



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo transformacional y compromiso
organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos
de Mayo Lima 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en gestión de los servicios de la salud**

AUTORA:

Br. Tamara Carolina Barra Tello

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osoreo

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de servicios de la salud

PERÚ – 2017

Página de Jurado

Dr. Juan Mendez Vergaray
Presidente

Dr. Danilo Sánchez Coronel
Secretario

Dr. Jacinto Joaquín Vertíz Osores
Vocal

Dedicatoria

A mi familia por brindarme su cariño, educarme con valores, por su constante apoyo y comprensión durante mi vida personal y profesional.

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad “César Vallejo” por contribuir en mi formación profesional, guiándome y motivándome permanentemente para la culminación del presente estudio.

Declaración de autoría

Yo, Barra Tello Tamara Carolina, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima 2017”, presentado en 133 folios para la obtención del grado académico profesional de Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, de de 2017

.....
Firma

CAMPUS LIMA NORTE
Av. Dirección: Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos 15314
Teléfono : (01) 2024342

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presentamos ante ustedes la Tesis titulada: Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima 2017, la misma que someto a vuestra consideración esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Grado de Magister en Gestión de los servicios de la Salud.

Los contenidos que se desarrollan son:

I: Introducción: En esta parte se hace una panorámica sobre el tema planteándose la situación problemática y la intencionalidad del proyecto de investigación manifestada en los objetivos. Como marco teórico se narran los antecedentes y el marco teórico.

.II: Marco Metodológico: En esta parte se precisa el tipo de investigación, diseño, variables y su operacionalización, se precisan los métodos y técnicas de obtención de datos, se define la población y se determina la muestra. Por último se señala el tipo de análisis de los datos.

III: Resultados: Los resultados se presentan de acuerdo a los objetivos propuestos, para ello se utilizaron gráficos y tablas donde se sistematizaron los datos obtenidos en la investigación.

IV: Discusión: Se comparan los resultados obtenidos con otros obtenidos por otros investigadores, citados en los antecedentes

V: Conclusiones: Se sintetizan los resultados y se formulan a manera de respuestas a los problemas planteados en la introducción.

VI: Recomendaciones: Emergen de las discusiones del estudio. Están orientados a las autoridades del sector y también a los investigadores sobre temas que continuarían en esta temática.

VII: Referencias Bibliográficas contiene la lista de todas las citas contenidas en el cuerpo de la tesis.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Br. Barra Tello, Tamara Carolina

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Antecedentes	13
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	17
1.3. Justificación	28
1.4. Problema	29
1.5. Hipótesis	32
1.6. Objetivos	33
II. MARCO METODOLÓGICO	35
2.1. Variables	36
2.2. Operacionalización de variables	37
2.3. Metodología	38
2.4. Tipos de estudio	39
2.5. Diseño	39
2.6. Población, muestra y muestreo	40
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
2.8. Métodos de análisis de datos	44
2.9. Aspectos éticos	45
III. RESULTADOS	46
IV. DISCUSIÓN	61
V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES	69
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	80

índice de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable liderazgo transformacional	37
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional	38
Tabla 3	Población de enfermeras que laboran en el Hospital Dos de Mayo.	40
Tabla 4	Cuestionario de liderazgo transformacional–especificación	42
Tabla 5	Cuestionario de compromiso organizacional – especificación	42
Tabla 6	Validez de los instrumentos de recolección de datos	43
Tabla 7	Estadístico de fiabilidad de la variable liderazgo transformacional y compromiso organizacional	44
Tabla 8	Escala y baremos de la variable liderazgo transformacional	44
Tabla 9	Baremos de la variable compromiso organizacional	44
Tabla 10	Niveles de la variable liderazgo transformacional	47
Tabla 11	Niveles de la dimensión influencia idealizada o carisma	48
Tabla 12	Niveles de la dimensión motivación inspiradora	49
Tabla 13	Niveles de la dimensión consideración individualizada	50
Tabla 14	Niveles de la dimensión estimulación intelectual	51
Tabla 15	Niveles de la variable compromiso organizacional	52
Tabla 16	Niveles de la dimensión componente afectivo	53
Tabla 17	Niveles de la dimensión componente de continuidad	54
Tabla 18	Niveles de la dimensión componente normativo	55
Tabla 19	Correlación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional	56
Tabla 20	Correlación entre la influencia idealizada o carisma y compromiso organizacional	57
Tabla 21	Correlación entre la motivación inspiradora y compromiso organizacional	58
Tabla 22	Correlación entre la consideración individualizada y compromiso organizacional	59
Tabla 23	Correlación entre la estimulación intelectual y compromiso organizacional	60

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	39
Figura 2	Niveles de la variable liderazgo transformacional	47
Figura 3	Niveles de la dimensión influencia idealizada o carisma	48
Figura 4	Niveles de la dimensión motivación inspiradora	49
Figura 5	Niveles de la dimensión consideración individualizada	50
Figura 6	Niveles de la dimensión estimulación intelectual	51
Figura 7	Niveles de la variable compromiso organizacional	52
Figura 8	Niveles de la dimensión componente afectivo	53
Figura 9	Niveles de la dimensión componente de continuidad	54
Figura 10	Niveles de la dimensión componente normativo	55

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de enfermería del hospital Dos de Mayo 2017.

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 477 y la muestra estuvo conformada 188 enfermeras.

De acuerdo a los resultados existe relación significativa el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,770.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, compromiso organizacional.

Abstract

The present research had as general objective to determine the relationship that exists between the transformational leadership and the organizational commitment of the nursing staff of Dos de Mayo 2017 hospital.

The methodology used was within a quantitative approach to take into account in data collection and data processing using statistics, the method used was hypothetical deductive, the type of research was substantive with a descriptive correlational level, the population was conformed By 477 and the sample was conformed 188 nurses.

According to the results, there is a significant relationship between the transformational leadership and the organizational commitment in the HNDM nurses. Since the calculated level of significance is $p < .05$ and Spearman's Rho correlation coefficient has a value of ,770.

Key words: transformational leadership, organizational commitment.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Se realizó una revisión de las investigaciones más relevantes relacionadas con las variables de estudio a nivel internacional nacional y local, estos antecedentes se presentan a continuación considerando que puedan contribuir a la presente investigación.

Antecedentes internacionales

Panadero (2013) realizó el trabajo de investigación titulado “Características del Liderazgo de los Estilos Transformacional / Transaccional en los Profesionales de Enfermería de una IPS de Bogotá 2012”, Colombia, cuyo objetivo fue identificar las características del liderazgo y los estilos transaccional y transformacional en las enfermeras. El método utilizado fue de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra estuvo conformada con un total de 77 licenciadas en enfermería, se llegó a las siguientes conclusiones: Aplicando el cuestionario MLQ5x en versión Líder se logró identificar las características del liderazgo transaccional y transformacional, identificando las del liderazgo transformacional en su influencia idealizada conductual en un 62%, motivación inspiracional 80%, estimulación intelectual 70%, esfuerzo extra 80%, efectiva 80%, satisfacción 85%; encontrándose un liderazgo transformacional con tendencia a la categoría alta y un liderazgo transaccional con tendencia a categoría baja. En el presente trabajo se recomendó que es importante incluir programas y estrategias para el desarrollo del liderazgo, así mismo mediante seminarios, simposios y congresos para fortalecer el liderazgo en enfermería.

Pardo (2011) presentó la tesis titulada “Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de tercer nivel de atención de Cartagena”, realizado en Colombia. El objetivo fue identificar las características del liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de 3er nivel de atención, personal que labora en los servicios de hospitalización, urgencias, cirugía y en cuidados intensivos, pertenecientes al tercer nivel de atención en salud. El método utilizado fue de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra estuvo conformada por 21 coordinadores y 117 profesionales en enfermería. En el estudio se utilizó la escala de evaluación de liderazgo personal

e interpersonal, propuesta por David Fischman; se llegó a las siguientes conclusiones: En los profesionales en enfermería la principal debilidad se relacionó con la característica de responsabilidad, que al igual que los coordinadores que dificulta el crecimiento personal y profesional de los individuos. Los Coordinadores de enfermería demostraron sus fortalezas en las características del liderazgo interpersonal; las debilidades y fortalezas de cada una de las dimensiones del liderazgo personal e interpersonal reflejan el aporte que hace cada persona a la organización, al equipo de trabajo y a su crecimiento personal.

Macedo, Ferreira, y Brás (2012) realizaron la investigación titulada “Compromiso organizacional de los profesionales de enfermería y apoyo organizacional percibido”, Brasil. Tuvieron como objetivos: analizar el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería, el apoyo organizacional percibido y la relación entre estas dos variables; el métodos de la investigación fue el hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con un nivel correlacional. Utilizó un instrumento para el recojo de datos, fue un cuestionario con preguntas cerradas (que incluía variables personales, 16 ítems de compromiso organizacional y 24 ítems del apoyo organizacional percibido). Los ítems se valoran de acuerdo a una escala tipo Likert, entre 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo). El cuestionario se encontraba disponible a través de Google Docs, plataforma para la creación y alojamiento de formularios on-line, entre los meses de abril y mayo de 2012. El diseño y el cuestionario se presentaron al comité de ética (Opinión 83-04/2012). El análisis de los datos se realizó a través del software SPSS. Se obtuvo como resultados: La muestra consta de 611 enfermeros, siendo representativa con un intervalo de confianza del 95% y un error de muestreo <4% en relación al número de enfermeros registrados en diciembre de 2011. Se incluyen las distintas categorías profesionales (enfermero, enfermero graduado, especialista, jefe y profesor), así como de todas las regiones del país; la mayoría son mujeres (75,5%), el 59,7% son menores de 40 años de edad. El promedio de compromiso afectivo en general es $3,53 \pm 0,91$ y normativo es $2,64 \pm 0,94$. El valor medio del apoyo organizacional percibido es $2,65 \pm 0,83$. En cuanto a la relación entre el compromiso afectivo y normativo y el apoyo organizacional

percibido, el coeficiente de correlación de Pearson, permite comprobar su significación estadística. Entre el compromiso afectivo y el apoyo organizacional percibido, el valor es positivo y significativo ($r= 0,628$; $p <0,001$). Entre el compromiso normativo y el apoyo organizacional percibido, el valor es también positivo y significativo ($r= 0,620$; $p <0,001$).

Antecedentes nacionales

Mallque (2016) en su estudio titulado “Liderazgo transformacional y clima organizacional de los usuarios internos del Centro Médico Ocupacional Medsolutions. Magdalena del Mar 2016”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables a estudiar, el liderazgo transformacional y el clima organizacional, el enfoque fue cuantitativo, tipo de investigación básica con un nivel descriptivo correlacional, el método utilizado fue hipotético deductivo con una muestra de 80 trabajadores del centro médico, llegando a las siguientes conclusiones en la parte descriptiva que el 34% de los encuestados manifestaron que el liderazgo transformacional es alto, el 13% es medio y el 53% de los encuestados manifestaron que es bajo, en cuanto al clima organizacional los trabajadores manifestaron que existe un clima organizacional alto (30%) , el 16% medio y el 54% bajo. En la parte inferencial se concluyó que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional con p valor de 0,000 menor a 0,05, por lo tanto existe una relación significativa que a más liderazgo transformacional, mejor clima organizacional .

Rivera (2015) realizó la tesis de post grado titulado “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma”. El objetivo de este trabajo es determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Felix Mayorca Soto” de Tarma 2015. El método usado fue de tipo cuantitativo, descriptivo, prospectivo y de corte transversal; la población estuvo conformada por 30 trabajadores asistenciales. La técnica de recolección de información fue de encuesta mediante el instrumento tipo cuestionario. Los resultados fueron que existe asociación y por tanto influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral, situación que se determinó con un 70% favorable acerca de su clima

organizacional, siendo el puntaje promedio total de 168.73 puntos de una escala de 250 puntos, asimismo satisfechos laboralmente evidenciados por un puntaje promedio total de 112.67 puntos de una escala de 180 puntos, con la prueba exacta de Fisher las diferencias observadas son significativas ($p=0.012$). Con esto, se rechaza la hipótesis nula H_0 de que no existe asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

Quijano (2015) en su trabajo de investigación titulado “La comunicación y compromiso organizacional de los servidores del hospital de Barranca”, año 2015, tuvo como objetivo determinar la relación de las variables estudiadas. La metodología de la investigación tuvo un enfoque cuantitativo ya que se hizo uso de la estadística, el tipo de estudio fue básica con un diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por 100 servidores del hospital de Barranca, la muestra fue aleatoria simple proporcional y se aplicó a 80 servidores del hospital, la recolección de datos se llevó a cabo a través del cuestionario para cada una de las variables, para establecer la confiabilidad del instrumento se estableció una prueba de consistencia interna del alfa de Cronbach, se llegó a la siguiente conclusión respondiendo al objetivo general que existe relación significativa entre la comunicación y el compromiso organizacional con un Rho Spearman de 0,789, siendo una correlación positiva directa a mayor comunicación, mayor compromiso organizacional y a mayor compromiso organizacional, mayor comunicación.

Zegarra y Condorhuaman (2014) realizaron la tesis de post grado titulado “Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho”, Lima. La presente investigación tuvo como objetivo efectuar una descripción del marketing interno y su relación con el compromiso organizacional en el personal de salud (médicos y enfermeras), del Hospital de San Juan de Lurigancho. Se utilizó un diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 155 profesionales, médicos y enfermeras, a quienes se les aplicó dos instrumentos de evaluación: el cuestionario de marketing interno de Bohnenberger y el del compromiso organizacional de Allen y Meyer. Los resultados indicaron que existen correlaciones significativas y positivas entre el marketing interno y el compromiso

organizacional en esta muestra de trabajadores ($r = 0.77$); así mismo, se encontró que el personal de salud femenino alcanza puntajes más altos que los varones, tanto en el marketing interno, como en el compromiso organizacional.

Mancilla y Mesías (2013) en su trabajo de investigación titulado “Liderazgo y su relación con el clima organizacional en la Red de Salud Rímac SMP –LO”, Lima, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre las variables, liderazgo y clima organizacional; el trabajo se realizó dentro de un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue básica, el nivel fue descriptivo, con diseño no experimental transversal y el método utilizado fue hipotético deductivo, la población estuvo conformada por 150 trabajadores de la red de salud Rímac, el tipo de la muestra es no probabilística, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos el cuestionario de LBDQ para el liderazgo que estuvo conformado por 40 ítems y para el clima organizacional el de EDCO con 40 ítems, los instrumentos pasaron por las dos propiedades básicas, que fueron la validez y confiabilidad, siendo confiable el instrumento de acuerdo al alfa de Cronbach. La investigación llegó a las siguientes conclusiones, existe una correlación significativa de 0.779, utilizaron el coeficiente de Spearman.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Bases teóricas de la variable 1: liderazgo transformacional

Concepto de liderazgo

Según Cuevas (2011, p. 107) planteo que:

El liderazgo es un tema crucial hoy día, en donde las fronteras se han abierto al comercio global, en donde las organizaciones y empresas permanentemente se encuentran en una constante lucha por ser cada vez más competitivas, lo que ha generado que las personas quienes la conforman sean eficientes y capaces de dar mucho de sí para el bienestar de la organización o empresa.

Rojas (2012, p. 17) manifiesto que el liderazgo se refiere a la persona que conduce organizaciones hacia el futuro y que no tienen, ni la función, ni la pretensión de cambiar el curso de la historia de las sociedades en las que viven.

Chiavenato (2002, p. 512) afirmó que:

El liderazgo es un fenómeno social que ocurre exclusivamente en los grupos sociales y en las organizaciones; es una influencia interpersonal ejercida en una situación dada y dirigida a través de procesos de comunicación humana para la consecución de uno o más objetivos específicos”. Esta afirmación nos muestra la capacidad de influencia que debe tener un líder para llevar a un grupo u organización a lograr una visión planteada para la mejora de la calidad.

Teoría de los rasgos

A partir de 1920 se desarrolla la teoría de los rasgos, que trataba de identificar las características de personalidad que diferenciasen al líder del resto de personas.

Mann (1959, p. 17) pensó que el liderazgo es una situación adquirida por el individuo gracias a sus atributos personales. Siguiendo la revisión de Bass (1990, p.20), los estudios empíricos evidenciaron que el líder presenta rasgos que le muestran más inteligente, responsable, sociable, eficaz, popular, tiene mayor capacidad de adaptación y de expresión verbal aunque ofrecieron resultados contradictorios con rasgos como la extroversión, la autosuficiencia y el control emocional. Aunque en la actualidad la Teoría de los Rasgos ha dejado de ser una referencia para la investigación, ha permitido recopilar décadas de años de investigaciones que ayudan a comprender mejor la relación entre la personalidad del líder y el liderazgo.

Teoría de contingencia

La Escuela de Contingencia agrupa a varios modelos distintos, Robbins (1998, p. 17) propuso que el comportamiento del líder debía adaptarse en función de la calidad de la relación interpersonal que existe con los seguidores, el grado de

estructuración de la tarea y la cantidad de poder que le es asignada formalmente al líder.

Por su parte, Hersey y Blanchard (1998, p. 22), quizás los autores más influyentes en el ámbito de las teorías contingentes, desarrollaron el modelo de Liderazgo Situacional, donde agrega una dimensión de temporalidad que permite recomendar la adecuación del comportamiento del líder al grado de madurez de tarea o personal de los subordinados. Se concluye que, al igual que las teorías precedentes, la teoría que conduce a la meta establece que el líder debe adaptar su conducta a los requerimientos de los subalternos.

