012). Diagnostico de clima organizacional del departamento de educacion de la universidad Guanajuato. Tesis de Posgrado. Mexico, Guanajuato.

Relationship between leadership style, encouragement of budgetary participation and budgetary participation. (2019). Estudios Gerenciales. Published. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21259805004>

Sanchez, V. y Franco, F. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. Revista arbitrada interdisciplinaria Koinonia. 4(8), 1-17.

Shekman, R. (2020). Onago academy. Obtenido de <https://www.enago.com/academy/is-there-pure-research-anymore/>

Silva VLS, Camelo SHH, Soares MI, Resck ZMR, Chaves LDP, Santos FC, et al. *Leadership practices in hospital nursing: a self of manager nurses.* Rev Esc Enferm USP. 207;51:e03206. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2016024403206>

The relationship between leadership style and time management in senior and middle nursing managers. (2019). Revista Latinoamericana de Hipertensión. Published. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170259294005>

The Role of Transformational and Transactional Leadership in Creating, Sharing and Exploiting Organizational Knowledge. (2013). Journal of Life Science and Biomedicine. Published. [https://jlsb.scienceline.com/attachments/article/24/J.%20Life%20Sci.%20Biomed.%203\(5\)%20371-375,%202013.pdf](https://jlsb.scienceline.com/attachments/article/24/J.%20Life%20Sci.%20Biomed.%203(5)%20371-375,%202013.pdf)

Trepalacios, J., Vásquez, R., & Bello, L. (2005). Investigación de Mercados. México DF: International Thomson Editores.

- Tucto, V. (2017). Estilos De Liderazgo Y Compromiso Organizacional Percibida Por Los Enfermeros De La Microred Aparicio Pomares Huánuco, 2017. Tesis de Posgrado. Universidad de Huánuco.
- Valderrama, S. (2016). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima, Perú:San Marcos E.I.R.L.
- Westreicher, G. (2021). Muestreo. Economipedia, haciendo facil la economia. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/muestreo.html>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Matriz De Consistencia									
	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología.	
Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021	¿Cómo los estilos de Liderazgo se relacionan con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021?	Determinar como los estilos de Liderazgo se relacionan con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021.	los estilos de Liderazgo se relacionan con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021.	V	Estilos de Liderazgo	Tipos de liderazgos	Líder Explorador	P1, P2	<u>Investigación</u> Básica, enfoque cuantitativo y correlacional <u>Diseño</u> No experimental de corte transversal <u>Poblacion</u> Personal compuesto 92 trabajadores <u>Técnica</u> encuesta <u>Instrumento</u> Cuestionario validado por juicio de expertos <u>Análisis de datos</u> Programa SPSS v.24 <u>Confiability</u> Se utilizo el alfa de Cronbach
							Líder Benevolente	P3, P4	
							Líder Consultivo	P5, P6	
						Enfoque de liderazgo	Liderazgo autocrático	P7, P8	
							Liderazgo liberal	P9, P10	
							Liderazgo democrático	P11, P12	
						Particularidades del liderazgo	Liderazgo ético	P13, P14	
							Liderazgo visionario	P15, P16	
							Actitudes de liderazgo	P17, P18	
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	V	Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	Aceptación al cambio	P19, P20	
	¿Cómo los tipos de Liderazgo se relacionan con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021?	Determinar como los tipos de Liderazgo se relacionan con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021.	Los tipos de Liderazgo se relacionan con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021.				Satisfacción laboral	P21, P22	
							Iniciativa	P23, P24	
¿Cómo el enfoque de Liderazgo se relaciona con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021?						Determinar como el enfoque de Liderazgo se relaciona con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021.	El enfoque de Liderazgo se relaciona con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021.	Compromiso de continuidad	Desempeño
	Necesidades	P27, P28							
	Rotación	P29, P30							
¿Cómo las particularidades de Liderazgo se relacionan con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021?	Determinar como las particularidades de Liderazgo se relacionan con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021.	Las particularidades de Liderazgo se relacionan con el Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021.	Compromiso Normativo	Contribución a los objetivos	P31, P32				
				Implicación con la Misión					
				Desarrollo de otras personas	P33, P34				

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala Ordinal	Técnica	Instrumento	
Estilos de liderazgo	Según Bozada, et.al. (2017) los estilos de liderazgo se considera la habilidad y capacidad interpersonal o el proceso a través de la motivación a los empleados con el objeto de lograr la creatividad y cumplir con las necesidades de la empresa. Afirmar, que el objetivo mismo del liderazgo es tener una perspectiva, y que ese enfoque se convierta en realidad. (p.34)	La variable estilos de liderazgo cualitativa este compuesto por las dimensiones: tipos de liderazgo, xxx y particularidades del liderazgo, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.	Tipos de liderazgo	Líder Explorador	1.Nunca	Encuesta	Cuestionario	
				Líder Benevolente				
				Líder Consultivo				
			Enfoque de liderazgos	Liderazgo autocrático	3. A veces			
				Liderazgo liberal				2.Casi nunca
				Liderazgo democrático				4. Casi Siempre
				Liderazgo ético				5.Siempre
				Liderazgo visionario				
			Particularidades del liderazgo	Actitudes de liderazgo				