Definición del liderazgo transformacional

Liderazgo transformacional de Bass

El liderazgo transformacional es aquel que efectivamente genera cambio en el nivel de motivación del seguidor para alcanzar desempeños sobresalientes y, en la versión inicial del modelo, dependería de cuatro tipos de comportamiento, denominados las 4 dimensiones: influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual y motivación Inspiracional. Bass (1996, p. 21).

Bass fue uno de los primeros autores en iniciar estudios e investigaciones acerca de las ideas planteadas por Burns sobre el liderazgo transformacional y para esto desarrolló el cuestionario de estilos de liderazgo (Multifactor Leadership Questionnaire, MLQ), en el cual se miden comportamientos asociados a tres dimensiones independientes de liderazgo: Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional y Liderazgo Laissez-Faire.

Algunos autores consideraron que para ejercer el liderazgo transformacional se necesita un cambio en la manera pensar, sentir y cómo se actúa. Es de hecho, una actitud mental que inevitablemente ha pasado por una transformación. Desde esta perspectiva, se puede decir que el liderazgo transformacional necesita de un cambio radical de quienes lo promueven. El líder con este estilo es respetuoso de la libertad del ser humano, comprende que los principios de derechos, deberes y respeto hacia los demás y consigo mismo, es

vital y se recomienda que el Líder sea lo suficientemente carismático como para que sea admirado en su forma de actuar y comportarse, también se dice que es un convencido de su trabajo. Eso permite estrechar aún más los lazos con sus seguidores. Barcelona (2014, p.11). Así mismo la autora considera que el líder transformacional es una buena fuente de inspiración y motivación, siempre optimista frente a los retos y el futuro, pero aguerrido y luchador incansable frente a las dificultades. El hecho de valorar los esfuerzos individuales y colectivos, cohesiona mucho más a un equipo de trabajo. El liderazgo transformacional alienta y promueve este tipo de reconocimiento por parte del líder quien siempre debe estar pendiente de las tareas asignadas y las dificultades que puedan presentarse para, a su vez, empoderar a su equipo y entusiasmarlos para avanzar.

Características del líder transformacional

El término de liderazgo transformacional fue estudiado por James McGregor Burns, a finales de la década de los 70, y desarrollado por Bass (1990, p. 19). Según estos autores, las características que definen a este perfil de líder son:

El líder transformacional, es el que centra la atención en el capital humano como eje importante en la sociedad y en el trabajo que ejerce valorando sus potencialidades y habilidades que pueda tener, este líder es el que fomenta las buenas relaciones interpersonales, apuesta por el trabajo en equipo, por el compromiso organizacional en base a los principios de la institución (Business 2016).

Aptitudes del liderazgo

De acuerdo a Don, John y Slocum (1998, p. 19) entre las aptitudes básicas de los líderes se encuentran (a) empowerment, (b) congruencia de valores, (c) intuición, (d) visión y (d) autoconocimiento.

- Empowerment. Consiste en compartir influencia y control con sus seguidores.

- Congruencia de valores. Capacidad para comprender los principios orientadores de la organización y los valores de los empleados y conciliarlos.
- Intuición. Habilidad para examinar una situación y prever cambios, correr riesgos y generar confianza.
- Visión. Capacidad para imaginar diferentes y mejores condiciones y los medios para alcanzarlos.
- Autoconocimiento. Capacidad de reconocer las propias cualidades y limitaciones.

Las aptitudes presentes en una persona llamada líder transformacional es lo que transforma a esa persona en la grandeza de sus actos para alcanzar lo que desean, un líder transformacional habla siempre de lo que hay que cambiar, de todo lo que somos y de lo que fuimos, también alienta a lograr y a llegar al lugar anhelado en la vida, como decimos a la excelencia y no sólo lo dice, lo lucha, lo busca, y lo encuentra.

Dimensiones del liderazgo transformacional

Según Bass (1996, p. 27) el liderazgo transformacional, es decir su modelo dependería de cuatro tipos de comportamiento, denominados las 4 I's: influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual y motivación inspiracional. Para este estudio se toma como dimensiones:

Dimensión 1: Influencia idealizada o carisma.

El carisma es uno de los comportamientos indispensable que debe tener todo líder existiendo coherencia entre sus valores, creencias, principios y objetivos. Según el MLQ es el 60% de la influencia del líder sobre sus seguidores, teniendo en claro los objetivos que desea, toma en cuenta las consecuencias morales y éticas de las decisiones adoptadas, expresa sus valores y creencias más importantes.

Dimensión 2: Consideración individual.

En esta dimensión se refiere a los comportamientos dirigidos a demostrar el afecto y preocupación por el desenvolvimiento personal de los seguidores. El líder debe sentirse un miembro más del grupo para poder tener esa consideración a sus seguidores considerando sus habilidades, destrezas y ayudarlo a concretar sus aspiraciones fortaleciendo sus capacidades.

Dimensión 3: Estimulación intelectual.

Está orientado a estimular el análisis de problemas y buscar soluciones asertivas, se evalúa la capacidad de cómo resolver los problemas, manejar conflictos de forma distinta, el poder ser innovador en nuevas propuestas de trabajo, estar en constante capacitación para estar a la vanguardia de los nuevos cambios.

Dimensión 4: Motivación inspiracional.

La motivación que debe existir para realizar el trabajo demostrando confianza de los logros que realiza expresando una visión estimuladora del futuro para alcanzar las metas deseadas, expone los beneficios para cada integrante por alcanzar las metas organizacionales que todos debes estar comprometidos con la visión de la organización.

Bases teóricas de la variable 2: compromiso organizacional**Definición de compromiso organizacional**

Luthans (2008, p. 25) mencionó que el compromiso organizacional como actitud tiene las siguientes características: (a) fuerte deseo de seguir siendo miembro de una organización en particular; (b) disposición a realizar un gran esfuerzo en beneficio de la organización; y, (c) creencia firme en los valores y las metas de la organización, así como la aceptación de estos.

En otras palabras, ésta es una actitud que refleja la lealtad de los empleados a su organización y es un proceso que se sigue de manera continua a través del cual los participantes organizacionales expresan su preocupación por la organización, el éxito y bienestar continuos de éstas.

Davis y Newstrom (2003, p. 21) definieron al compromiso con una organización de tres actitudes: (a) sensación de identificación con las metas de la organización, (b) sensación de participación en las obligaciones organizacionales y (c) sensación de lealtad hacia la organización.

El compromiso organizacional va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, por eso el compromiso organizacional es una actitud. (Hellriegel y Colbs 1999, p. 21).

Reichers (1982, p. 32) citado por Barraza Macías y Acosta Chávez (2008, p. 25), propuso una nueva perspectiva para la conceptualización del término compromiso organizacional llamada compromiso múltiple. En esta perspectiva se debe integrar la experiencia de compromiso que siente el individuo con los otros aspectos organizacionales que, por tradición, se han asignado al concepto de compromiso. De acuerdo con esta perspectiva, el compromiso organizacional puede ser entendido con mayor precisión si se incluye también en su definición el conjunto de los múltiples compromisos que el individuo experimenta con relación a los diferentes grupos que integran una organización, tales como dueños, gerentes, supervisores, subalternos, sindicatos y clientes.

Importancia del compromiso organizacional

El compromiso organizacional en un hospital es de suma importancia para poder brindar un servicio de calidad de acuerdo con Arias (2001, p. 40) señaló que la importancia del compromiso organizacional radica en que es uno de los mejores indicadores de permanencia en el empleo, porque se considera fundamental que los empleados tengan bien puesta la camiseta, es decir que quieran a su empresa y que hagan bien su trabajo.

Dessler y Juárez (2004, p. 26) manifestaron del rol que cumple el trabajador en una empresa donde se sienta comprometido en ella, asumiendo que dicha empresa es de él, sintiéndose satisfecho con el trabajo que realiza y que dicho trabajo es valorado por la empresa siendo parte importante para cumplir las metas de la organización, el capital humano en una institución, es pieza clave para el logro de los objetivos teniendo un líder transformador que sea

modelo de superación para su seguidores, el compromiso es poner la camiseta de la institución sentirse importante y cómodo con el trabajo que realiza.

Arata y Furlanetto (2005, p. 31) señalaron al compromiso como importante, puesto que si bien la participación en la toma de decisiones en sí constituye una fuente de motivación y compromiso por parte de los trabajadores implicados, no existe una relación causa-efecto.

Betanzos y Paz (2007, p. 11) mencionaron que la importancia del compromiso organizacional radica desde el punto de vista de los trabajadores, ya que permite estabilidad laboral, por el esperable impacto que aquel puede tener en las prestaciones, jubilación, beneficios sociales, cubriendo necesidades psicológicas (reconocimiento, desarrollo de habilidades) y que además impacta directamente en las actitudes y conductas de los empleados (aceptación de metas, valores, cultura), lo que mejora la productividad en las organizaciones disminuyendo el ausentismo y la rotación de los empleados.

Edel, García y Casiano (2007, p. 16) indicaron que el compromiso organizacional se ha convertido en una de las variables con mayor estudio en el comportamiento organizacional, ya que una de las razones de que esto haya sucedido, es porque el compromiso con la organización suele ser el mejor predictor de la rotación y de la puntualidad.

Soberanes y de la Fuente (2009, p. 26) citaron que el compromiso organizacional toma una estructura que se orienta de manera directa al cumplir la misión y visión de la organización y sus beneficios; si los empleados no se encuentran comprometidos se produce una disminución en la eficacia de la organización. Por otro lado, una comunidad comprometida fortalece la competitividad de las organizaciones, dado que existe una disminución de los índices de rotación de personal y de los gastos derivados del reclutamiento, selección y capacitación en la sustitución de personal.

Rivera (2010, p. 18) refirió que el compromiso organizacional es de suma importancia para que la organización alcance el éxito esperado basado en la

productividad de los colaboradores y medible en el entorno laboral a través del desempeño organizacional.

Rodas (2013, p. 23) explicó que la importancia del compromiso organizacional se debe principalmente a que tiene un impacto directo en actitudes y conductas del empleado; como aceptación de metas, valores y cultura de la organización, menor ausentismo y baja rotación de personal entre otros. Así como la capacidad para influir sobre la eficiencia y el bienestar de los miembros de una organización.

Domínguez *et al.* (2013, p. 19) señalaron que el compromiso organizacional se da si se consigue que los empleados estén bien identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores son las probabilidades de que permanezcan en la misma, posibilitando el desarrollo de las habilidades y capacidades colectivas, formando equipos de trabajo cohesionados, que en definitiva conducirán a que la organización sea más eficiente y logre sus objetivos.

Factores que influyen en el compromiso organizacional

Mowday, Porters y Steers (1982, p. 10) enfatizaron tres factores que se relacionan con el compromiso organizacional:

Una fuerte creencia y aceptación de las metas y valores de una organización.

Una disposición o motivación a realizar un esfuerzo considerable para la organización.

Un fuerte deseo de mantenerse como miembro de la organización.

Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen citados por Ruiz (2013, p. 9) crearon el modelo de tres componentes del compromiso organizacional que identifica al empleado con su organización.

Estas tres formas de compromiso (afectivo, continuidad y normativo) pueden darse simultáneamente y con mayor o menor intensidad.

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Se refiere a la identificación de un empleado con la organización, así como una fuerte vinculación emocional; representa el apego emocional de los empleados con la organización y sus objetivos, y se produce cuando hay sincronización entre los valores, los objetivos individuales y organizacionales. Una característica que a menudo se presenta en los empleados que tienen el compromiso afectivo es que les gustaría continuar como miembros de la organización a medida que desarrollan su pertenencia con la misma. El compromiso afectivo se integra de nueve elementos. El primer término en la dimensión compromiso afectivo se da cuando los miembros de una organización trabajan como una familia que a lo largo de la historia ha prevalecido como una institución viva y universal, como la base de toda cultura. Ramos (2005, p.15)

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

El componente de continuidad se refiere a la necesidad de permanecer en la empresa. Este empleado se caracteriza por tener antigüedad en la empresa, por lo tanto su compromiso está relacionado con la inversión de tiempo y esfuerzo que ha realizado y los privilegios que perdería si dejara ésta en la búsqueda de un mejor empleo. Dejarla sería perder algo. Tiene que ver con el aspecto material, más que con el sentimental. Se diferencia con los cambios en la calidad y cantidad de contribuciones y costos percibidos por el trabajador. Loli y Cuba (2007, p. 21).

En base a la teoría de Meyer y Allen citado por Soto (2010, p. 16): El compromiso de continuidad se encuentra supeditado sólo a intereses particulares del colaborador generándose una actitud de indiferencia que surte de apatía a quienes conciben en mayor grado el compromiso de continuidad. En tal sentido, la conveniencia por dichos intereses hace que se evalúe las consecuencias ante la toma de decisiones que se asuma en función al costo económico, que acarrearía dejar el trabajo y también lo que uno ha invertido dentro de la organización. El aspecto coyuntural, característica de la toma de decisiones que

se dé, debe tener en cuenta la necesidad económica por la que atraviese el colaborador o la familia de éste y, la comodidad y beneficios que involucre la opción elegida, que también puede adoptar la postura de quedarse en la misma organización en virtud que no existen más alternativas.

Dimensión 3: Compromiso normativo

El compromiso normativo es una dimensión con similitud del compromiso afectivo, apegado a las emociones y cuyo núcleo en ambos es la lealtad. Estos sentimientos tienen su origen en la formación de valores en el hogar o en otras organizaciones, como es la escuela. Este trabajador siente deuda con la organización que le dio la oportunidad de trabajar y siente que sería una deslealtad abandonarla. Es pues, este tipo de colaborador el trabajador “incondicional”. Resulta del sentimiento de obligación o deber moral hacia la reciprocidad: el desequilibrio cognitivo experimentado por la persona al ver que la organización le ha dado suficiente y se siente con una deuda moral de lealtad y reciprocidad. En estas circunstancias la organización es vista más atractiva que otras, y por lo tanto el deseo de permanecer en ella es una obligación. Meyer y Allen (1997, p. 19).

El compromiso normativo es considerado como la obligación moral, o las normas aceptadas libre y voluntariamente por las personas de hacer lo correcto por razones de lealtad, el cual es un sentimiento de creencia y defensa de los principios que en este caso se asume ante la organización. El no respetar dichos principios originaría un sentimiento de culpabilidad, en cuanto al compromiso normativo es concebido por el trabajador como la actitud de un deber ante la reciprocidad por la organización que le brindó algún apoyo especial o haberle dado una oportunidad de mejora en algún momento. Ramos (2005, p. 21).

Barraza y Acosta (2008, p.19) mencionaron que el compromiso organizacional afectivo es una ventaja competitiva que garantiza lo siguiente: responsabilidad en sus puestos de trabajo, disminución de ausentismo, mayor motivación en el trabajo, compañerismo, alto rendimiento en el trabajo, (e) mejora de la satisfacción del cliente.

1.3 Justificación

Justificación teórica

El presente estudio sirvió para incrementar el marco de conocimientos referente al liderazgo, potenciando las habilidades y destrezas gerenciales dando lugar a una gestión de calidad en los servicios de salud. De acuerdo a la experiencia podemos afirmar que uno de los factores más importantes de cualquier organización como es el hospital, es el capital humano que para este estudio se centra en las enfermeras profesionales del Hospital Nacional Dos de Mayo. De sus conocimientos, intereses, motivaciones y destrezas depende en gran medida, la calidad de cuidado que brinda al paciente que busca apoyo. Sin embargo, a pesar de que el hospital cuenta con trabajadores implicados y talentosos, es necesaria la presencia de un líder como afirmó Bass (1990, p.22) líder en capacidad (inteligencia), logro (estudios y capacidades físicas), responsabilidad, participación, estatus y situación (necesidades de los colaboradores, objetivos a lograr, etc.), que oriente y coordine el trabajo de cada miembro del equipo, concordantes con lo que manifestaron Meyer y Allen (1991, p.10) un nivel alto de compromiso organizacional genera un alto nivel de desempeño, con el fin de alcanzar los objetivos de la institución.

Justificación metodológica

El presente estudio se realizó siguiendo el método científico, lo cual permitirá generar nuevas investigaciones en gerencia y gestión de los servicios para mejorar la calidad de atención en los servicios de salud, además los instrumentos que se utilizaron quedan como instrumentos validados y confiables para nuestra realidad local, lo que sirvió para investigar en otras organizaciones de salud de Lima.

Justificación práctica

Permitió mejorar la práctica administrativa y gerencial de las enfermeras. Desde el punto de vista de los beneficios esperados de esta investigación, se puede señalar que el primero sería la mayor integración entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras. En segundo lugar, se espera que el estudio en el ambiente laboral no sólo contribuya al

mejoramiento de las prácticas en el ámbito de la salud organizacional, sino que también a mejorar las prácticas de gestión y de capacitación que hoy utilizamos para optimizar el desempeño y facilitar el cambio de personas y organizaciones.

1.4 Problema

En las instituciones de salud al igual que otras organizaciones, uno de los problemas en la gestión es el liderazgo de las autoridades, no siempre un líder es jefe pero debería ser un complemento para gerenciar una organización. Así podemos entender la importancia del liderazgo como elemento esencial para poder guiar una organización, los logros y desarrollo de la organización depende de la capacidad del líder para llevar a cabo las metas, se puede poseer una buena planificación pero sucumbir, ante la falta de liderazgo y compromiso de sus trabajadores y también aunque la organización no tenga una planificación puede sobrevivir gracias a la presencia de un buen líder.

Según Clerc, Saldivia y Serrano (2006, p. 9), el liderazgo involucra actividades de carácter administrativo, pero no debe confundirse liderazgo con administración. Un buen administrador no necesariamente puede poseer capacidad para motivar. Las organizaciones actuales tienden a buscar gerentes que sean buenos administradores y además capaces de motivar a sus empleados. Como podemos entender el liderazgo es un factor importante en toda institución, especialmente en las de salud porque todo líder va a influir sobre sus empleados para el logro de las metas de la organización y así mismo, ello repercutirá en los logros personales de cada trabajador, así por ejemplo el líder motiva y ayuda a trabajar con entusiasmo para alcanzar los objetivos institucionales.

Según la Organización Mundial de la Salud, el liderazgo transformacional es un estilo que incluye la influencia idealizada (tomar decisiones basadas en determinantes éticos), motivación inspiracional (motivar a los trabajadores inspirándolos, en lugar de restarle sentido a lo que hacen), estimulación intelectual (animar a los trabajadores a crecer y desarrollarse) y consideración individual (permitir flexibilidad en cómo manejar las situaciones. Bass y Avolio (2006), plantean que el liderazgo transformacional comprende un proceso

enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo.

De acuerdo a los estudios realizados y las teorías modernas de liderazgo y el comportamiento humano, el éxito de las organizaciones depende de los administradores gerentes o líderes, quienes tienen la difícil tarea de conducirla hacia el logro de las metas propuestas. Entre las principales está lograr los propósitos institucionales, así como satisfacer a sus clientes. Barcelona (2014, p. 25) hace referencia que el “liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en “transformar” a otros a ayudarse mutuamente, a mirar por los demás, a estar alentando y armonioso, y para mirar hacia fuera para la organización como un todo”.

Este tipo de liderazgo actualmente recibe mayor atención toda vez que el mundo cambia constantemente. Unido a este aspecto en los tiempos actuales, el compromiso organizacional es un tema de gran importancia, ampliamente estudiado en el ámbito laboral, en la psicología organizacional, y sobre todo en la gestión de recursos humanos. Harel y Tzafrir (1999, p. 8). El compromiso organizacional es visto como un factor determinante que influye en una persona que permanece en el puesto en el que labora o no. Hellriegel y Slocum (2009, p. 68). Asimismo, muchos autores lo catalogan como un indicador del personal que prevé la rotación del personal, en el absentismo y en el buen desempeño de los trabajadores, quienes al estar comprometidos logran los objetivos institucionales con más ahínco, siendo los beneficiarios de todo este cambio, los usuarios de salud.

Uno de los cuatro pilares de enfermería es la administración y la enfermera es administradora de los servicios de salud, está basado en valores y del cuidado que brinde al paciente, familia y/o comunidad. El liderazgo transformacional así como el compromiso organizacional es parte importante en la administración.

El liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, ya sea en las empresas o en cada uno de sus departamentos. También es esencial en las funciones de la administración porque el administrador necesita conocer la motivación humana y saber conducir a las personas, esto es, ser líder. Chiavenato (2007, p. 13).

La otra variable que se va a relacionar es el compromiso organizacional, en donde se han realizado investigaciones desde el 2008, interesados en la mejora de la atención, que define qué es lo que hacen las personas en la institución y el desempeño de las mismas, dentro de la institución.

Los problemas identificados en el Plan Operativo Anual (POA) 2016 del hospital nacional Dos de Mayo fueron la poca identificación institucional y desmotivación, escasa capacitación por competencias por parte del recurso humano, ante esta problemática nace la necesidad de contribuir con la mejora continua de gestión de recursos humanos, planificar, desarrollar la capacitación al personal de salud y esto se encuentra en los objetivos estratégicos del hospital Dos de Mayo, dentro del Plan Estratégico Institucional (PEI) en la institución se cuenta con el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), en el cual se menciona dentro de sus objetivos realizar capacitaciones quincenales y anuales fortaleciendo la gestión del desarrollo de los recursos humanos, son los objetivos para alcanzar hasta el 2018 para contribuir a la mejora continua y brindar un servicio de calidad.

El Hospital Nacional Dos de Mayo siendo una organización de salud de referencia nacional, con nivel III-1, que brinda atención en todas las especialidades médicas, quirúrgicas, así como atención ambulatoria, a través de Consultorios Externos, Servicio de Emergencia y Cuidados Críticos las 24 horas del día, lo que requiere es de un equipo de trabajo capacitado y que desarrollen un liderazgo transformacional con compromiso organizacional para responder a la demanda de la población, por ello y notando algunas características que no responden al liderazgo, algunos profesionales les falta desarrollar habilidades y destrezas de liderazgo.

Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017?

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017?

1.5 Hipótesis**Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Hipótesis específica 4

Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo.

1.6 Objetivos**Objetivo general**

Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima 2017.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

II. Marco metodológico

2.1 Variables

Definición conceptual de las variables

Variable 1: Liderazgo transformacional

Bass (1996, p. 25) manifestó que el liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se define como un liderazgo que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores, obtienen la lealtad, el compromiso y el entusiasmo de sus empleados.

Variable 2: Compromiso organizacional

Según Meyer y Allen (1997, p. 18), el compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella.

Definición operacional de las variables

Variable 1: Liderazgo transformacional

Las dimensiones de las variables del liderazgo transformacional tuvieron las siguientes dimensiones: influencia idealizada o carisma, la consideración individualizada, la motivación inspiradora y la estimulación intelectual.

Variable 2: Compromiso organizacional

La variable de compromiso organizacional tiene las siguientes dimensiones; afectivo, continuidad y normativo.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o Rangos
Influencia Idealizada o Carisma	Entusiasmo Credibilidad	11,12,13, 14,15,16, 17,18, 19,20		Desfavorable (40 – 66)
Consideración Individual	Trato personal Apoyo	31,32,33,34,35,36,37,38, 39,40	(1) Nunca	Favorable (67 – 93)
Motivación Inspiracional	Contribuye en el logro de los objetivos Genera un clima crítico o constructivo	1 ,2,3,4, 5, 6,7,8, 9,10	(2) A veces	Muy favorable (94 – 120)
Estimulación Intelectual	Prioriza los valores de la institución educativa Animación al cambio Potenciación de esfuerzo mayor	21,22,23,24, 25,26,27,28, 29,30	(3) Siempre	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable Estilos de aprendizaje

Dimensiones	Indicadores	Escala	Niveles o Rangos
Compromiso afectiva	Familia Amor Pertenencia Lealtad Felicidad	Definitivament e en desacuerdo	
Compromiso De continuidad	Solidaridad Satisfacción	Muy en desacuerdo En desacuerdo	Alto (64 – 84)
Compromiso normativo	Indiferencia Conveniencia Consecuencia Costo económico Necesidad económica Beneficio	De acuerdo	Medio (42 – 63)
	Obligación moral Correcto Lealtad Sentimiento de culpa Deber reciprocidad	Muy de acuerdo Definitivament e de acuerdo	Bajo (21 – 41)

Fuente: Elaboración propia

2.3. Metodología

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, pues Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.5), señalaron que es “el recogimiento de datos a través de un proceso estadístico para cuantificar los datos, probar hipótesis, a través de la estadística descriptiva e inferencial”.

En la investigación se llevó a cabo bajo el método hipotético deductivo el cual consistió en realizar hipótesis mediante el procedimiento inductivo y el segundo caso mediante procedimientos deductivos, es la primera vía de inferencia lógicas deductivos para llegar a conclusiones particulares partiendo en hipótesis y luego se puedan comprobar.

2.4 Tipo de estudio

El presente trabajo de investigación fue de tipo sustantiva, porque responde a problemas de la sociedad para estudiarlos y poder describir, explicar, predecir el fenómeno a estudiar.

El nivel del estudio fue descriptivo ya que buscó especificar las características y propiedades importantes del fenómeno que se estudió el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. La finalidad del estudio fue determinar la relación de las variables en una muestra o contexto particular. Hernández, *et al.* (2014, p.174).

2.5 Diseño

El plan de diseño en la investigación fue no experimental, ya que no se sometió a manipulación de las variables. De corte transversal en un momento dado se realizó.

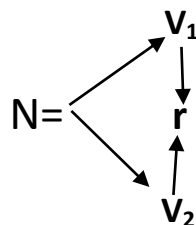


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

- N : muestra
- V1 : Observación sobre la variable liderazgo transformacional
- r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.
- V2 : Observación sobre la variable compromiso organizacional

2.6 Población y muestra

Según Hernández, *et al.* (2014, p.174) la población o universo de la investigación es aquella que consiste en un grupo de personas que se estudian teniendo características comunes.

La población estuvo conformada por el total 477 enfermeras asistenciales que laboran en el Hospital Nacional Dos de Mayo, tomado de la dirección del Departamento de Enfermería.

Tabla 3.

Población de enfermeras que laboran en el Hospital Dos de Mayo.

Servicios	Número de enfermeras
Unidad de Cuidados Intensivos	87
Servicio de Emergencias	46
Servicio de Medicinas y especialidades medicas	78
Servicio de Cirugía	44
Consultorios Externos	46
Servicio de Pediatría	36
Servicio de Neonatología	16
Sala de Operaciones y unidad de recuperación post-anestésica	53
Central de esterilización	05
Departamento de enfermería	08
Vacaciones y licencias	58
Total de enfermeras	477

Fuente: Dpto. de Enfermería

Muestra

La muestra estuvo conformada por 188 enfermeras de los diferentes servicios que elaboran en el hospital aplicándoseles el instrumento previo consentimiento informado aprobado por el comité de ética.

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

Donde:

Z₂= 1.96 (para el nivel de confianza del 95%)

e= 0.056 (error de estimación)

N= 477(tamaño de población)

p= 0.50

Reemplazando:

$$N = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.50 \cdot (1-0.50) \cdot 477}{0.056^2 \cdot (477-1) + (1.96)^2 \cdot 0.50 \cdot (1-0.50)} = 188$$

Muestreo

El tipo de muestreo aplicado en la investigación fue de tipo probabilístico aleatorio o al azar probabilístico cuando se puede calcular con anticipación la probabilidad de poder obtener la muestra que son posibles a partir de una población. El muestreo aleatorio o al azar es cuando cada uno de los miembros de una población tiene iguales posibilidades de pertenecer a la muestra. (Sánchez y Reyes 2015, p. 157).

Criterios de selección

Criterios de inclusión para las enfermeras

- Enfermeras que laboran en el Hospital Nacional Dos de Mayo.
- Nombradas, contratadas y por producto, mínimo 1 mes.
- Enfermeras que desean participar en el estudio.

Criterios de exclusión para las enfermeras

- Enfermeras que cubran turnos ocasionalmente en el servicio.
- Enfermeras que se encontraban de vacaciones, licencias o permisos.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Según Sánchez y Reyes (2015, p. 163) La técnica es un medio por la cual se procede a recoger información requerida de una realidad en función a los objetivos de la investigación.

En la investigación, la técnica que se utilizó fue la encuesta como “una técnica directa de recojo de datos, utilizando los cuestionarios, constituyen

documentos o formatos escrito de preguntas relacionadas con los objetivos del estudio” Sánchez y Reyes (2015, p. 164).

La técnica que se utilizó para recoger los datos en el presente estudio fue la encuesta, es un conjunto de procedimientos no directa donde se permite recoger información en muestras grandes para luego generalizar los resultados.

Instrumento de recolección de datos

Para la investigación se utilizó dos instrumentos para medir las variables de estudio, liderazgo transformacional y el compromiso organizacional con dos cuestionarios.

Tabla 4.

Cuestionario de liderazgo transformacional–especificación

Componente	Items
Motivación Inspiracional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Influencia Idealizada o Carisma	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
Estimulación Intelectual	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30
Consideración Individual	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40

Tabla 5.

Cuestionario de compromiso organizacional – especificación

Componente	Items
Afectivo	1, 4, 7, 12, 15, 18, 21,
Normativo	2, 5, 8, 11, 14, 17, 19,
Continuo	3, 6, 9, 10, 13, 16, 20,

Instrumento para medir el liderazgo transformacional

Ficha técnica:

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autor: Bass, Bruce

Año: 2006

Ámbito de aplicación: Hospital Dos de Mayo

Tiempo: de 6 a 8 minutos aproximadamente

Forma de administración: Individual y autoadministrado

Instrumento para medir el compromiso organizacional

Ficha técnica:

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autor: Meyer y Allen

Año: 1991

Ámbito de aplicación: Hospital Dos de Mayo

Tiempo: de 6 a 8 minutos aproximadamente

Forma de administración: Individual y autoadministrado

Validez:

Este instrumento, Cuestionario para liderazgo transformacional y el cuestionario para compromiso organizacional fueron sometidos a la prueba de concordancia de Jueces Expertos. Se contó con 3 profesionales expertos en el área de gestión de servicios con el grado de doctores y magísteres. Siendo los resultados:

Tabla 6.

Validez de los instrumentos de recolección de datos

Expertos	Nombres y Apellidos	Instrumento Liderazgo Transformacional Resultados	Instrumento Compromiso Organizacional Resultados
1	Dra. Violeta Cadenillas Albornoz	Aplicable	Aplicable
2	Dr. Abel Rodríguez Taboada	Aplicable	Aplicable
3	Mg. Augusto Fernández Lara	Aplicable	Aplicable

Confiabilidad

Es el procedimiento básico de todo instrumento de investigación, se refiere al grado de precisión o exactitud en la medida que cada vez que se aplique el instrumento al mismo sujeto, los resultados sean iguales. La fiabilidad del instrumento mide la consistencia interna de todo instrumento de investigación.

Se realizó una prueba piloto a 20 enfermeras de otra institución de salud - Hospital Arzobispo Loayza, se sometió a la prueba de Coeficiente alfa de Cronbach siendo los resultados como sigue: para el instrumento de liderazgo transformacional el resultado es 0.9177, y para compromiso organizacional el

resultado es 0.8148. Como se evidencia los resultados muestran que el instrumento que se utilizó para la variable liderazgo transformacional es altamente confiable y el instrumento de compromiso organizacional es muy confiable.

Tabla 7.

Estadístico de fiabilidad de la variable liderazgo transformacional y compromiso organizacional

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Liderazgo transformacional	0.9177	30
Compromiso organizacional	0.8148	21

Escalas y baremos

Tabla 8.

Baremos de la variable liderazgo transformacional

General	Cuantitativo				Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	
94 - 120	23-30	23-30	23-30	23-30	Favorable
67-93	17-22	17-22	17-22	17-22	Regular
40 -66	10-16	10-16	10-16	10-16	Desfavorable

Tabla 9.

Baremos de la variable compromiso organizacional

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	
91-126	31- 42	25- 36	35 - 48	Alto
56-90	19-30	14-24	22-34	Medio
21-55	7-18	6-13	8-21	Bajo

2.8 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de la información se sistematizó y organizó la información utilizando una base de datos en Excel 2015, para su posterior análisis mediante el programa estadístico para ciencias sociales SPSS versión 22. El análisis estadístico se realizó con la estadística descriptiva e inferencial.

2.9 Aspectos éticos

La investigación se basa en las normas para la investigación estipuladas por el Instituto Nacional de Salud (2012, p.10), que tiene como propósito guardar el derecho del anonimato y la reserva de identidad del sujeto al cual se fue parte de la muestra como unidad de análisis en la investigación.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 10.

Niveles de la variable liderazgo transformacional

	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	39	20,7
Regular	95	50,5
Favorable	54	28,7
Total	188	100,0

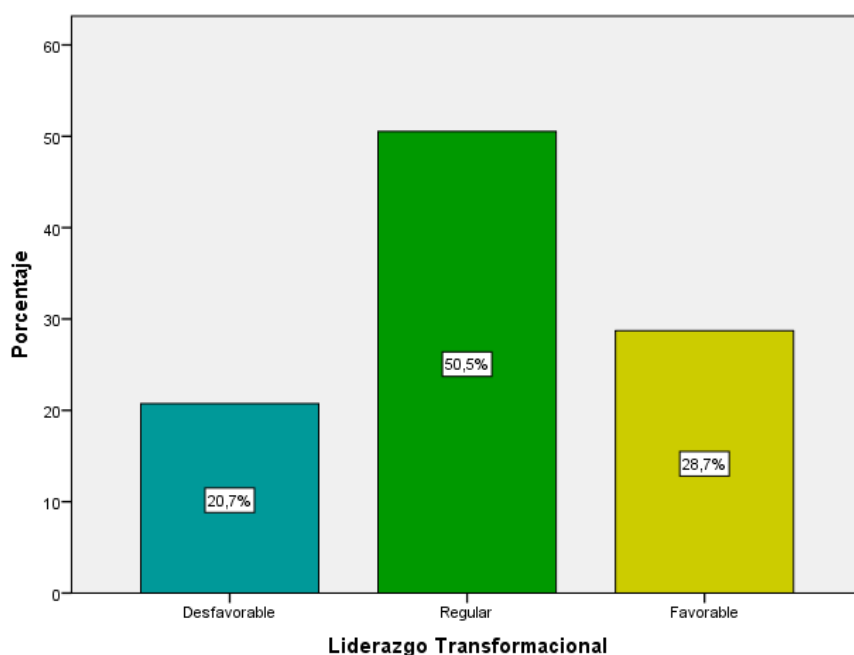


Figura 2. Niveles de la variable liderazgo transformacional

En la Tabla 10 y Figura 2, los 188 encuestados percibieron que el 20.7% presentan un nivel desfavorable, el 50.5% presentan nivel regular y el 28.7% presenta un nivel favorable con respecto al liderazgo transformacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017

Tabla 11.