Compromiso organizacional	Guerrero (2019) se entiende por compromiso organizacional como el "estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización". La presencia de dicho vínculo interviene en la toma de decisión, de continuar o dejar la empresa (p.17).	La variable compromiso organizacional es de naturaleza cualitativa este compuesto por las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo del las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario.	Compromiso afectivo	Aceptación al cambio		
				Satisfacción laboral		
				Iniciativa	1.Nunca	
				Desempeño	2.Casi nunca	
			Compromiso de continuidad	Necesidades	3.A veces	
				Rotación	4. Casi Siempre	
			Compromiso normativo	Contribución a los objetivos	5.Siempre	
	Implicación con la Misión					
	Desarrollo de otras personas					
				Encuesta	Cuestionario	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

“UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO”

Cuestionario Estilos de liderazgo

Mediante el presente documento me presento ante usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de mi tesis titulada “**Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021**” el cual me permitirá medir las variables de investigación y probar una hipótesis, por lo cual pido me apoye en las respuestas; quedando agradecido por su intervención y haciendo la aclaración de que dicha información será reservada y anónima.

ESCALA VALORATIVA

CATEGORIA	
Siempre	5
Casi siempre	4
Regularmente	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Dimensión 01. TIPOS DE LIDERAZGO						
N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Líder explorador						
1.	¿Considera usted que su líder inmediato se preocupa por conocer las problemáticas laborales de su personal a cargo?					
2.	¿Piensa que sus colegas se encuentran satisfechos con el tipo de liderazgo ejercido por su jefe inmediato?					
Indicador 02. Líder benevolente						
3.	¿cree usted que el trato de su jefe inmediato es justo al momento de resolver problemas laborales en donde labora?					
4.	¿Cree que sus compañeros de trabajo consideran a los líderes de su centro laboral como personas con un buen liderazgo?					
Indicador 03. Liderazgo consultivo						
5.	¿considera que el personal es consultado por su líder respectivo ante situaciones laborales complicadas para su mejor solución?					
6.	¿piensa que su jefe inmediato valora las ideas en general de su trabajadores a cargo en el centro de labores?					

Dimensión 02. Enfoque de liderazgo					
Indicador 01: Líder autocrático					
7.	¿Considera que su jefe inmediato supervisa constantemente las labores que realizan sus integrantes?				
8.	¿Piensa que su jefe inmediato toma decisiones sin consultar a ningún miembro de su equipo de trabajo?				
Indicador 02: Liderazgo liberal					
9.	¿Cree que su jefe inmediato les da libertad total para el desarrollo de sus labores ?				
10.	¿Piensa usted que su jefe inmediato tiene un buen manejo de personal como líder?				
Indicador 03: Liderazgo democrático					
11.	¿Cree usted los líderes de su institución se enfocan en desarrollar el liderazgo en el personal profesional de salud?				
12.	¿Considera que su líder basa sus decisiones de manera democrática con el personal a su cargo?				
Dimensión 03. Particularidades de liderazgo					
Indicador 01: Liderazgo ético					
13.	¿Piensa usted que su jefe inmediato considera la ética en el trabajo como parte fundamental en las actividades diarias?				
14.	¿Cree usted los líderes de su institución tienen la ética necesaria para la labor en la que se desempeñan?				
Indicador 02: Liderazgo visionario					
15.	¿Considera que los líderes de su institución, tienen una visión que motiva a sus compañeros de trabajo?				
16.	¿Piensa usted que su líder genera el trabajo en equipo entre sus compañeros de labores?				
Indicador 03: Actitudes de liderazgo					
17.	¿Cree usted que los líderes de su institución valoran a todos sus trabajadores de manera imparcial?				
18.	¿Considera usted en su jefe inmediato que transmite reciprocidad al momento de ejercer su autoridad ?				

Gracias por su participación

“UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO”

Cuestionario de Compromiso organizacional

Mediante el presente documento me presento ante usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de mi tesis titulada “**Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional en los Trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021**” el cual me permitirá medir las variables de investigación y probar una hipótesis, por lo cual pido me apoye en las respuestas; quedando agradecido por su intervención y haciendo la aclaración de que dicha información será **reservada y anónima**.

ESCALA VALORATIVA

CATEGORIA	
Siempre	5
Casi siempre	4
Regularmente	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Dimensión 01. Compromiso afectivo						
N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Indicador 01. Aceptación al cambio						
1.	¿considera que sus compañeros de trabajo se adaptan fácilmente a los cambios que se dan laboralmente?					
2.	¿Piensa usted que en su centro de labores dan las facilidades del caso cuando se presentan cambios en políticas laborales?					
Indicador 02. Satisfacción laboral						
3.	¿Cree que el lugar donde trabaja brinda un buen ambiente laboral a su personal?					
4.	¿Considera que en su área de trabajo se encuentran satisfechos con sus respectivos puestos laborales?					
Indicador 03. Iniciativa						
5.	¿Usted cree sus compañeros de trabajo tienen iniciativa propia al momento de resolver problemas laborales inesperados?					
6.	¿considera que la iniciativa en su centro de labores es valorada en su centro de labores?					

Dimensión 02. Compromiso de continuidad					
Indicador 01: Desempeño					
7.	¿Considera usted existe un buen desempeño laboral de parte de sus compañeros de labores?				
8.	¿piensa usted que el desempeño mejora cuando el personal se siente identificado con su centro de labores?				
Indicador 02: Necesidades					
9.	¿Cree usted en el lugar donde trabaja se preocupan por la necesidades laborales de su personal?				
10.	¿Considera que existen necesidades laborales en el personal de salud que no son atendidas en su debido momento?				
Indicador 03: Rotación					
11.	¿Usted considera que existe una alta rotación del personal de salud por temas de falta de identidad con su institución?				
12.	¿piensa que su institución busca mejorar las condiciones laborales que permitan la continuidad de tiempo de su personal?				
Dimensión 03. Compromiso normativo					
Indicador 01: Contribución a los objetivos					
13.	¿Considera que el personal de salud esta alineado a os objetivos propuestos por la institución donde labora ?				
14.	¿Cree que su institución contribuye laboralmente de diversas formas con su personal para lograr los objetivos establecidos?				
Indicador 02: Implicación con la misión					
15.	¿Cree usted que existe predisposición propia del personal de salud para cumplir con la misión de la institución?				
16.	¿Usted considera que el personal donde labora conoce la misión de la institución como parte un compromiso laboral?				
Indicador 03: Desarrollo de otras personas					
17.	¿Piensa usted que el personal de salud antiguo apoyar con su experiencia al personal nuevo que labora en la institución?				
18.	¿Considera usted que la institución donde labora fomenta el desarrollo de su personal mediante capacitaciones constantes?				

Gracias por su participación

Anexo 4. Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V1 ESTILOS DE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: ESTILOS DE LIDERAZGO							
	DIMENSIÓN 1: TIPOS DE LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que su líder inmediato se preocupa por conocer las problemáticas laborales de su personal a cargo?	X		X		X		
2	¿Piensa que sus colegas se encuentran satisfechos con el tipo de liderazgo ejercido por su jefe inmediato?	X		X		X		
3	¿cree usted que el trato de su jefe inmediato es justo al momento de resolver problemas laborales en donde labora?	X		X		X		
4	¿Cree que sus compañeros de trabajo consideran a los líderes de su centro laboral como personas con un buen liderazgo?	X		X		X		
5	¿considera que el personal es consultado por su líder respectivo ante situaciones laborales complicadas para su mejor solución?	X		X		X		
6	¿piensa que su jefe inmediato valora las ideas en general de su trabajadores a cargo en el centro de labores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ENFOQUE DE LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que su jefe inmediato supervisa constantemente las labores que realizan sus integrantes?	X		X		X		
8	¿Piensa que su jefe inmediato toma decisiones sin consultar a ningún miembro de su equipo de trabajo?	X		X		X		
9	¿Cree que su jefe inmediato les da libertad total para el desarrollo de sus labores ?	X		X		X		
10	¿Piensa usted que su jefe inmediato tiene un buen manejo de personal como líder?	X		X		X		
11	¿Cree usted los líderes de su institución se enfocan en desarrollar el liderazgo en el personal profesional de salud?	X		X		X		
12	¿Considera que su líder basa sus decisiones de manera democrática con el personal a su cargo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PARTICULARIDADES DE LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	

13	¿Piensa usted que su jefe inmediato considera la ética en el trabajo como parte fundamental en las actividades diarias?	X		X		X		
14	¿Cree usted los líderes de su institución tienen la ética necesaria para la labor en la que se desempeñan?	X		X		X		
15	¿Considera que los líderes de su institución, tienen una visión que motiva a sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
16	¿Piensa usted que su líder genera el trabajo en equipo entre sus compañeros de labores?	X		X		X		
17	¿Cree usted que los líderes de su institución valoran a todos sus trabajadores de manera imparcial?	X		X		X		
18	¿Considera usted en su jefe inmediato que transmite reciprocidad al momento de ejercer su autoridad ?	X		X		X		

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Mg. Better Salazar Alexander DNI: 41803894

Especialidad del validador: Maestría en Salud Pública y comunitaria con mención en Gerencia en Salud.

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

12 de Octubre del 2021



Alexander Better Salazar
Mg. Alexander Better Salazar
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA
Y COMUNITARIA CON MENCIÓN
EN GERENCIA EN SALUD

RENOMA - COP: 168 N° 438 - 2018
Firma del Experto Informante.