Niveles de la dimensión influencia idealizada o carisma

	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	66	35,1
Regular	58	30,9
Favorable	64	34,0
Total	188	100,0

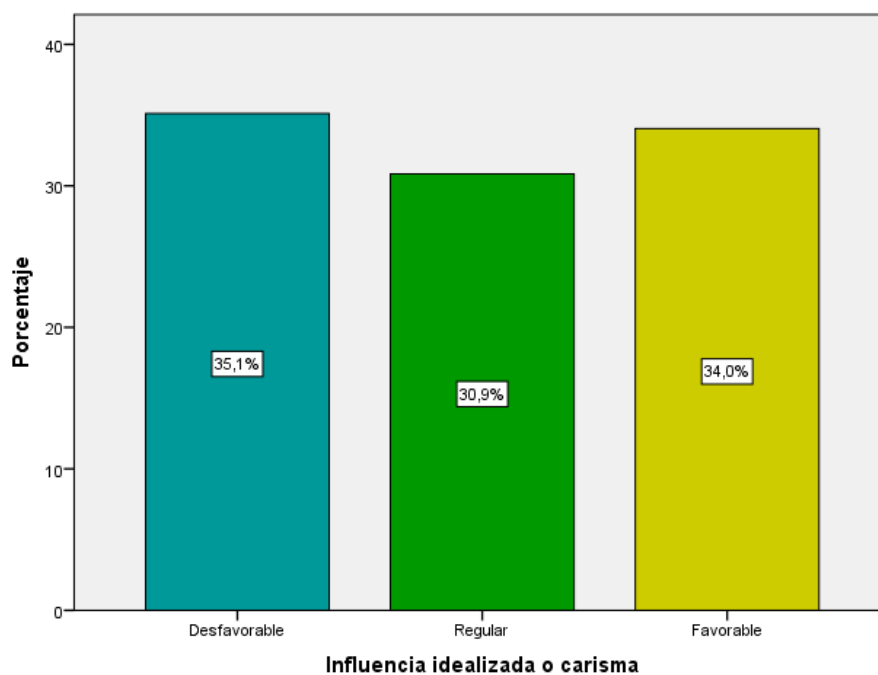


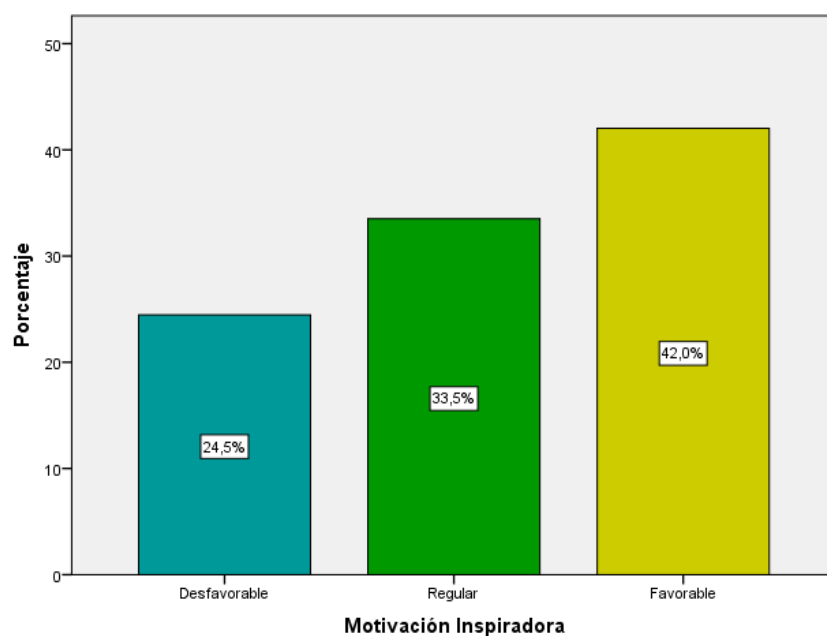
Figura 3. Niveles de la dimensión influencia idealizada o carisma

En la Tabla 11 y Figura 3, los 188 encuestados percibieron que el 35.1% presentan un nivel desfavorable, el 30.9% presentan nivel regular y el 34% presenta un nivel favorable con respecto a la influencia idealizada o carisma según las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

Tabla 12.

Niveles de la dimensión motivación inspiradora

	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	46	24,5
Regular	63	33,5
Favorable	79	42,0
Total	188	100,0

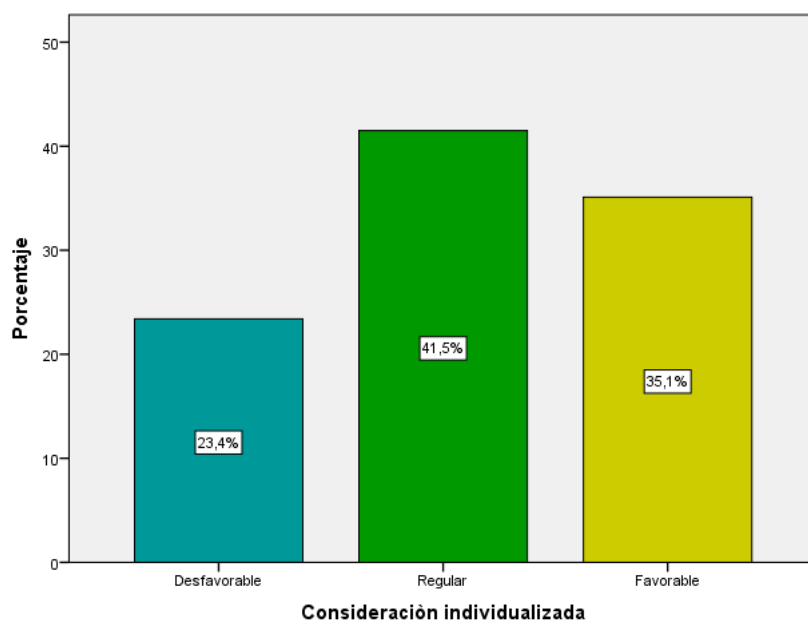
*Figura 4. Niveles de la dimensión motivación inspiradora*

En la Tabla 12 y Figura 4, los 188 encuestados percibieron que el 24.5% presentan un nivel desfavorable, el 33.5% presentan nivel regular y el 42% presenta un nivel favorable con respecto a la motivación inspiradora según las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

Tabla 13.

Niveles de la dimensión consideración individualizada

	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	44	23,4
Regular	78	41,5
Favorable	66	35,1
Total	188	100,0

*Figura 5. Niveles de la dimensión consideración individualizada*

En la Tabla 13 y Figura 5, los 188 encuestados percibieron que el 23.4% presentan un nivel desfavorable, el 41.5% presentan nivel regular y el 35.1% presenta un nivel favorable con respecto a la consideración individualizada según las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

Tabla 14.

Niveles de la dimensión estimulación intelectual

	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	26	13,8
Regular	98	52,1
Favorable	64	34,0
Total	188	100,0

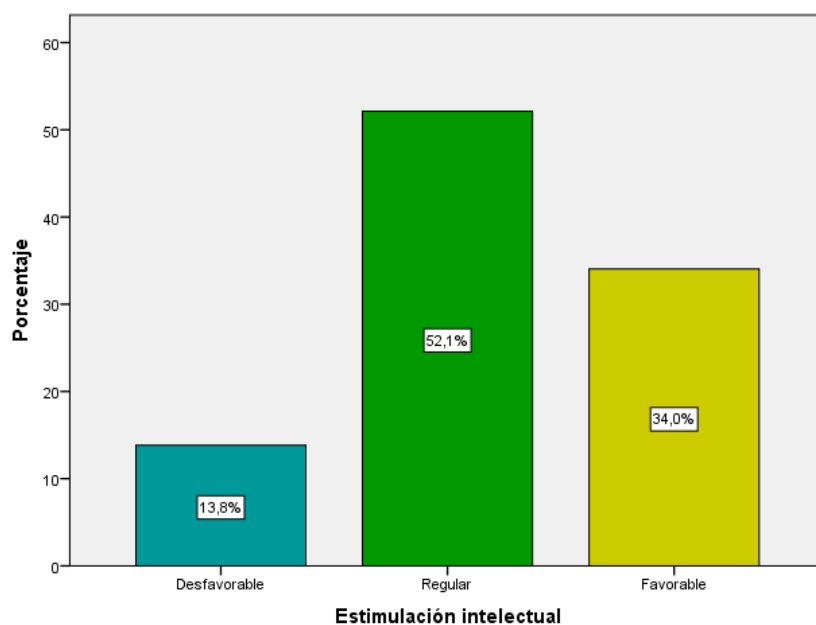


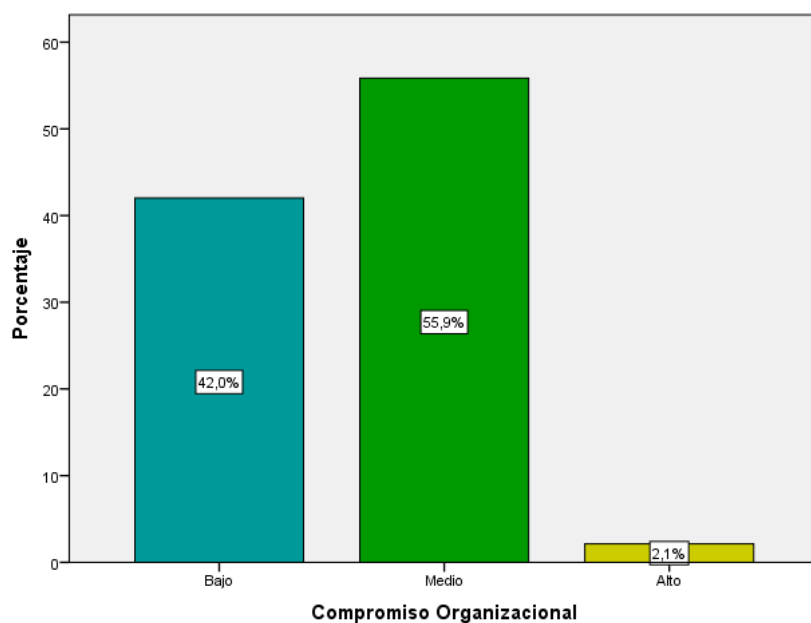
Figura 6. Niveles de la dimensión estimulación intelectual

En la Tabla 14 y Figura 6, los 188 encuestados percibieron que, el 13.8% presentan un nivel desfavorable, el 52.1% presentan nivel regular y el 34% presenta un nivel favorable con respecto a la estimulación intelectual según las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

Tabla 15.

Niveles de la variable compromiso organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	79	42,0
Medio	105	55,9
Alto	4	2,1
Total	188	100,0

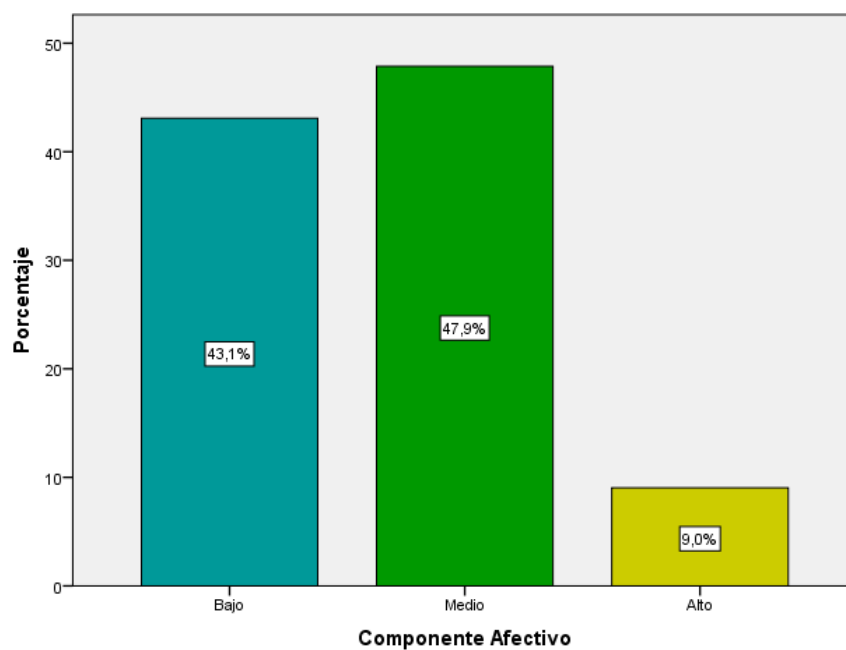
*Figura 7. Niveles de la variable compromiso organizacional*

En la Tabla 15 y Figura 7, los 188 encuestados percibieron que el 42% presentan un nivel bajo, el 55.9% presentan nivel medio y el 2.1% presenta un nivel favorable con respecto al compromiso organizacional según las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

Tabla 16.

Niveles de la dimensión componente afectivo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	81	43,1
Medio	90	47,9
Alto	17	9,0
Total	188	100,0

*Figura 8. Niveles de la dimensión componente afectivo*

En la Tabla 16 y Figura 8, los 188 encuestados percibieron que el 43.1% presentan un nivel bajo, el 47.9% presentan nivel medio y el 9% presenta un nivel alto con respecto al componente afectivo según las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

Tabla 17.

Niveles de la dimensión componente de continuidad

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	44	23,4
Medio	138	73,4
Alto	6	3,2
Total	188	100,0

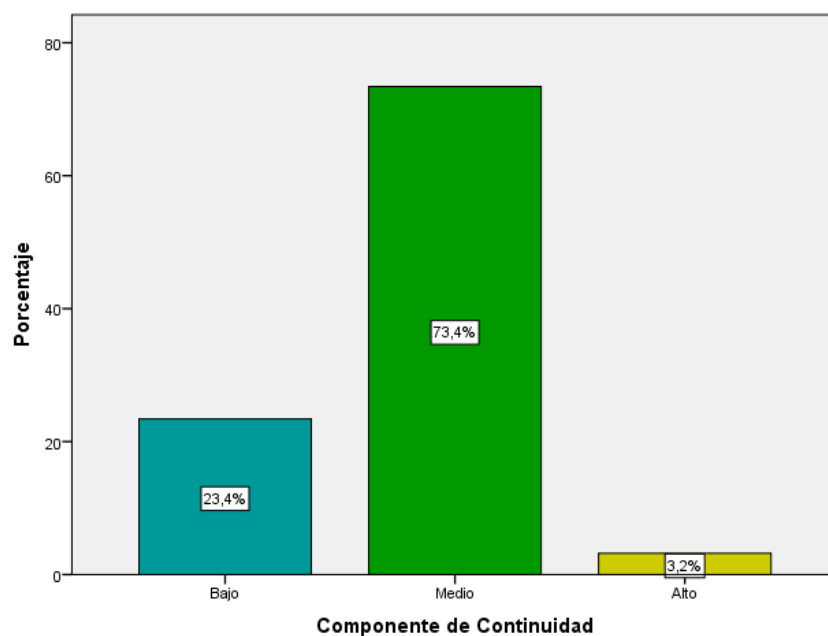


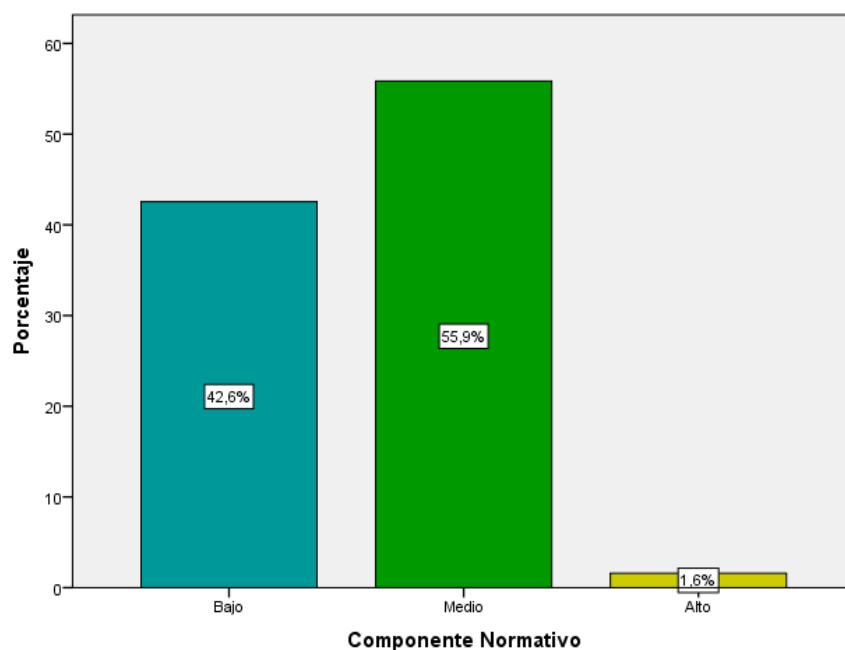
Figura 9. Niveles de la dimensión componente de continuidad

En la Tabla 17 y Figura 9, los 188 encuestados percibieron que el 23.4% presentan un nivel bajo, el 73.4% presentan nivel medio y el 3.2% presenta un nivel alto con respecto al componente de continuidad según las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

Tabla 18.

Niveles de la dimensión componente normativo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	80	42,6
Medio	105	55,9
Alto	3	1,6
Total	188	100,0

*Figura 10.* Niveles de la dimensión componente normativo

En la Tabla 18 y Figura 10, los 188 encuestados percibieron que el 42.6% presentan un nivel bajo, el 55.9% presentan nivel medio y el 1.6% presenta un nivel alto con respecto al componente normativo según las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

3.2 Contrastación de hipótesis

En la contrastación de la hipótesis, se usó la correlación de Rho de Spearman y esta prueba estadística es adecuada para ver las relaciones entre variables cualitativas.

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en Enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en Enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017

Elección de nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 19.

Correlación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional

			Liderazgo Transformacional	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo Transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	188	188
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	188	188

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 19, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.770** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la influencia idealizada y Compromiso Organizacional en Enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la influencia idealizada y Compromiso Organizacional en Enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 20.

Correlación entre la influencia idealizada o carisma y compromiso organizacional

			Influencia idealizada o carisma.	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Influencia idealizada o carisma.	Coeficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	188	188
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	188	188

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 20, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.722** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Segunda hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la motivación inspiradora y Compromiso Organizacional en Enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la motivación inspiradora y Compromiso Organizacional en Enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 21.

Correlación entre la motivación inspiradora y compromiso organizacional

			Motivación Inspiradora	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Motivación Inspiradora	Coeficiente de correlación	1,000	,726**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	188	188
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	188	188

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 21, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.726** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tercera hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la consideración individualizada y Compromiso Organizacional en Enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la consideración individualizada y Compromiso Organizacional en Enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 22.

Correlación entre la consideración individualizada y compromiso organizacional

			Consideración individualizada	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	1,000	,703**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	188	188
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,703**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	188	188

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 22, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.703** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Cuarta hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la estimulación intelectual y Compromiso Organizacional en Enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y Compromiso Organizacional en Enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 23.

Correlación entre la estimulación intelectual y compromiso organizacional

			Estimulación intelectual	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1,000	,639**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	188	188
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,639**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	188	188

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 23, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.639** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

IV. Discusión

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017

Las enfermeras presentan el 50.5% un nivel regular con respecto al liderazgo transformacional, Panadero (2014) encontró en las enfermeras un liderazgo transformacional con tendencia a la categoría alta y un liderazgo transaccional con tendencia a categoría baja. Por el contrario Pardo (2011), identificó en los profesionales de enfermería el liderazgo personal e interpersonal que refleja el aporte que hace cada persona a la organización, al equipo de trabajo y a su crecimiento personal.

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < 0.05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en Enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017, coincidiendo con la investigación de Loza (2014) que encontró asociación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional, con una dependencia mostrada con un X^2 calculado de 24.82 y un X^2 tabular de 9.49 con 4 grados de libertad y 0.05 de nivel de significancia en profesores. En un estudio similar de Zegarra y Condorhuaman (2014) sobre marketing y compromiso organizacional encontró que existen correlaciones significativas y positivas entre el marketing interno y el compromiso organizacional en esta muestra de trabajadores ($r = 0.77$), por lo revisado consideramos que la variable compromiso organizacional guarda relación significativa con la otra variable, entendiéndose que al existir compromiso organizacional un trabajador es más productivo. Esto se debe que, a más marketing, más compromiso organizacional, existiendo una relación directa positiva debido a la importancia del marketing en una institución de cómo se vende a los usuarios y para eso los trabajadores deben sentirse comprometidos con la institución.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < 0.05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre la influencia idealizada o carisma y el compromiso

organizacional en las enfermeras del HNDM. Al respecto Panadero (2013) realizó el trabajo de investigación titulado: "Características del Liderazgo de los Estilos Transformacional / Transaccional en los Profesionales de Enfermería de una IPS de Bogotá 2012" llegando a las siguientes conclusiones: Aplicando el cuestionario MLQ5x en versión líder se logró identificar las características del liderazgo transaccional y transformacional, identificando las características del liderazgo Transformacional en su influencia idealizada conductual en un 62%, Motivación inspiracional 80%, Estimulación Intelectual 70%, Esfuerzo Extra 80%, Efectiva 80%, Satisfacción 85%. Encontrándose un liderazgo transformacional con tendencia a la categoría alta y un liderazgo transaccional con tendencia a categoría baja. En el presente trabajo se recomendó que es importante incluir programas y estrategias para el desarrollo del liderazgo, así mismo mediante seminarios, simposios y congresos para fortalecer el liderazgo en enfermería.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < 0.05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM. Asimismo Pardo (2011), presentó la tesis titulada: "Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de tercer nivel de atención de Cartagena", los resultados fueron que la muestra consta de 611 enfermeros, siendo representativa con un intervalo de confianza del 95% y un error de muestreo $< 4\%$ en relación al número de enfermeros registrados en diciembre de 2011. Se incluyen las distintas categorías profesionales (enfermero, enfermero graduado, especialista, jefe y profesor), así como en todas las regiones del país. La mayoría (75,5%) son mujeres. El 59,7% son menores de 40 años de edad. El promedio de compromiso afectivo en general es $3,53 \pm 0,91$ y normativo es $2,64 \pm 0,94$. El valor medio del apoyo organizacional percibido es $2,65 \pm 0,83$. El presente trabajo contribuye a la discusión del papel de los profesionales de enfermería, la importancia de su compromiso organizacional y del apoyo organizacional, y presenta algunas "recomendaciones" relativas a las estructuras organizativas de los profesionales de enfermería, incluyendo la Orden de los Enfermeros.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < 0.05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM. Ante los resultados tenemos a Macedo, Ferreira, y Brás (2012) realizaron la investigación titulada: “Compromiso organizacional de los profesionales de enfermería y apoyo organizacional percibido”, Brasil. En cuanto a la relación entre el compromiso afectivo y normativo y el apoyo organizacional percibido, el coeficiente de correlación de Pearson, permite comprobar su significación estadística. Entre el compromiso afectivo y el apoyo organizacional percibido, el valor es positivo y significativo ($r = 0,628$; $p < 0,001$). Entre el compromiso normativo y el apoyo organizacional percibido, el valor es también positivo y significativo ($r = 0,620$; $p < 0,001$). En un estudio sobre el compromiso organizacional y el apoyo organizacional percibido, realizado en profesionales de enfermería Frederico-Ferreira (2008) encontró valores de apoyo organizacional percibido de $2,83 \pm 0,66$, similares a los de nuestro estudio. En 2005 un estudio de Ferreira sobre el compromiso organizacional relacionado con variables del contexto de la organización, llegó a la conclusión de que el apoyo organizacional percibido era el que tenía mayor poder explicativo porque el compromiso organizacional es un componente importante en las instituciones de salud, el poder brindar un servicio de calidad a los pacientes.

En relación a la cuarta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < 0.05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM. Al respecto Mallque (2016) en su estudio titulado Liderazgo transformacional y clima organizacional de los usuarios internos del Centro Médico Ocupacional Medsolutions, Magdalena del Mar 2016, llegó a las siguientes conclusiones en la parte descriptiva, que el 34% de los encuestados manifestaron que el liderazgo transformacional es alto, el 13% es medio y el 53% de los encuestados manifestaron que es bajo, en cuanto al clima organizacional los trabajadores manifestaron que existe un clima organizacional alto 30%, el 16% medio y el 54% es bajo. En la parte inferencial se concluyó que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformación y el clima

organizacional con p valor de 0,000 menor a 0,05 por lo tanto existe una relación significativa que a más liderazgo transformación, mejor clima organizacional.

Asimismo Rivera (2015) realizó la tesis de post grado titulado “Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma”. Los resultados fueron que existe asociación y por tanto influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral, situación que se determinó con un 70% favorablemente acerca de su clima organizacional siendo el puntaje promedio total de 168.73 puntos de una escala de 250 puntos, asimismo satisfechos laboralmente evidenciados por un puntaje promedio total de 112.67 puntos de una escala de 180 puntos, con la prueba exacta de Fisher las diferencias observadas son significativas ($p=0.012$). Con esto, se rechaza la hipótesis nula H_0 de que no existe asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

V. Conclusiones

Conclusiones

Primera:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM.; puesto que el nivel de significancia calculada de (0,000) para una $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, tiene un valor de, 770 equivale a una correlación moderada.

Segunda:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la influencia idealizada o carisma y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM; puesto que el nivel de significancia calculada de (0,000) para una $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,722 equivale a una correlación alta.

Tercera:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM; puesto que el nivel de significancia calculada de (0,000) para una $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 726 equivale a una correlación alta.

Cuarta:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM; puesto que el nivel de significancia calculada de (0,000) para una $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 703 equivale a una correlación alta.

Quinta:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM; puesto que el nivel de significancia calculada de (0,000) para una $p < .05$

y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 639 equivale a una correlación moderada.

.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera:

Realizar trabajos de investigación bajo el enfoque cualitativo sobre las variables estudiadas para poder profundizar el tema a través de la indagación y abstracción de información.

Segunda:

Replicar la investigación en otras poblaciones más grandes para establecer generalidades.

Tercera:

Desarrollar programas sobre habilidades gerencial del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional con el propósito de dar a conocer la importancia de trabajar comprometidos en la institución con sinergia.

Cuarta:

Realizar estudios comparativos con las mismas variables, en diferentes poblaciones de hospitales nacionales con clínicas.

VII. Referencias bibliográficas

Referencias Bibliográficas

- Bass, B. y Riggio, R. (2006). *Transformational leadership*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). Manual for the multifactor leadership questionnaire. *Consulting Psychologist Press*. Palo Alto. California. Estados Unidos.
- Tomado de Bracho O. y García J. Vol. 15, No. 2 (2013) 165 – 177.
- Bass, B. y Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The Leadership Quarterly*, 10. 181-217.
- Bass, B. (1996). From transactional to transformational leadership, learning to share the vision. En Steers, R., Porter, L. y Bigley, G. (Editores) *Motivation and leadership at work*. US: McGraw-Hill.
- Bass, B., Avolio, B., Jung, D. y Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88, 207-218
- Bass y Avolio (1993). *Liderazgo transformacional*. Citado en *Enciclopedia Financiera*. Consultado el 9 de dic 2016. Recuperado de, <http://www.encyclopediainanciera.com/habilidades-directivas/liderazgo-transformacional.htm>
- Barcelona, C. (2014). *Liderazgo Transformacional*. A.P.C.S. Group The New Vision Business, Entrepreneurship And Training. Recuperado el 8 de diciembre 2016, de <https://apcsgroup.net/2014/06/23/liderazgo-transformacional/>
- Betanzos, N. y Paz, F.(2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, vol. 23, núm. 2, diciembre, pp. 207-215. España: Universidad de Murcia

- Bisquerra, A. (2009). *Metodología de la investigación Educativa. Positivismo*. Madrid: Industria Gráfica S.A.
- Borda, M. (2013). *El Proceso de Investigación: Visión general de desarrollo*. Colombia:Universidad del Norte.Recuperado el 20 de noviembre de 2016 <https://books.google.com.pe/books?isbn=958741294X>
- Business School (2016). *Qué es el liderazgo transformacional*. Recuperado el 4 de noviembre 2016 de, <http://www.eaeprogramas.es/empresa-familiar/que-es-el-liderazgo-transformacional>
- Camarena, M. (2013). *Liderazgo del profesional de enfermería y su influencia en el desempeño laboral en los servicios de emergencia de hospitales públicos de lima*. Facultad de Enfermería. UPCH. Lima. Accedido 25 de nov.2016. Disponible en: https://www.academia.edu/7326192/UNIVERSIDAD_PERUANA_CAYETA_NO_HEREDIA
- Chiavenato, I. (2007) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México.Recuperado el 4 de noviembre 2016 de <https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-7ma-edicion-idalberto-chiavenato.pdf>
- Clerc, J., Saldivia, A. y Serrano, M. (2006). *Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral*. Programa de Diplomado en Salud Pública y Salud Familiar. Módulo I: Tendencias en Salud Pública: Salud Familiar y Comunitaria y Promoción. Osorno.
- Cuevas, C. (2012) *Gerencia, Gestión y Liderazgo Educativo*. Lima Perú San Marcos.
- Rivera, Ivette. (2015). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital "Félix*

Mayorca Soto” de Tarma. Trabajo de Investigación. Lima, Perú: UNMSM, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado, 2016.. Disponible en:
[Http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5287](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5287)

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* .6a ed. México: Edamsa Impresiones S.A.

Hellriegel, D., Jhon w. s slocum (1998). *Administración*. México: International Thomson editores. Séptima edición.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mcgraw-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Hersey, P., Blanchard, K. y Johnson, D. (1998). *Administración del comportamiento organizacional. Liderazgo situacional*. México: Prentice Hall.

House, R. (1971). A path goal theory of leader effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, 16, 321-339

Instituto Nacional de Salud (2012). *Reglamento del Comité Institucional de Ética en Investigación del instituto Nacional de Salud*. Resolución Jefatural N° 245-2012-J-OPE/INS. Lima.

Jago, A. y Vroom, V. (1980). An evaluation of two alternatives to the Vroom/Yetton normative model. *Academy of Management Journal*, 23, 347-355.

Loli, A. y Cuba, E. (2007). Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias. *Revista de Investigación en Psicología*, vol. 10, núm. 1, Facultad de Psicología de la UNMSM.

- Macedo, A., Ferreira, M. y Frederico, M. (2012). *Compromiso organizacional de los profesionales de enfermería y apoyo organizacional percibido*. Universidade do Minho Escola Superior de Enfermagem. Centro de Investigação em Enfermagem. Brasil. Recuperado 25 de noviembre 2016, de <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/21123>.
- Mallque, D (2016) *Liderazgo transformacional y clima organizacional de los usuarios internos del Centro Médico Ocupacional Medsolutions, Magdalena del Mar 2016* (Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo – Lima Perú).
- Mancilla, A y Mesías, E (2013) *Liderazgo y su relación con el clima organizacional en la Red de Salud Rímac SMP –LO, Lima 2013* (Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo – Lima Perú)
- Marroquín, R. (2012). *De La Metodología. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle Programa de Titulación*. PPT. Capítulo III. Sesión N° 03. Recuperado 26 de noviembre de 2016, de <http://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESSION-3-E%20LA%20METODOLOGIA.pdf>
- Mowday, R., Porter, L. y Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages. The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. California: Academic Press. Citado por Betanzos.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 01, pp. 61-89. Recuperado 26 de Febrero del 2017, de https://es.wikipedia.org/wiki/Compromiso_organizacional.
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, Vol.1, 61-98. Recuperado 26 de Febrero del 2017, de

<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/download/6259/5461>

- Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Universidad Sur Colombiana. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Colombia. Recuperado 26 de noviembre de 2016, de <https://carmonje.wikispaces.com/file/view/Monje+Carlos+Arturo+-+Gu%C3%ADa+did%C3%A1ctica+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.pdf>
- Panadero (2013). *Características del Liderazgo de los Estilos Transformacional / Transaccional en los Profesionales de Enfermería de una IPS de Bogotá 2012* Colombia.
- Pardo, C. (2011). *Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de tercer nivel de atención de Cartagena*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Universidad de Cartagena, Colombia). Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/4110/1/claudiapatriciapardomejia.2011.pdf>
- Pérez, C. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público*. Masters thesis, Universidad Autónoma de Nuevo León. México. Recuperado 26 de noviembre de 2016, de <http://eprints.uanl.mx/3646/>
- Quijano, B (2015) *La comunicación y compromiso organizacional de los servidores del hospital de Barranca año 2015* (Tesis de maestría Universidad César Vallejo)
- Quispe, J. (2014). *Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina, 2014*. Lima, Perú. Recuperado 26 de noviembre de 2016, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4107/1/Quispe_%C3%B1j.pdf

- Ramos, C. (2014). *Los paradigmas de la investigación científica. Scientific research paradigms. Investigador en Ciencias Sociales y Comportamiento Humano*. Docente de la Universidad de las Américas, Ecuador. Recuperado 25 de noviembre de 2016, de <http://www.neuropsicologocarlosramos.com/media/users/17/885890/files/179618/Paradigmas.pdf>
- Ramos, A. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores del programa universitario de inglés de la Universidad de Colima*. (Tesis de maestría , Universidad de Colima). Recuperado 8 de octubre de 2016, de <file:///C:/Users/Alicia/Downloads/INVESTIGACION+EDUCATIVA.pdf>
- Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educação*,
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento organizacional*. Octava edición. México: Prentice Hall.
- Rosi (2014). *Gestión educativa y liderazgo transformacional*. Accedido 9 de dic 2016. Recuperado 26 de noviembre de 2016, de <http://liderazgotransformacio.blogspot.pe/2014/09/liderazgo-transformacional-gestion.html>
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. Universidad de Málaga. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. Número: 1 (2013). Páginas: 67 – 86. Disponible en: [file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/847-3235-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/847-3235-1-PB%20(1).pdf)
- Salas (2013). *Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo*. Valencia – España. 2013.