Cuestionario de Estilos de liderazgo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: ESTILOS DE LIDERAZGO							
	DIMENSIÓN 1: TIPOS DE LIDERAZGO							
1	¿Considera usted que su líder inmediato se preocupa por conocer las problemáticas laborales de su personal a cargo?	X		X		X		
2	¿Piensa que sus colegas se encuentran satisfechos con el tipo de liderazgo ejercido por su jefe inmediato?	X		X		X		
3	¿cree usted que el trato de su jefe inmediato es justo al momento de resolver problemas laborales en donde labora?	X		X		X		
4	¿Cree que sus compañeros de trabajo consideran a los líderes de su centro laboral como personas con un buen liderazgo?	X		X		X		
5	¿considera que el personal es consultado por su líder respectivo ante situaciones laborales complicadas para su mejor solución?	X		X		X		
6	¿piensa que su jefe inmediato valora las ideas en general de su trabajadores a cargo en el centro de labores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ENFOQUE DE LIDERAZGO							
7	¿Considera que su jefe inmediato supervisa constantemente las labores que realizan sus integrantes?	X		X		X		
8	¿Piensa que su jefe inmediato toma decisiones sin consultar a ningún miembro de su equipo de trabajo?	X		X		X		
9	¿Cree que su jefe inmediato les da libertad total para el desarrollo de sus labores ?	X		X		X		
10	¿Piensa usted que su jefe inmediato tiene un buen manejo de personal como líder?	X		X		X		
11	¿Cree usted los líderes de su institución se enfocan en desarrollar el liderazgo en el personal profesional de salud?	X		X		X		
12	¿Considera que su líder basa sus decisiones de manera democrática con el personal a su cargo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PARTICULARIDADES DE LIDERAZGO							
13	¿Piensa usted que su jefe inmediato considera la ética en el trabajo como parte fundamental en las actividades diarias?	X		X		X		

14	¿Cree usted los líderes de su institución tienen la ética necesaria para la labor en la que se desempeñan?	X		X		X		
15	¿Considera que los líderes de su institución, tienen una visión que motiva a sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
16	¿Piensa usted que su líder genera el trabajo en equipo entre sus compañeros de labores?	X		X		X		
17	¿Cree usted que los líderes de su institución valoran a todos sus trabajadores de manera imparcial?	X		X		X		
18	¿Considera usted en su jefe inmediato que transmite reciprocidad al momento de ejercer su autoridad ?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los items son suficientes

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Mg. Ortiz Cueva Adelma DNI: 43879140

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

12 de Octubre del 2021

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

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

 GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC
DIRECCIÓN ESPECIAL DE SALUD DE LAS PERSONAS
Adelma Ortiz Cueva
Obst. Adelma Ortiz Cueva
COORDINADORA DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

Firma del Experto Informante.

Cuestionario de Estilos de liderazgo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: ESTILOS DE LIDERAZGO							
	DIMENSIÓN 1: TIPOS DE LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera usted que su líder inmediato se preocupa por conocer las problemáticas laborales de su personal a cargo?	X		X		X		
2	¿Piensa que sus colegas se encuentran satisfechos con el tipo de liderazgo ejercido por su jefe inmediato?	X		X		X		
3	¿cree usted que el trato de su jefe inmediato es justo al momento de resolver problemas laborales en donde labora?	X		X		X		
4	¿Cree que sus compañeros de trabajo consideran a los líderes de su centro laboral como personas con un buen liderazgo?	X		X		X		
5	¿considera que el personal es consultado por su líder respectivo ante situaciones laborales complicadas para su mejor solución?	X		X		X		
6	¿piensa que su jefe inmediato valora las ideas en general de su trabajadores a cargo en el centro de labores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ENFOQUE DE LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que su jefe inmediato supervisa constantemente las labores que realizan sus integrantes?	X		X		X		
8	¿Piensa que su jefe inmediato toma decisiones sin consultar a ningún miembro de su equipo de trabajo?	X		X		X		
9	¿Cree que su jefe inmediato les da libertad total para el desarrollo de sus labores ?	X		X		X		
10	¿Piensa usted que su jefe inmediato tiene un buen manejo de personal como líder?	X		X		X		
11	¿Cree usted los líderes de su institución se enfocan en desarrollar el liderazgo en el personal profesional de salud?	X		X		X		
12	¿Considera que su líder basa sus decisiones de manera democrática con el personal a su cargo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PARTICULARIDADES DE LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Piensa usted que su jefe inmediato considera la ética en el trabajo como parte fundamental en las actividades diarias?	X		X		X		

14	¿Cree usted los líderes de su institución tienen la ética necesaria para la labor en la que se desempeñan?	X		X		X		
15	¿Considera que los líderes de su institución, tienen una visión que motiva a sus compañeros de trabajo?	X		X		X		
16	¿Piensa usted que su líder genera el trabajo en equipo entre sus compañeros de labores?	X		X		X		
17	¿Cree usted que los líderes de su institución valoran a todos sus trabajadores de manera imparcial?	X		X		X		
18	¿Considera usted en su jefe inmediato que transmite reciprocidad al momento de ejercer su autoridad ?	X		X		X		

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Mg. Juan Erasmo Galván Buleje **DNI:** 40482747

Especialidad del validador: Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

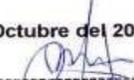
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