- Sánchez, H. y Reyes C., (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. 5ta. Ed. Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- Soto,L.(2010). *Compromiso Organizacional del Personal en el Seguro Social Universitario de Cochabamba*. Universidad Mayor de San Simón. Facultad de Medicina. Escuela de Graduados y Educación Continua. Tesis de Post Grado. Salud Pública mención Gerencia de Servicios de Salud. Bolivia. Disponible en: <http://studylib.es/doc/381337/trabajo-final-compromiso-organizacional>
- Vega, R. y Garrido, M. (1998). *Psicología de las organizaciones: Proceso de socialización y compromiso con la empresa*. Salamanca: Amarú.
- Villalón, X. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal Santiago de Chile 2014*.
- UCA. (2016). *Formación Cualificación y certificación de las Competencias profesionales. Patrocinada por el Consejo Social de la Universidad de Cádiz (UCA)*. Consultado el 8 de diciembre de 2016. Disponible en: http://csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com_content&view=article&id=152:compromiso&catid=55:competencias
- Wallace, J. (1997). Becker's side bet theory of commitment revisited: Is it time for a moratorium or resurrection? *Human Relations*, 50(6), 727- 774. Citado por Betanzos.
- Yulk, G. (1994). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffts, NJ: Prentice Hall. Recuperado de Noviembre de 2016, de https://www.researchgate.net/profile/Gary_Yukl/publication/263168025_An_Evaluation_of_Conceptual_Weaknesses_in_Transformational_and_Charismatic_Leadership_Theories/links/02e7e52ed0e2757691000000.pdf

Zegarra, F., y Condorhuaman, G., (2014). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Programa Cybertesis PERÚ 2014 Disponible en: http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_3ac1897f9803dc917908bc176b82dc13/Details

Anexos

Anexo A
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en Enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017”

AUTORA: Br. Tamara Carolina Barra Tello

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional que presentan las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017?</p> <p>Problemas secundarios</p> <p>¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada ò carisma y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM- 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM- 2017?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM- 2017?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional que presentan las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima 2017.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la influencia idealizada ò carisma y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM- 2017.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM- 2017</p> <p>Determinar la relación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM- 2017</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>H1 Existe relación significativa</p> <p>Entre la influencia idealizada ò carisma y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM.</p> <p>Ho No existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1 Existe relación significativa entre la influencia idealizada ò carisma y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM</p> <p>Ho No existe relación significativa entre la influencia idealizada ò carisma y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM</p> <p>H1 Existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM</p>	Variable 1: Liderazgo Transformacional					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos		
			D1: Influencia idealizada o carisma.	Entusiasmo Credibilidad	11,12,13,1,15,16,17,18,19,20.	Desfavorable Favorable Muy favorable		
			D2: Motivación Inspiradora	Contribuye en el logro de los objetivos Genera un clima crítico o constructivo	1 ,2,3,4,5, 6,7,8,9,10			
D3:Consideración individualizada	Prioriza los valores de la institución educativa Trato personal	31,32,33,34,35,36,37,38, 39,40						
D4: Estimulación intelectual	Apoyo Animación al cambio Potenciación de esfuerzo	21,22,23,24, 25,26,27,28, 29,30						

¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM- 2017?	Determinar la es la relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM-2017	<p>Ho No existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM</p> <p>H1 Existe relación significativa entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM</p> <p>Ho No existe relación significativa la consideración individualizada y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM</p> <p>H1 Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM</p> <p>Ho No existe relación significativa entre la estimulación intelectual y compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM</p>	Variable 2: Compromiso Organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			D1.Componente Afectivo	Familia Amor Pertenencia Lealtad Felicidad Solidaridad Satisfacción	1, 4, 7, 12, 15, 18, 21	Definitivamente en desacuerdo Muy en desacuerdo En desacuerdo
			D2. Componente de Continuidad	Indiferencia Conveniencia Consecuencia Costo económico Necesidad económica Beneficio	2, 5, 8, 11, 14, 17, 19,	De acuerdo Muy de acuerdo
D3.Componente Normativo	Obligación moral Correcto Lealtad Sentimiento de culpa Deber reciprocidad	3,6, 9, 10, 13, 16, 20,	Definitivamente de acuerdo			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: Sustantivo</p> <p>DISEÑO: No experimental transversal, correlacional</p> <p>MÉTODO: Hipótesis deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: 477</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Probabilística</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 188</p>	<p>Variable 1: Liderazgo Transformacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Barnard Bass</p> <p>Año: 2006</p> <p>Ámbito de aplicación: Hospital Dos de Mayo</p> <p>Forma de administración: Individual y autoadministrado</p> <hr/> <p>Variable 2: Compromiso Organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Meyer y Allen</p> <p>Año: 1991</p> <p>Ámbito de aplicación: Hospital Dos de Mayo</p> <p>Forma de administración: Individual y autoadministrado</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Promedio</p> <p>Tabla de frecuencia</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Alfa de Cronbach</p> <p>Rho de Spearman</p>

Anexo B. Instrumento de la variable 1

Instrumento de Liderazgo Transformacional

Estimado colega a continuación leerá un cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre el liderazgo transformacional que se mide en su institución. Dicha información es estrictamente anónima, por lo que le solicito responder a todas las preguntas con sinceridad y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder con (X) la respuesta correcta: 1 - Nunca 2- A veces 3- Siempre

DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL				
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución	1	2	3
2	Implicación en los valores de la institución	1	2	3
3	Implicación en los objetivos de la institución	1	2	3
4	Implicación en los procesos relevantes de la institución	1	2	3
5	Prioridades en la institución de salud	1	2	3
6	Sentido de identidad con la institución de salud	1	2	3
7	Confianza de enfermeras para promover la concreción de objetivos en la institución	1	2	3
8	Favorece la crítica constructiva	1	2	3
9	Provee continua estimulación.	1	2	3
10	Habla optimistamente sobre el futuro	1	2	3
DIMENSIÓN 2: CARISMA				
11	Promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente	1	2	3
12	Suele ser una persona cercana al paciente	1	2	3
13	Hace sentirse orgullo por trabajar con el	1	2	3
14	Su comportamiento es honesto	1	2	3
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución	1	2	3
16	Logra la confianza a través de su credibilidad	1	2	3
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	1	2	3
18	Escucha a sus colaboradores	1	2	3
19	Desarrolla el trabajo en equipo	1	2	3
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	1	2	3
DIMENSIÓN 3 : ESTIMULACION INTELECTUAL				
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	1	2	3
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	1	2	3
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	1	2	3
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	1	2	3
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	1	2	3
26	Estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras	1	2	3
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	1	2	3
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	1	2	3
29	Anima a ser crítico.	1	2	3
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer	1	2	3
DIMENSION 4 : CONSIDERACION INDIVIDUAL				
31	Presta atención personalizada	1	2	3
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas	1	2	3
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales	1	2	3
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	1	2	3
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	1	2	3
36	Ayuda mucho a las enfermeras recién llegadas	1	2	3
37	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	1	2	3
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás	1	2	3
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de las enfermeras y técnicos	1	2	3
40	Elogia a las enfermeras y técnicos cuando realizan un buen trabajo	1	2	3

Anexo C. Instrumento de la variable 2

Instrumento De Compromiso Organizacional

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Responde a todas las preguntas. Recuerda que no hay respuestas "buenas" o "malas". El inventario está compuesto por un total de 21 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera:

Alternativas de respuesta	
Definitivamente en desacuerdo	1
Muy en desacuerdo	2
En desacuerdo	3
De acuerdo	4
Muy de acuerdo	5
Definitivamente en acuerdo	6

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5	6
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.						
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.						
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.						
4	En esta organización me siento como en familia.						
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización						
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.						
7	Me siento parte integrante de esta organización.						
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.						
9	Creo que debo mucho a esta organización.						
10	Esta organización se merece mi lealtad.						
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.						
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.						
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.						
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.						
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.						
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.						
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.						
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.						
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.						
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.						
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.						

Anexo D. Documentos de Validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Liderazgo Transformacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL							
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		
2	Implicación en los valores de la institución	✓		✓		✓		
3	Implicación en los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
4	Implicación en los procesos relevantes de la institución	✓		✓		✓		
5	Prioridades en la institución	✓		✓		✓		
6	Sentido de identidad con la institución	✓		✓		✓		
7	Confianza de los trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución	✓		✓		✓		
8	Favorece la crítica constructiva	✓		✓		✓		
9	Provee continua estimulación.	✓		✓		✓		
10	Habla optimistamente sobre el futuro	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 CARISMA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Promueve el entusiasmo por la tarea	✓		✓		✓		
12	Suele ser una persona cercana al paciente	✓		✓		✓		
13	Hace sentir orgullo por trabajar con el	✓		✓		✓		
14	Su comportamiento es honesto	✓		✓		✓		
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución	✓		✓		✓		
16	Logra la confianza a través de su credibilidad	✓		✓		✓		
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	✓		✓		✓		
18	Escucha a sus colaboradores	✓		✓		✓		

19	Desarrolla el trabajo en equipo	✓		✓		✓	
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	✓		✓		✓	
	DIMENSION 3 ESTIMULACION INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	✓		✓		✓	
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	✓		✓		✓	
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	✓		✓		✓	
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	✓		✓		✓	
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	✓		✓		✓	
26	Estimula a desarrollar ideas innovadoras	✓		✓		✓	
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	✓		✓		✓	
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	✓		✓		✓	
29	Anima a ser crítico.	✓		✓		✓	
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer	✓		✓		✓	
	DIMENSION 4 CONSIDERACION INDIVIDUAL	Si	No	Si	No	Si	No
31	Presta atención personalizada	✓		✓		✓	
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas	✓		✓		✓	
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales	✓		✓		✓	
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	✓		✓		✓	
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	✓		✓		✓	

36	Ayuda mucho a las enfermeras recién llegados	✓		✓		✓	
37	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	✓		✓		✓	
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás	✓		✓		✓	
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los trabajadores y pacientes	✓		✓		✓	
40	Elogia a las colegas cuando realizan un buen trabajo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz DNI: 09748659

Especialidad del validador: Metodóloga

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

15 de 12 del 2016

Cadenillas A

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

CPPs: 1009748659

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Liderazgo Transformacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL							
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		
2	Implicación en los valores de la institución	✓		✓		✓		
3	Implicación en los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
4	Implicación en los procesos relevantes de la institución	✓		✓		✓		
5	Prioridades en la institución	✓		✓		✓		
6	Sentido de identidad con la institución	✓		✓		✓		
7	Confianza de los trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución	✓		✓		✓		
8	Favorece la crítica constructiva	✓		✓		✓		
9	Provee continua estimulación.	✓		✓		✓		
10	Habla optimistamente sobre el futuro	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 CARISMA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Promueve el entusiasmo por la tarea	✓		✓		✓		
12	Suele ser una persona cercana al paciente	✓		✓		✓		
13	Hace sentir orgullo por trabajar con el	✓		✓		✓		
14	Su comportamiento es honesto	✓		✓		✓		
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución	✓		✓		✓		
16	Logra la confianza a través de su credibilidad	✓		✓		✓		
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	✓		✓		✓		
18	Escucha a sus colaboradores	✓		✓		✓		

19	Desarrolla el trabajo en equipo	✓		✓		✓		
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3 ESTIMULACION INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	✓		✓		✓		
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	✓		✓		✓		
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	✓		✓		✓		
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	✓		✓		✓		
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	✓		✓		✓		
26	Estimula a desarrollar ideas innovadoras	✓		✓		✓		
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	✓		✓		✓		
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	✓		✓		✓		
29	Anima a ser crítico.	✓		✓		✓		
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4 CONSIDERACION INDIVIDUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Presta atención personalizada	✓		✓		✓		
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas	✓		✓		✓		
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales	✓		✓		✓		
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	✓		✓		✓		
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	✓		✓		✓		

36	Ayuda mucho a las enfermeros recién llegados	✓		✓		✓	
37	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	✓		✓		✓	
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás	✓		✓		✓	
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los trabajadores y pacientes	✓		✓		✓	
40	Elogia a las colegas cuando realizan un buen trabajo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. RODRIGUEZ TABORDA ABEL DNI: 08012553

Especialidad del validador: Temático

- 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

..... de del 20.....

 DR. ABEL RODRIGUEZ TABORDA
 PSICOLOGO

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Liderazgo Transformacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL							
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución	✓		✓		✓		
2	Implicación en los valores de la institución	✓		✓		✓		
3	Implicación en los objetivos de la institución	✓		✓		✓		
4	Implicación en los procesos relevantes de la institución	✓		✓		✓		
5	Prioridades en la institución	✓		✓		✓		
6	Sentido de identidad con la institución	✓		✓		✓		
7	Confianza de los trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución	✓		✓		✓		
8	Favorece la crítica constructiva	✓		✓		✓		
9	Provee continua estimulación.	✓		✓		✓		
10	Habla optimistamente sobre el futuro	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 CARISMA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Promueve el entusiasmo por la tarea	✓		✓		✓		
12	Suele ser una persona cercana al paciente	✓		✓		✓		
13	Hace sentir orgullo por trabajar con el	✓		✓		✓		
14	Su comportamiento es honesto	✓		✓		✓		
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución	✓		✓		✓		
16	Logra la confianza a través de su credibilidad	✓		✓		✓		
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso	✓		✓		✓		
18	Escucha a sus colaboradores	✓		✓		✓		

19	Desarrolla el trabajo en equipo	✓		✓		✓	
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo	✓		✓		✓	
	DIMENSION 3 ESTIMULACION INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas	✓		✓		✓	
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente	✓		✓		✓	
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas	✓		✓		✓	
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo	✓		✓		✓	
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento	✓		✓		✓	
26	Estimula a desarrollar ideas innovadoras	✓		✓		✓	
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas	✓		✓		✓	
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas	✓		✓		✓	
29	Anima a ser crítico.	✓		✓		✓	
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer	✓		✓		✓	
	DIMENSION 4 CONSIDERACION INDIVIDUAL	Si	No	Si	No	Si	No
31	Presta atención personalizada	✓		✓		✓	
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas	✓		✓		✓	
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales	✓		✓		✓	
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas	✓		✓		✓	
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan	✓		✓		✓	

36	Ayuda mucho a las enfermeros recién llegados	✓		✓		✓	
37	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo	✓		✓		✓	
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás	✓		✓		✓	
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los trabajadores y pacientes	✓		✓		✓	
40	Elogia a las colegas cuando realizan un buen trabajo	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Fernández Lara Augusto DNI: 07675570

Especialidad del validador: temático

- 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

15 de 12 del 2016



Augusto Ricardo Fernández Lara
Mg. Adm. en la Educ.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Compromiso Organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Compromiso Afectivo							
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	✓		✓		✓		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	En esta organización me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	✓		✓		✓		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Compromiso Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Creo que debo mucho a esta organización	✓		✓		✓		
10	Esta organización se merece mi lealtad	✓		✓		✓		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	✓		✓		✓		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓		✓		✓		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✓		✓		
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	✓		✓		✓		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓		
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓		✓		✓		
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.	✓		✓		✓		
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz DNI: 09748659

Especialidad del validador: metodología

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

.....de.....del 20.....

V. Cadenillas A.

Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

CPRe 1009748659

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Compromiso Organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Compromiso Afectivo							
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	✓		✓		✓		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	En esta organización me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	✓		✓		✓		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Compromiso Normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Creo que debo mucho a esta organización	✓		✓		✓		
10	Esta organización se merece mi lealtad	✓		✓		✓		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	✓		✓		✓		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓		✓		✓		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✓		✓		
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	✓		✓		✓		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓		
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓		✓		✓		
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.	✓		✓		✓		
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

15 de 12 del 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dña. CADENILLAS ALBORNOZ DNI: 09748659

Especialidad del evaluador: metodología

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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


 Dña. Violeta Cadenillas Albornoz
 CPPe. 1009748659

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE : Compromiso Organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Compromiso Afectivo								
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	✓		✓		✓		
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.	✓		✓		✓		
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	✓		✓		✓		
4	En esta organización me siento como en familia.	✓		✓		✓		
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	✓		✓		✓		
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.	✓		✓		✓		
7	Me siento parte integrante de esta organización.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Compromiso Normativo								
8	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	✓		✓		✓		
9	Creo que debo mucho a esta organización	✓		✓		✓		
10	Esta organización se merece mi lealtad	✓		✓		✓		
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización	✓		✓		✓		
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓		✓		✓		
13	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Compromiso de continuidad								
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	✓		✓		✓		
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	✓		✓		✓		
16	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	✓		✓		✓		
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓		
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓		✓		✓		
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.	✓		✓		✓		
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. RODRIGUEZ TABADA ABEL DNI: 08012553

Especialidad del validador: Temático

- 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

.....de.....del 20.....



ABEL RODRIGUEZ TABADA
PSICOLOGO
C.R. 8.655

Firma del Experto Informante.

Anexo E. Base de datos de Confiabilidad de la variable 1 de la prueba piloto

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH: CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

K = Número de Items

S²_i = Varianzas de items

S²_{sum} = Varianza Total de la Prueba

$$\alpha = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{sum}^2} \right)$$

ELEMENTOS MUESTRALES	ITEMS																																								Σ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
E-1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2
E-2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E-3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E-4	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2
E-5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
E-6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
E-7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E-8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
E-9	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
E-10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
E-11	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
E-12	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2
E-13	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
E-14	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	
E-15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
E-16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
E-17	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3
E-18	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	
E-19	2	3	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3
E-20	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Varianza de Items	0,095	0,253	0,168	0,095	0,134	0,261	0,253	0,253	0,305	0,261	0,239	0,253	0,168	0,197	0,239	0,197	0,253	0,221	0,261	0,261	0,253	0,239	0,253	0,261	0,555	0,261	0,253	0,261	0,239	0,261	0,134	0,221	0,253	0,239	0,263	0,253	0,197	0,261	0,221	0,221	
Σ S ² _i	9,4632																																								S ² _{sum} 89,9579

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH: **0,9177** > **0,90** Confiabilidad del instrumento : ALTAMENTE CONFIABLE

Desarrollando la fórmula:
$$\alpha = \left(\frac{40}{40 - 1} \right) * \left(1 - \frac{9,4632}{89,9579} \right) = 0,9177$$

Anexo E. Base de datos de Confiabilidad de la variable 2 de la prueba piloto

COEFICIENTE ALFA DE CROMBACH: CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

K = Número de Items

S²_i = Varianzas de items

S²_{sum} = Varianza Total de la Prueba

$$\alpha = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{sum}^2} \right)$$

ELEMENTOS MUESTRALES	ITEMS																				Σ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
E-1	1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	79
E-2	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	1	1	2	2	6	1	6	6	1	6	1	86
E-3	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	1	1	2	2	6	1	6	6	1	6	1	86
E-4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	75
E-5	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	111
E-6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	111
E-7	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	1	1	2	2	6	1	6	6	1	6	1	86
E-8	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	1	1	2	3	6	1	6	6	1	6	1	87
E-9	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	68
E-10	6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	1	3	2	4	2	4	4	1	1	68
E-11	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	68
E-12	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	75
E-13	6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	1	3	2	4	2	4	1	2	1	1	63
E-14	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	75
E-15	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	2	3	6	1	6	6	1	6	1	93
E-16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	5	2	5	2	5	2	75
E-17	5	4	6	6	4	5	5	5	6	6	5	5	5	1	1	2	3	4	1	2	4	85
E-18	4	4	4	4	5	2	5	1	4	4	4	2	4	3	4	3	2	4	1	4	4	72
E-19	5	4	6	6	4	5	5	5	6	6	5	5	5	1	1	2	3	4	1	2	4	85
E-20	4	3	5	5	5	3	5	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	74
Varianza de Items	1,305	1,011	0,766	0,621	0,513	1,818	0,537	1,839	1,103	1,042	2,366	2,766	2,366	1,779	3,103	2,576	2,345	2,221	2,345	3,905	1,358	S ² _{sum} 168,200
ΣS²_i	37,684																					

COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH:

0,8148 > **0,80**

Confiabilidad del instrumento : MUY CONFIABLE

Desarrollando la fórmula:

$$\alpha = \left(\frac{21}{21 - 1} \right) * \left(1 - \frac{37,684}{168,200} \right) = 0,8148$$

Anexo. Interpretaciones de Rho de Spearman

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1.00 a + 1.00, donde:

Valor	Lectura
De - 0.91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0.90	Correlación alta
De - 0.41 a - 0.70	Correlación moderada
De - 0.21 a - 0.40	Correlación baja
De 0 a - 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0,71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

Nota: Bisquerra, (2009). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla.

Anexo F. Base de datos de liderazgo transformacional

Liderazgo transformacional																							
Suj.	Serv.	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D1	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	D2
Suj1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	15	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	22
Suj2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	14	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	15
Suj3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	17	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	16
Suj4	1	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	26	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27
Suj5	1	1	3	3	1	2	2	2	1	1	2	18	2	3	2	2	1	1	1	3	2	2	19
Suj6	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	17	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
Suj7	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	14	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	16
Suj8	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	15	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	19
Suj9	1	3	3	3	1	2	2	2	1	1	1	19	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	22
Suj10	1	3	3	3	1	3	1	3	3	3	1	24	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	26
Suj11	1	3	3	3	1	3	2	2	3	1	1	22	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	19
Suj12	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	13	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	17
Suj13	1	3	3	3	1	2	1	1	3	1	1	19	2	3	2	1	1	3	2	3	1	2	20
Suj14	1	3	3	3	1	2	1	1	1	1	2	18	2	3	2	1	3	3	3	2	3	1	23
Suj15	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	16	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	16
Suj16	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	15	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	20
Suj17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	21
Suj18	1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	25	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28
Suj19	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	12	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	23
Suj20	1	3	2	3	1	3	3	3	2	1	2	23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28
Suj21	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28
Suj22	1	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	24	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
Suj23	1	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Suj24	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	18	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	15
Suj25	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	16	1	3	1	2	1	2	3	2	2	2	19

Liderazgo transformacional																							
Suj54	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28	2	3	2	3	2	3	2	1	3	3	24
Suj55	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	22	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	21
Suj56	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	1	21	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	18
Suj57	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	20	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	23
Suj58	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	15
Suj59	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	24	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	26
Suj60	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	24	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21
Suj61	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	2	21	2	3	2	2	2	3	3	3	1	1	22
Suj62	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	28
Suj63	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	23	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	24
Suj64	3	3	3	3	1	3	3	1	2	1	1	21	2	3	1	2	1	3	3	3	2	1	21
Suj65	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	21	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21
Suj66	3	3	1	3	1	3	1	2	1	1	3	19	1	3	2	1	2	2	1	1	1	3	17
Suj67	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	25	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21
Suj68	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
Suj69	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	16	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	14
Suj70	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	1	20	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	24
Suj71	3	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	16	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	19
Suj72	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	24	2	3	1	2	2	3	3	3	4	2	25
Suj73	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	22	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	24
Suj74	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	26
Suj75	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	25	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	27
Suj76	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	2	3	3	3	2	2	2	3	4	2	26
Suj77	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	24	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	25
Suj78	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	24	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	25
Suj79	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	22	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	24
Suj80	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	22	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	24
Suj81	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	23

Liderazgo transformacional																							
Suj82	3	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	18	2	2	1	2	1	2	1	2	2	17	
Suj83	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	23
Suj84	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	23
Suj85	3	3	3	3	1	3	1	2	2	1	2	21	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28
Suj86	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	26	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	27
Suj87	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	26	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	26
Suj88	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	24
Suj89	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	25
Suj90	3	1	1	3	1	1	1	2	2	1	2	15	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	16
Suj91	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	25
Suj92	3	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	25	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	27
Suj93	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	26	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28
Suj94	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	21	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	26
Suj95	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	25
Suj96	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	21
Suj97	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Suj98	4	3	3	3	1	2	2	1	3	3	3	24	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	23
Suj99	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	28
Suj100	4	3	1	1	3	1	3	1	1	1	3	18	1	1	3	1	3	1	1	3	3	1	18
Suj101	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	25	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	24
Suj102	4	3	3	3	1	3	3	3	2	1	2	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Suj103	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	28	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	28
Suj104	4	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	24	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	26
Suj105	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Suj106	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	27	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	27
Suj107	4	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	25	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	26
Suj108	4	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	28
Suj109	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	26	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	26

Liderazgo transformacional																							
Suj110	4	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	24	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	26
Suj111	4	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	15	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	22
Suj112	4	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	14	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	15
Suj113	4	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	17	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	16
Suj114	4	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	26	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27
Suj115	4	1	3	3	1	2	2	2	1	1	2	18	2	3	2	2	1	1	1	3	2	2	19
Suj116	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	17	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
Suj117	5	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	14	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	16
Suj118	5	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	15	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	19
Suj119	5	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Suj120	5	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	14	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	18
Suj121	5	3	3	3	1	3	2	2	3	1	1	22	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	19
Suj122	5	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	17	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	27
Suj123	5	3	3	3	1	2	1	1	3	1	1	19	2	3	2	1	1	3	2	3	1	2	20
Suj124	5	3	3	3	1	2	1	1	1	1	2	18	2	3	2	1	3	3	3	2	3	1	23
Suj125	5	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	16	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	16
Suj126	5	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	15	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	20
Suj127	5	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	18	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	15
Suj128	5	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	16	1	3	1	2	1	2	3	2	2	2	19
Suj129	5	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	17	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
Suj130	5	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	14	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	16
Suj131	5	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	15	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	19
Suj132	5	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Suj133	5	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	14	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	18
Suj134	5	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	16	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	16
Suj135	5	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	13	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	16
Suj136	5	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	18	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	15
Suj137	6	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	16	1	3	1	2	1	2	3	2	2	2	19

Liderazgo transformacional																							
Suj138	6	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	17	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
Suj139	6	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	14	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	16
Suj140	6	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	15	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	19
Suj141	6	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Suj142	6	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	14	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	18
Suj143	6	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1	16	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	19
Suj144	6	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	18	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2	17
Suj145	6	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	22	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	24
Suj146	6	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	26
Suj147	6	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	25	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	27
Suj148	6	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	14	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	15
Suj149	6	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	16	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	15
Suj150	6	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	22	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27
Suj151	6	1	3	3	1	2	2	2	1	1	2	18	2	3	2	2	1	1	1	3	2	2	19
Suj152	6	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	17	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
Suj153	7	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	14	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	16
Suj154	7	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	15	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	16
Suj155	7	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	16	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	19
Suj156	7	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Suj157	7	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	16	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
Suj158	7	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	14	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	16
Suj159	7	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	15	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	19
Suj160	8	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Suj161	8	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	13	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	16
Suj162	8	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	14	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	16
Suj163	8	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	15	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	22
Suj164	8	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	14	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	15
Suj165	8	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	17	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	16

Liderazgo transformacional																							
Suj166	8	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	26	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27
Suj167	8	1	3	3	1	2	2	2	1	1	2	18	2	3	2	2	1	1	1	3	2	2	19
Suj168	8	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	17	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
Suj169	8	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	14	3	1	1	1	1	2	1	2	2	2	16
Suj170	8	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	15	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	19
Suj171	8	3	3	3	1	2	2	2	1	1	1	19	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	21
Suj172	8	2	3	3	1	3	1	3	3	3	1	23	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	23
Suj173	8	1	2	2	1	3	2	2	3	1	1	18	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	17
Suj174	8	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	14	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	23
Suj175	8	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1	15	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	18
Suj176	8	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2	15	2	3	2	1	3	2	3	2	3	1	22
Suj177	8	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	16	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	16
Suj178	8	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	15	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	20
Suj179	8	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	12	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	16
Suj180	8	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	13	2	3	2	1	3	2	3	2	3	1	22
Suj181	8	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	16	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	16
Suj182	8	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	13	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	18
Suj183	8	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2	15	2	3	2	1	3	2	3	2	3	1	22
Suj184	9	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	16	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	16
Suj185	9	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	15	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	20
Suj186	10	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	18	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	15
Suj187	10	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	14	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	17
Suj182	10	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	11	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	17

Liderazgo transformacional																							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	D3	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	D4	SUM	
2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	14	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	14	65	
1	1	1	1	2	3	1	2	1	3	16	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	19	64	
1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	15	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	19	67	
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	27	108	
3	3	1	2	2	3	1	2	3	3	23	1	2	2	3	1	3	3	3	1	2	21	81	
1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	14	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	17	60	
2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	15	2	2	1	3	1	1	1	3	1	2	17	62	
2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	18	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	20	72	
3	3	1	1	3	3	1	2	3	3	23	1	1	3	3	1	3	3	3	1	2	21	85	
3	3	1	3	2	3	1	2	3	3	24	1	3	2	3	1	3	3	3	1	3	23	97	
1	2	1	3	3	3	1	2	1	2	19	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	24	84	
2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	20	2	1	2	2	1	3	1	3	1	2	18	68	
3	3	1	2	1	1	1	2	3	3	20	1	2	1	1	1	3	3	3	1	2	18	77	
2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	18	1	2	3	2	1	3	3	3	1	2	21	80	
1	1	2	2	2	1	3	2	1	3	18	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	18	68	
2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	19	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	16	70	
2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	20	1	3	2	3	1	3	3	3	1	3	23	74	
1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	13	2	3	1	1	2	3	1	1	3	3	20	86	
3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	24	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	25	84	
3	2	1	3	3	3	1	2	3	2	23	1	3	3	3	1	3	2	3	1	3	23	97	
3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	27	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	26	109	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	28	111	
3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	25	1	2	3	3	1	3	3	3	1	3	23	103	
1	1	1	3	1	2	1	2	2	3	17	1	3	2	3	2	3	2	2	2	1	21	71	
2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	16	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	17	68	
3	2	1	2	3	3	1	2	3	2	22	1	2	3	3	1	3	3	3	1	3	23	97	
3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	26	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	24	106	

Liderazgo transformacional																						
3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	27	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	26	105
3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	26	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	25	101
2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	24	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	26	104
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	27	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	25	103
1	1	1	3	2	3	1	2	3	1	18	1	3	2	1	1	3	1	1	1	2	16	70
3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	25	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	24	97
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	27	106
3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	24	1	2	3	3	1	3	3	3	1	2	22	89
2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	23	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	25	94
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	25	107
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	23	80
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	13	97
2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	25	2	1	3	2	2	1	3	3	1	2	20	96
3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	24	1	2	3	3	1	3	3	3	2	3	24	97
3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	26	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	22	100
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	21	86
2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	26	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	15	88
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28	2	3	3	3	2	3	2	3	1	3	25	106
3	2	1	2	2	3	1	1	3	2	20	1	2	2	3	1	3	3	3	2	3	23	87
3	3	1	2	3	2	1	3	3	3	24	1	2	3	2	1	3	3	2	1	2	20	90
1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	13	1	1	1	2	1	3	2	3	3	2	19	69
3	3	1	3	2	3	1	1	3	3	23	1	3	2	3	1	3	3	3	3	2	24	92
2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	20	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	20	85
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	22	89
1	2	2	1	1	3	2	1	1	2	16	2	1	1	3	2	3	3	3	2	1	21	66
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	26	91
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	15	95
2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	19	1	2	2	3	1	3	2	3	2	2	21	83

Liderazgo transformacional																						
2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	17	1	1	2	2	1	3	2	3	1	2	18	74
3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	23	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	21	87
3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	20	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	21	71
2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	21	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	22	93
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	18	1	2	2	2	1	3	3	3	2	3	22	85
2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	25	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	25	93
3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	14	98
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	23	90
2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	22	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	23	87
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	15	72
3	1	1	2	2	1	1	3	1	1	16	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	15	67
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	24	90
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	116
1	3	1	1	2	1	1	1	1	3	15	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	14	59
1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	17	2	2	1	2	2	3	3	3	1	2	21	82
2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	24	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	22	81
3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	25	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	25	99
2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	27	98
3	3	1	2	1	2	1	3	3	3	22	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	18	87
2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	24	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	25	101
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	18	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	21	93
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	22	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	24	95
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	22	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	24	95
2	3	1	2	3	3	1	3	2	3	23	1	2	3	3	1	3	3	3	2	2	23	92
2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	25	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	25	96
3	2	1	2	3	3	1	2	3	2	22	1	2	3	3	1	2	2	2	2	1	19	86
2	2	1	1	1	1	1	2	3	1	15	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	15	65
3	2	1	2	3	3	1	2	3	2	22	1	2	3	3	1	2	2	2	2	3	21	88

Liderazgo transformacional																						
3	2	1	2	3	3	1	2	3	2	22	1	2	3	3	1	2	2	2	2	3	21	88
3	3	1	2	2	3	1	3	3	3	24	1	2	2	3	1	3	3	3	1	3	22	95
2	3	1	2	2	3	1	3	2	3	22	1	2	2	3	1	3	3	3	2	2	22	97
2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	24	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	24	100
2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	26	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	27	105
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	18	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	21	92
3	1	1	2	2	1	1	1	3	2	17	1	2	2	1	1	3	3	1	1	2	17	65
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	18	1	2	2	2	1	3	3	3	2	2	21	92
2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	24	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	25	101
3	3	1	2	2	3	1	3	3	3	24	1	2	2	3	1	3	2	3	3	3	23	101
3	3	1	2	2	3	1	2	3	3	23	1	2	2	3	1	3	3	2	2	2	21	91
3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	25	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	27	106
2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	20	1	2	2	2	1	3	3	2	2	2	20	83
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	115
3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	23	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	23	93
3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	25	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	25	107
1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	14	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	15	65
3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25	101
3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	25	1	2	3	3	1	3	3	3	1	3	23	102
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	116
2	3	1	2	3	2	1	2	2	3	21	1	2	3	2	1	3	3	3	3	2	23	94
3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	26	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	25	108
2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	19	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	24	97
2	3	1	2	3	3	1	2	2	3	22	1	2	3	3	1	3	3	3	1	3	23	96
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	28	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	26	106
2	2	1	3	3	3	1	2	2	2	21	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	25	98
3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	25	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	24	99
2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	14	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	14	65

Liderazgo transformacional																						
1	1	1	1	2	3	1	2	1	3	16	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	19	64
1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	15	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	19	67
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	27	108
3	3	1	2	2	3	1	2	3	3	23	1	2	2	3	1	3	3	3	1	2	21	81
1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	14	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	17	60
2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	15	2	2	1	3	1	1	1	3	1	2	17	62
2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	18	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	20	72
1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	14	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	12	48
1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	17	1	3	2	3	1	2	2	2	1	2	19	68
1	2	1	3	3	3	1	2	1	2	19	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	24	84
3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	24	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	23	91
3	3	1	2	1	1	1	2	3	3	20	1	2	1	1	1	3	3	3	1	2	18	77
2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	18	1	2	3	2	1	3	3	3	1	2	21	80
1	1	2	2	2	1	3	2	1	3	18	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	18	68
2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	19	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	16	70
1	1	1	3	1	2	1	2	2	3	17	1	3	2	3	2	3	2	2	2	1	21	71
2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	16	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	17	68
1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	14	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	17	60
2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	15	2	2	1	3	1	1	1	3	1	2	17	62
2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	18	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	20	72
1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	14	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	12	48
1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	17	1	3	2	3	1	2	2	2	1	2	19	68
1	1	2	2	2	1	3	2	1	3	18	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	18	68
2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	19	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	16	64
1	1	1	3	1	2	1	2	2	3	17	1	3	2	3	2	3	2	2	2	1	21	71
2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	16	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	17	68
1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	14	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	17	60
2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	15	2	2	1	3	1	1	1	3	1	2	17	62