12 de Octubre del 2021



Juan Erasmo Galván Buleje
CIRUJANO DENTISTA
COP 16181

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE V2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL							
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿considera que sus compañeros de trabajo se adaptan fácilmente a los cambios que se dan laboralmente?	X		X		X		
2	¿Piensa usted que en su centro de labores dan las facilidades del caso cuando se presentan cambios en políticas laborales?	X		X		X		
3	¿Cree que el lugar donde trabaja brinda un buen ambiente laboral a su personal?	X		X		X		
4	¿Considera que en su área de trabajo se encuentran satisfechos con sus respectivos puestos laborales?	X		X		X		
5	¿Usted cree sus compañeros de trabajo tienen iniciativa propia al momento de resolver problemas laborales inesperados?	X		X		X		
6	¿considera que la iniciativa en su centro de labores es valorada en su centro de labores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted existe un buen desempeño laboral de parte de sus compañeros de labores?	X		X		X		
8	¿piensa usted que el desempeño mejora cuando el personal se siente identificado con su centro de labores?	X		X		X		
9	¿Cree usted en el lugar donde trabaja se preocupan por la necesidades laborales de su personal?	X		X		X		
10	¿Considera que existen necesidades laborales en el personal de salud que no son atendidas en su debido momento?	X		X		X		
11	¿Usted considera que existe una alta rotación del personal de salud por temas de falta de falta de identidad con su institución?	X		X		X		
12	¿piensa que su institución busca mejorar las condiciones laborales que permitan la continuidad de tiempo de su personal?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que el personal de salud esta alineado a os objetivos propuestos por la institución donde labora ?	X		X		X		

14	¿Cree que su institución contribuye laboralmente de diversas formas con su personal para lograr los objetivos establecidos?	X		X		X		
15	¿Cree usted que existe predisposición propia del personal de salud para cumplir con la misión de la institución?	X		X		X		
16	¿Usted considera que el personal donde labora conoce la misión de la institución como parte un compromiso laboral?	X		X		X		
17	¿Piensa usted que el personal de salud antiguo apoyar con su experiencia al personal nuevo que labora en la institución?	X		X		X		
18	¿Considera usted que la institución donde labora fomenta el desarrollo de su personal mediante capacitaciones constantes?	X		X		X		

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Mg. Better Salazar Alexander DNI: 41803894

Especialidad del validador: Maestría en Salud Pública y comunitaria con mención en Gerencia en Salud.

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

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

12 de Octubre del 2021



Alexander Better Salazar
Mg. Alexander Better Salazar
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA
Y COMUNITARIA CON MENCIÓN
EN GERENCIA EN SALUD

RENOMA - COP. 168 N° 438 - 2018
Firma del Experto Informante.

Cuestionario de compromiso organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL							
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿considera que sus compañeros de trabajo se adaptan fácilmente a los cambios que se dan laboralmente?	X		X		X		
2	¿Piensa usted que en su centro de labores dan las facilidades del caso cuando se presentan cambios en políticas laborales?	X		X		X		
3	¿Cree que el lugar donde trabaja brinda un buen ambiente laboral a su personal?	X		X		X		
4	¿Considera que en su área de trabajo se encuentran satisfechos con sus respectivos puestos laborales?	X		X		X		
5	¿Usted cree sus compañeros de trabajo tienen iniciativa propia al momento de resolver problemas laborales inesperados?	X		X		X		
6	¿considera que la iniciativa en su centro de labores es valorada en su centro de labores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted existe un buen desempeño laboral de parte de sus compañeros de labores?	X		X		X		
8	¿piensa usted que el desempeño mejora cuando el personal se siente identificado con su centro de labores?	X		X		X		
9	¿Cree usted en el lugar donde trabaja se preocupan por la necesidades laborales de su personal?	X		X		X		
10	¿Considera que existen necesidades laborales en el personal de salud que no son atendidas en su debido momento?	X		X		X		
11	¿Usted considera que existe una alta rotación del personal de salud por temas de falta de falta de identidad con su institución?	X		X		X		
12	¿piensa que su institución busca mejorar las condiciones laborales que permitan la continuidad de tiempo de su personal?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que el personal de salud esta alineado a os objetivos propuestos por la institución donde labora ?	X		X		X		

14	¿Cree que su institución contribuye laboralmente de diversas formas con su personal para lograr los objetivos establecidos?	X		X		X		
15	¿Cree usted que existe predisposición propia del personal de salud para cumplir con la misión de la institución?	X		X		X		
16	¿Usted considera que el personal donde labora conoce la misión de la institución como parte un compromiso laboral?	X		X		X		
17	¿Piensa usted que el personal de salud antiguo apoyar con su experiencia al personal nuevo que labora en la institución?	X		X		X		
18	¿Considera usted que la institución donde labora fomenta el desarrollo de su personal mediante capacitaciones constantes?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los items son suficientes

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Mg. Ortiz Cueva Adalma DNI: 43879140

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

12 de Octubre del 2021

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

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

 GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC
DIRECCIÓN ESPECIAL DE SALUD DE LAS PERSONAS
Adalma Ortiz Cueva
Obst. Adalma Ortiz Cueva
COORDINADORA DE GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

Firma del Experto Informante.

Cuestionario de compromiso organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL							
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿considera que sus compañeros de trabajo se adaptan fácilmente a los cambios que se dan laboralmente?	X		X		X		
2	¿Piensa usted que en su centro de labores dan las facilidades del caso cuando se presentan cambios en políticas laborales?	X		X		X		
3	¿Cree que el lugar donde trabaja brinda un buen ambiente laboral a su personal?	X		X		X		
4	¿Considera que en su área de trabajo se encuentran satisfechos con sus respectivos puestos laborales?	X		X		X		
5	¿Usted cree sus compañeros de trabajo tienen iniciativa propia al momento de resolver problemas laborales inesperados?	X		X		X		
6	¿considera que la iniciativa en su centro de labores es valorada en su centro de labores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted existe un buen desempeño laboral de parte de sus compañeros de labores?	X		X		X		
8	¿piensa usted que el desempeño mejora cuando el personal se siente identificado con su centro de labores?	X		X		X		
9	¿Cree usted en el lugar donde trabaja se preocupan por la necesidades laborales de su personal?	X		X		X		
10	¿Considera que existen necesidades laborales en el personal de salud que no son atendidas en su debido momento?	X		X		X		
11	¿Usted considera que existe una alta rotación del personal de salud por temas de falta de falta de identidad con su institución?	X		X		X		
12	¿piensa que su institución busca mejorar las condiciones laborales que permitan la continuidad de tiempo de su personal?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que el personal de salud esta alineado a os objetivos propuestos por la institución donde labora ?	X		X		X		

14	¿Cree que su institución contribuye laboralmente de diversas formas con su personal para lograr los objetivos establecidos?	X		X		X		
15	¿Cree usted que existe predisposición propia del personal de salud para cumplir con la misión de la institución?	X		X		X		
16	¿Usted considera que el personal donde labora conoce la misión de la institución como parte un compromiso laboral?	X		X		X		
17	¿Piensa usted que el personal de salud antiguo apoyar con su experiencia al personal nuevo que labora en la institución?	X		X		X		
18	¿Considera usted que la institución donde labora fomenta el desarrollo de su personal mediante capacitaciones constantes?	X		X		X		

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Mg. Juan Erasmo Galván Buleje DNI: 40482747

Especialidad del validador: Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

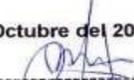
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

12 de Octubre del 2021



Juan Erasmo Galván Buleje
CIRUJANO DENTISTA
COP 16181

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Confiabilidad del instrumento

Tabla 7. Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del cuestionario Estilos de liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	18

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 7, se muestran el coeficiente de confiabilidad según el estadístico Alfa de Cronbach del cuestionario empleado, dando como resultado ,870 dato que se encuentran dentro del margen esperado indicando que cuentan con una fuerte confiabilidad.

Tabla 8. Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del cuestionario Compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	18

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8 se ve el coeficiente de confiabilidad según el estadístico Alfa de Cronbach del cuestionario empleado, dando como resultado ,887 dato que se encuentra dentro del margen esperado, demostrando que cuenta con una fuerte confiabilidad.

Anexo 6. Fichas técnicas de las variables

Tabla N° 1 *Ficha técnica de la variable estilos de liderazgos*

Ficha técnica del instrumento para medir los estilos de liderazgos

- Nombre: Cuestionario de estilos de liderazgo
 - Autor: Bozada, et.al. (2017)
 - Adaptado por: Hernández y Mendoza (2018)
 - Objetivo: Medir el nivel de los estilos de liderazgos en los trabajadores del centro de salud San Jeronimo - 2021.
 - Lugar de aplicación: San Jeronimo
 - Forma de aplicación: Presencial
 - Duración de la encuesta: 30 minutos
-

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 2 *Ficha técnica de la variable compromiso organizacional*

Ficha técnica para medir el compromiso organizacional

- Nombre: Cuestionario de compromiso organizacional
- Autor: Guerrero (2019)
- Adaptado por: Hernández y Mendoza (2018)
- Objetivo: Medir el nivel de compromiso organizacional en los trabajadores del centro de salud San Jeronimo - 2021.
- Lugar de aplicación: San Jeronimo
- Forma de aplicación: Presencial
- Duración de la encuesta: 30 minutos

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 7. Calculo del tamaño de la muestra

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

De esta forma tenemos:

z = nivel de confianza 95%

N = universo 120

p= proporción positiva 0.5

q= proporción negativa 0.5

e= margen de error 5%

n = tamaño de la muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 (120) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (120 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)} = 92$$

Anexo 8. Validez del instrumento

Tabla 3 Validez del instrumento de estilos de liderazgo y compromiso organizacional

N°	Jueces expertos	Calificación
1	Mg. Alexander Better Salazar	Aplicable
2	Mg. Adelma Ortiz Cueva	Aplicable
3	Mg. Juan Erasmo Galvan Buleje	Aplicable

Fuente: Certificado de Validez de Expertos

Anexo 9. Matriz de datos

	Estilos de liderazgo																		Compromiso organizacional																		
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	
Trabajador 01	1	2	1	2	1	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	
Trabajador 02	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	1	3	2	3	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1	
Trabajador 03	2	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1	
Trabajador 04	2	1	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	1	3	1	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	
Trabajador 05	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	
Trabajador 06	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	1	3	3	1	2	3	3	1	2	1	2	3	3	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	
Trabajador 07	2	1	1	3	1	5	3	1	2	3	5	5	5	2	5	2	5	2	2	1	1	3	2	3	5	5	5	2	1	2	3	5	5	5	2	1	
Trabajador 08	2	1	2	2	2	3	1	1	4	3	3	1	1	2	4	1	1	2	2	1	2	2	4	3	3	1	1	2	1	4	3	3	1	1	2	1	
Trabajador 09	3	1	2	1	2	1	3	1	1	2	5	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	1	2	5	2	2	1	1	1	2	5	2	2	1	1	1	
Trabajador 10	3	3	1	2	3	5	2	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	1	2	1	2	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	
Trabajador 11	2	3	2	1	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	
Trabajador 12	1	3	3	1	2	5	1	1	2	2	1	2	2	1	4	2	2	1	1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	
Trabajador 13	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	
Trabajador 14	2	1	5	2	1	5	4	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	5	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	
Trabajador 15	1	2	3	1	3	1	4	3	3	1	1	3	3	1	5	2	3	1	1	2	3	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	
Trabajador 16	2	5	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	3	1	4	2	3	1	2	5	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	
Trabajador 17	3	1	2	5	2	2	3	5	1	5	2	5	5	2	2	1	5	2	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5	
Trabajador 18	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	
Trabajador 19	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	5	2	5	5	5	2	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	5	2	3	
Trabajador 20	3	1	3	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
Trabajador 21	2	5	3	5	1	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	4	2	3	2	5	3	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	
Trabajador 22	3	5	2	1	5	5	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2		
Trabajador 23	3	3	1	3	1	3	1	2	3	4	3	1	5	2	3	5	5	2	3	3	1	3	3	4	3	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	
Trabajador 24	2	5	2	2	2	2	2	3	1	5	1	1	2	2	1	1	2	2	5	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	5	1	1	2	2	2	
Trabajador 25	1	3	1	5	4	4	1	2	1	3	3	5	5	2	5	2	5	2	1	3	1	5	1	3	3	5	5	2	2	1	3	3	5	5	2	2	
Trabajador 26	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	
Trabajador 27	2	1	2	1	3	1	1	3	3	1	1	2	2	5	4	2	2	5	2	1	2	1	3	1	1	2	2	5	3	1	1	2	2	5	3		
Trabajador 28	1	2	3	5	2	1	1	2	2	2	2	5	1	3	2	5	1	1	2	3	5	2	2	2	2	5	1	2	2	2	2	2	5	1	2		
Trabajador 29	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2	2	5	1	3	2	5	1	3	2	1	3	3	1	2	2	5	1	3	2	1	2	2	5	1	3	2	
Trabajador 30	3	1	2	5	2	5	2	1	1	2	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	2	5	1	2	3	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	
Trabajador 31	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	
Trabajador 32	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	5	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Trabajador 33	3	1	3	1	4	4	3	4	1	2	3	5	2	2	5	3	2	2	3	1	3	1	1	2	3	5	2	2	4	1	2	3	5	2	2	4	
Trabajador 34	3	1	3	1	5	4	3	3	2	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	3	
Trabajador 35	5	2	2	2	3	1	2	5	3	1	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	3	1	2	5	2	2	5	3	1	2	5	2	2	5	
Trabajador 36	1	2	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	3	1	
Trabajador 37	4	1	2	3	5	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2		
Trabajador 38	3	2	1	3	3	1	2	1	5	3	1	2	5	5	3	1	5	5	3	2	1	3	5	3	1	2	5	5	1	5	3	1	2	5	5	1	
Trabajador 39	5	3	1	2	5	2	5	2	4	1	3	3	5	3	4	2	5	3	5	3	1	2	4	1	3	3	5	3	2	4	1	3	3	5	3	2	
Trabajador 40	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	

Trabajador 41	3	4	1	2	3	5	5	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	1	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2
Trabajador 42	3	3	2	4	3	3	3	2	3	5	3	3	2	5	4	5	2	5	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	5	2		
Trabajador 43	4	3	5	4	3	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	5	3	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5		
Trabajador 44	3	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3		
Trabajador 45	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	4	1	3	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	1	3	3		
Trabajador 46	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	4	3		
Trabajador 47	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	2	5	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3
Trabajador 48	2	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	
Trabajador 49	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	3	5	5	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	
Trabajador 50	5	1	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	1	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5		
Trabajador 51	3	3	2	4	3	3	3	2	3	5	3	3	2	5	4	5	2	5	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	5	2		
Trabajador 52	4	3	5	4	3	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	5	3	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5		
Trabajador 53	3	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	3		
Trabajador 54	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	2	4	1	3	4	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	1	3	3		
Trabajador 55	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	4	3		
Trabajador 56	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	2	5	4	5	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3		
Trabajador 57	2	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	2	4	4		
Trabajador 58	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	3	5	4	5	4	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3		
Trabajador 59	1	2	1	2	1	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1		
Trabajador 60	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	3	2	3	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1	2	1	
Trabajador 61	2	1	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	1	2	3	3	1	2	2	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1		
Trabajador 62	2	1	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	1	3	1	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1	
Trabajador 63	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	
Trabajador 64	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	1	3	3	1	2	3	3	1	2	1	2	3	2	1	2	3	1	1	3	2	1	3	2	1	3	3	1	
Trabajador 65	2	1	1	3	1	5	3	1	2	3	5	5	5	2	5	2	5	2	2	1	1	3	2	3	5	5	5	2	1	2	3	5	5	5	2	1		
Trabajador 66	2	1	2	2	2	3	1	1	4	3	3	1	1	2	4	1	1	2	2	1	2	2	4	3	3	1	1	2	1	4	3	3	1	1	2	1		
Trabajador 67	3	1	2	1	2	1	3	1	1	2	5	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	5	2	2	1	1	1	2	5	2	2	1	1	1	
Trabajador 68	3	3	1	2	3	5	2	1	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	
Trabajador 69	2	3	2	1	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	
Trabajador 70	1	3	3	1	2	5	1	1	2	2	1	2	2	1	4	2	2	1	1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	
Trabajador 71	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
Trabajador 72	2	1	5	2	1	5	4	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	5	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	
Trabajador 73	1	2	3	1	3	1	4	3	3	1	1	3	3	1	5	2	3	1	1	2	3	1	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	
Trabajador 74	2	5	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	3	1	4	2	3	1	2	5	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3
Trabajador 75	3	1	2	5	2	2	3	5	1	5	2	5	5	2	2	1	5	2	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	2	5	5	
Trabajador 76	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	4	2	1	2	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	1	
Trabajador 77	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	5	2	5	5	3	1	2	2	5	2	2	3	1	2	2	3	1	2	3	1	2	2	5	2	3	
Trabajador 78	3	1	3	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
Trabajador 79	2	5	3	5	1	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	4	2	3	2	5	3	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	1	
Trabajador 80	3	5	2	1	5	5	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	5	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	
Trabajador 81	3	3	1	3	1	3	1	2	3	4	3	1	5	2	3	5	5	2	3	3	1	3	3	4	2	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2		
Trabajador 82	2	5	2	2	2	2	2	3	1	5	1	1	2	2	1	1	2	2	5	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	2
Trabajador 83	1	3	1	5	4	4	1	2	1	3	3	5	5	2	5	2	5	2	1	3	1	5	1	3	3	5	5	2	2	1	3	3	5	5	2	2	2	
Trabajador 84	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3
Trabajador 85	2	1	2	1	3	1	1	3	3	1	1	2	2	5	4	2	2	5	2	1	2	1	3	1	1	2	2	5	3	3	1	1	2	2	5	3	3	
Trabajador 86	1	2	3	5	2	1	1	2	2	2	2	2	5	1	3	2	5	1	1	2	3	5	2	2	2	2	5	1	2	2	2	2	2	2	5	1	2	
Trabajador 87	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2	2	5	1	3	2	5	1	3	2	1	3	3	1	2	2	5	1	3	2	1	2	2	5	1	3	2	1	
Trabajador 88	3	1	2	5	2	5	2	1	1	2	3	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	5	1	2	3	1	2	1	1	2	3	1	2	1
Trabajador 89	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1
Trabajador 90	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	5	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Trabajador 91	3	1	3	1	4	4	3	4	1	2	3	5	2	2	5	3	2	2	3	1	3	1	1	2	3	5	2	2	4	1	2	3	5	2	2	4	1	2
Trabajador 92	3	1	3	1	5	4	3	3	2	1	3	3	1	1	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	1	3

Anexo 10. Evidencia en Spss v.24

procesamiento cristina.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
19	y1	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
20	y2	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
21	y3	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	y4	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	y5	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	y6	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
25	y7	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
26	y8	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
27	y9	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
28	y10	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
29	y11	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
30	y12	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
31	y13	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
32	y14	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
33	y15	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
34	y16	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
35	y17	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
36	y18	Numérico	12	0		Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Nominal	Entrada
37	var1	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
38	var2	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
39	d1v1	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
40	d2v1	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
41	d3v1	Numérico	8	2		Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
42	var1_	Numérico	5	0	Estilos de Liderazgo	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
43	var2_	Numérico	5	0	Compromiso Organizacional	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
44	d1v1_	Numérico	5	0	Tipos de liderazgos	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
45	d2v1_	Numérico	5	0	Enfoque de liderazgo	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
46	d3v1_	Numérico	5	0	Particularidades del liderazgo	{1, Bajo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
47											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Anexo 11 Autorización de aplicación del instrumento



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

Dirección Sub Regional de Salud Chanka Andahuaylas

CLAS SAN JERONIMO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCION QUE AUTORIZA LA REALIZACION DE LA INVESTIGACION 2021

EL GERENTE DEL CENTRO DE SALUD DE SAN JERONIMO, OTORGA LA PRESENTE
CONSTANCIA A:

LILIANA CRISTINA PEREIRA ROJAS

Alumna de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Norte, quien ha presentado solicitud respectiva y copia de proyecto de investigación titulado: **ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD SAN JERONIMO, 2021**. La misma que solicita autorización para la realización de la investigación y aplicación de instrumento de medición.

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

San Jerónimo, 03 de noviembre del 2021


Rolando Acosta
Gerente del Centro de Salud
San Jerónimo

Anexo 12 Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
A CLAS SAN JERÓNIMO	10443397907
Nombres y Apellidos del Titular o Representante legal:	DNI:
RAFAEL VILCA MUÑOZ	29615574

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD SAN JERÓNIMO, 2021	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD	
Autor: Nombres y Apellidos:	DNI:
LILIANA CRISTINA PECEIRA ROJAS	44058960

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: SAN JERÓNIMO, 2021



 Rafael H. Vilca Muñoz

 GERENTE DE

 ACLAS SAN JERÓNIMO

Firma: _____
(Titular o Representante legal de la institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 13. Evidencia fotográfica