Liderazgo transformacional																						
2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	18	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	20	72
1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	14	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	12	48
1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	17	1	3	2	3	1	2	2	2	1	2	19	68
2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	24	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	22	81
2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	20	1	3	2	3	2	3	2	2	2	1	21	76
2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	25	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	27	98
3	3	1	2	1	2	1	3	3	3	22	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	18	87
2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	24	2	3	3	3	2	3	3	3	1	2	25	101
1	1	1	1	2	3	1	2	1	3	16	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	19	64
1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	15	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	19	65
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	27	104
3	3	1	2	2	3	1	2	3	3	23	1	2	2	3	1	3	3	3	1	2	21	81
1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	14	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	17	60
2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	15	2	2	1	3	1	1	1	3	1	2	17	62
2	1	2	1	1	1	2	2	3	2	17	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	20	68
2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	18	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	20	73
1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	14	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	12	50
1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	14	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	17	59
2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	15	2	2	1	3	1	1	1	3	1	2	17	62
2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	18	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	20	72
1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	14	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	12	48
1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	17	1	3	2	3	1	2	2	2	1	2	19	65
2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	15	2	2	1	3	1	1	1	3	1	2	17	62
2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	14	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	14	65
1	1	1	1	2	3	1	2	1	3	16	3	1	3	1	2	2	1	2	2	2	19	64
1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	15	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	19	67
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	26	107
3	3	1	2	2	3	1	2	3	3	23	1	2	2	3	1	1	3	1	1	2	17	77

Liderazgo transformacional																						
1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	14	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	17	60
2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	15	2	2	1	3	1	1	1	3	1	2	17	62
2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	18	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	20	72
3	3	1	1	3	3	1	2	3	3	23	1	1	3	3	1	3	3	3	1	2	21	84
3	3	1	3	2	3	1	2	3	3	24	1	3	2	3	1	3	3	3	1	3	23	93
1	2	1	3	3	3	1	2	1	2	19	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	24	78
2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	22	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	18	77
3	3	1	2	1	1	1	2	3	3	20	1	2	1	1	1	3	3	3	1	2	18	71
2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	18	1	2	3	2	1	1	3	3	1	2	19	74
1	1	2	2	2	1	3	2	1	3	18	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	18	68
2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	19	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	16	70
1	1	1	2	1	1	1	2	3	3	16	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	15	59
2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	18	1	2	3	2	1	3	2	3	1	2	20	73
1	1	2	2	2	1	3	2	1	3	18	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	17	67
3	3	1	2	1	1	1	2	3	3	20	1	2	1	1	1	2	1	3	1	2	15	66
2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	18	1	2	3	2	1	3	3	3	1	2	21	76
1	1	2	2	2	1	3	2	1	3	18	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	17	67
2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	19	2	3	1	1	2	1	1	2	1	2	16	70
1	1	1	3	1	2	1	2	2	3	17	1	3	2	3	2	3	2	2	2	1	21	71
2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	16	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	17	64
2	1	1	2	1	1	1	2	3	3	17	1	2	1	1	1	2	1	3	1	2	15	60

Compromiso organizacional																								
3	4	3	4	4	3	5	26	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	6	4	3	4	4	32	81
4	2	3	3	3	5	4	24	3	3	4	4	4	1	19	3	3	3	2	2	6	4	4	27	70
3	3	2	3	3	3	3	20	2	2	3	2	3	1	13	1	1	3	2	3	3	3	4	20	53
4	3	3	4	3	4	4	25	4	3	4	4	5	4	24	4	4	5	4	3	3	5	4	32	81
5	3	4	6	4	3	5	30	5	4	3	6	5	4	27	4	3	3	4	5	4	5	4	32	89
3	4	5	3	5	6	4	30	3	4	4	3	3	1	18	1	3	4	2	3	1	3	5	22	70
3	1	3	4	1	4	1	17	1	3	1	2	4	1	12	1	2	3	2	1	1	4	3	17	46
4	4	3	3	3	3	3	23	3	3	3	2	3	1	15	1	1	4	2	3	3	3	3	20	58
3	5	3	5	4	4	5	29	3	2	3	3	3	1	15	1	1	4	2	5	5	3	5	26	70
3	3	4	5	4	4	4	27	2	3	3	3	4	2	17	5	2	5	2	3	4	4	4	29	73
4	4	6	4	4	4	5	31	5	6	5	4	5	1	26	2	1	3	1	4	4	6	4	25	82
3	4	4	3	4	4	5	27	5	4	5	4	5	1	24	1	4	4	2	3	4	5	4	27	78
3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	3	3	4	1	17	2	2	4	2	4	4	4	4	26	65
5	4	5	5	4	5	4	32	5	5	5	5	4	2	26	4	4	4	4	5	5	4	4	34	92
2	5	5	5	3	5	5	30	5	5	3	2	5	1	21	1	2	6	2	3	5	5	4	28	79
4	4	4	3	4	4	4	27	5	6	4	3	5	1	24	4	4	4	2	3	5	5	4	31	82
3	4	4	3	3	3	4	24	2	3	3	3	3	1	15	1	1	3	2	3	3	3	4	20	59
3	2	3	3	3	4	4	22	3	4	3	3	4	1	18	1	1	4	2	3	3	4	4	22	62
3	2	3	4	2	3	4	21	3	4	3	2	4	2	18	2	2	3	4	3	2	4	3	23	62
3	4	2	5	4	4	6	28	5	6	5	4	5	1	26	1	3	3	1	4	4	6	4	26	80
3	2	2	5	6	3	4	25	2	2	4	2	4	1	15	3	1	4	2	4	4	4	4	26	66
3	4	4	4	4	5	4	28	5	2	4	3	5	2	21	1	2	6	2	4	4	5	4	28	77
2	3	3	5	3	3	3	22	2	2	2	2	4	1	13	4	4	4	2	3	3	4	5	29	64
3	2	3	4	2	3	4	21	3	3	3	3	3	1	16	3	2	5	4	3	3	3	2	25	62
3	4	4	3	3	3	4	24	4	6	4	3	4	1	22	3	3	4	6	3	4	4	6	33	79
4	3	4	5	4	4	4	28	4	4	4	4	4	1	21	1	3	3	2	4	4	4	4	25	74
1	2	2	4	2	3	3	17	2	2	3	3	3	1	14	2	3	3	2	3	3	3	1	20	51
4	3	3	1	3	3	4	21	4	5	2	4	6	1	22	5	4	4	1	4	3	6	4	31	74

Compromiso organizacional																								
2	6	2	3	6	2	2	23	5	4	2	2	2	2	17	3	3	2	2	2	3	5	4	24	64
3	3	3	4	2	3	3	21	3	3	2	2	6	1	17	3	3	3	1	3	4	3	4	24	62
4	4	2	2	3	3	3	21	2	4	3	3	3	1	16	1	3	3	2	2	3	3	2	19	56
1	1	1	4	4	1	1	13	2	2	2	3	5	1	15	4	2	2	3	4	3	5	5	28	56
2	2	5	2	2	2	2	17	1	4	2	3	2	1	13	5	1	5	3	3	3	2	5	27	57
3	3	3	3	3	4	4	23	4	3	3	3	4	1	18	2	2	4	3	3	3	4	4	25	66
4	4	3	4	3	4	3	25	4	3	4	3	3	2	19	4	4	3	3	4	4	3	4	29	73
3	3	3	4	4	3	4	24	2	2	2	2	4	1	13	4	3	3	3	5	3	4	4	29	66
5	5	5	5	4	5	5	34	4	4	6	4	4	1	23	4	4	4	6	5	6	4	5	38	95
2	3	3	2	2	3	3	18	4	4	3	3	4	1	19	3	3	5	2	2	3	4	3	25	62
4	3	3	4	4	3	3	24	3	3	3	2	4	1	16	2	3	4	4	6	3	4	4	30	70
2	2	2	3	3	3	4	19	2	2	3	3	3	3	16	2	2	3	3	4	4	3	4	25	60
1	2	1	2	2	1	2	11	2	2	2	1	2	2	11	4	2	2	2	2	3	2	2	19	41
2	2	2	2	2	4	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	4	3	3	5	26	61
3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	4	4	4	1	20	3	4	4	4	4	3	4	4	30	71
3	3	3	2	2	4	2	19	4	3	3	3	2	3	18	2	1	3	1	3	2	2	4	18	55
4	3	3	4	3	3	3	23	4	3	2	3	3	2	17	2	4	3	2	3	3	3	4	24	64
3	6	2	2	3	3	6	25	3	3	3	2	6	1	18	3	1	4	3	3	3	5	3	25	68
5	3	3	3	3	4	6	27	4	3	3	3	5	1	19	2	1	5	1	4	3	5	6	27	73
3	3	3	4	4	3	4	24	2	3	3	3	3	1	15	3	3	3	3	3	3	3	6	27	66
2	2	2	2	3	2	2	15	4	4	4	4	4	3	23	3	2	4	3	4	4	4	4	28	66
3	4	3	3	2	3	3	21	4	3	2	3	3	1	16	4	4	4	3	4	3	3	4	29	66
4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	3	3	2	20	3	3	4	4	3	3	3	6	29	76
4	4	3	1	3	6	3	24	3	3	2	3	3	1	15	2	3	3	3	3	4	3	4	25	64
3	4	3	1	3	6	3	23	3	4	2	3	3	1	16	2	3	3	3	3	4	3	4	25	64
3	2	1	1	3	3	4	17	3	3	4	4	4	1	19	2	3	3	3	4	4	4	4	27	63
3	4	4	3	3	3	4	24	3	3	4	4	4	1	19	2	3	3	3	4	4	4	4	27	70
4	3	4	1	6	4	4	26	4	4	4	2	6	1	21	2	3	4	3	3	4	6	4	29	76

Compromiso organizacional																								
2	2	2	1	6	2	2	17	2	3	2	2	1	1	11	2	1	2	2	3	2	1	2	15	43
4	4	4	1	5	4	4	26	4	4	4	2	6	1	21	2	3	4	3	3	4	6	4	29	76
4	3	4	1	5	4	4	25	4	2	4	2	6	1	19	2	3	4	3	3	4	5	4	28	72
4	4	5	2	5	5	5	30	4	4	5	2	5	1	21	1	4	4	5	2	2	5	2	25	76
4	5	5	4	4	5	4	31	5	4	4	5	5	1	24	2	5	4	4	4	5	5	5	34	89
4	6	5	4	4	5	4	32	5	4	4	6	5	1	25	2	5	4	6	4	5	5	5	36	93
4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	3	3	4	3	21	2	3	4	4	3	3	4	5	28	76
4	4	4	3	4	4	4	27	2	4	3	3	1	3	16	2	3	4	4	4	4	1	5	27	70
1	2	2	2	1	1	2	11	2	2	2	2	2	1	11	1	3	4	2	2	2	2	1	17	39
4	4	4	3	4	4	4	27	2	1	3	3	1	3	13	2	3	4	4	3	3	1	5	25	65
3	4	3	3	3	3	3	22	1	2	2	3	1	1	10	4	4	4	2	4	3	1	4	26	58
2	3	5	6	4	5	4	29	4	4	3	3	3	1	18	3	4	5	3	6	4	3	5	33	80
4	4	5	4	4	6	5	32	6	4	3	3	1	1	18	3	4	4	3	6	5	1	5	31	81
4	5	5	4	4	5	5	32	3	4	4	4	1	1	17	3	5	4	3	5	4	1	5	30	79
3	4	5	3	3	6	3	27	4	3	4	4	2	1	18	3	5	5	3	6	4	2	5	33	78
4	4	4	4	4	5	5	30	5	4	3	3	2	1	18	3	4	4	3	4	5	2	5	30	78
3	5	5	5	4	5	5	32	4	3	3	3	2	1	16	3	4	4	3	4	4	2	5	29	77
2	4	5	4	4	5	5	29	5	4	3	3	2	1	18	3	4	5	3	5	4	2	5	31	78
2	4	1	1	4	1	3	16	3	4	4	4	2	1	18	2	5	4	3	4	5	2	5	30	64
4	5	4	5	3	5	5	31	5	3	5	5	5	1	24	4	4	4	3	4	3	5	5	32	87
5	4	5	4	5	6	5	34	5	6	5	4	2	1	23	1	4	4	4	4	6	2	4	29	86
3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	1	15	3	3	3	1	6	5	2	5	28	64
3	5	5	5	4	4	5	31	3	4	2	3	4	1	17	2	5	3	1	3	4	4	4	26	74
3	5	4	5	4	4	5	30	4	4	3	3	2	1	17	1	2	4	2	5	4	2	3	23	70
5	5	4	4	5	5	5	33	4	3	4	4	5	1	21	1	2	4	3	5	5	5	3	28	82
4	4	5	5	5	4	5	32	4	5	2	4	4	1	20	4	3	5	2	5	4	4	3	30	82
5	4	6	5	5	5	5	35	4	4	2	2	5	1	18	1	2	5	2	4	5	5	3	27	80
4	4	4	6	4	4	5	31	3	4	3	3	4	1	18	1	2	5	2	4	5	4	4	27	76

Compromiso organizacional																								
1	2	2	1	4	2	1	13	3	4	2	2	2	2	15	2	2	2	1	2	2	2	15	43	
2	2	2	2	3	2	5	18	2	4	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	1	2	1	14	46
1	2	2	3	1	3	1	13	4	3	1	1	3	1	13	1	5	2	2	3	1	3	1	18	44
1	1	1	3	1	1	2	10	2	1	1	2	1	1	8	1	2	1	1	3	1	1	1	11	29
2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	3	2	2	1	13	2	2	2	1	2	5	2	1	17	45
3	2	2	2	3	3	5	20	3	3	3	2	6	1	18	3	1	4	3	6	3	6	3	29	67
5	3	2	2	2	2	5	21	4	2	2	2	5	2	17	2	1	5	1	2	3	5	2	21	59
3	3	3	4	4	3	4	24	2	3	3	3	3	1	15	3	3	3	3	3	3	3	5	26	65
4	4	4	3	3	4	4	26	4	4	4	4	4	3	23	3	2	4	3	2	4	4	4	26	75
3	4	3	3	2	3	3	21	4	3	2	3	3	1	16	4	4	4	3	4	3	3	4	29	66
3	1	2	2	3	2	2	15	1	5	1	2	2	1	12	1	3	1	5	2	2	2	1	17	44
3	2	2	2	2	2	1	14	1	2	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	3	3	3	23	51
2	3	2	2	3	4	3	19	4	3	2	3	3	1	16	3	3	4	2	3	5	3	4	27	62
2	2	2	2	2	3	2	15	3	2	2	3	2	1	13	1	2	2	3	2	1	2	2	15	43
3	2	2	1	4	2	1	15	3	4	2	2	6	2	19	2	2	2	1	2	2	5	3	19	53
2	2	2	2	3	2	5	18	2	4	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	1	2	1	14	46
4	2	2	3	1	1	1	14	4	3	1	1	3	1	13	1	6	2	2	3	1	3	1	19	46
2	2	2	3	1	3	1	14	4	3	1	1	3	1	13	1	5	2	2	3	1	3	1	18	45
1	1	1	3	1	1	2	10	2	1	1	2	1	1	8	1	2	1	1	3	1	1	1	11	29
3	2	2	1	2	2	1	13	3	4	2	2	5	2	18	2	2	2	1	2	2	5	3	19	50
2	2	2	2	3	2	5	18	2	4	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	1	2	1	14	46
4	2	2	3	1	3	1	16	4	3	1	1	3	1	13	1	5	2	2	3	1	3	1	18	47
1	1	1	3	1	1	2	10	2	1	1	2	1	1	8	1	2	1	1	3	1	1	1	11	29
2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	3	2	4	1	15	2	2	2	1	4	5	4	1	21	51
2	2	2	2	3	2	5	18	2	4	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	1	2	1	14	46
2	2	2	1	2	2	3	14	1	1	2	2	3	1	10	1	1	3	1	1	2	3	2	14	38
3	1	2	2	3	2	5	18	1	5	1	2	2	1	12	1	1	1	5	2	2	2	1	15	45
3	2	2	2	2	2	1	14	1	2	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	3	3	3	23	51

Compromiso organizacional																								
2	3	2	4	3	2	3	19	4	3	2	3	3	1	16	3	1	4	2	3	5	3	4	25	60
2	2	2	1	2	1	2	12	3	2	2	3	2	1	13	1	1	2	3	2	1	2	2	14	39
3	2	2	1	4	2	1	15	3	4	2	2	5	2	18	2	1	2	1	2	2	5	3	18	51
2	2	2	2	3	2	5	18	2	4	2	2	2	2	14	2	1	2	2	2	1	2	1	13	45
4	2	2	3	1	3	1	16	4	3	1	1	3	1	13	1	5	2	2	3	1	3	1	18	47
4	3	3	3	3	3	5	24	2	3	5	2	5	1	18	2	2	4	2	2	2	5	2	21	63
3	3	4	4	3	4	4	25	4	3	3	3	4	1	18	3	2	3	2	4	4	4	2	24	67
3	3	2	6	3	4	3	24	3	2	2	6	3	1	17	6	2	3	2	3	3	3	2	24	65
4	2	2	2	1	5	1	17	5	1	3	1	1	1	12	4	2	2	2	4	2	1	1	18	47
2	4	3	3	3	4	4	23	4	4	3	3	4	1	19	3	3	4	2	4	3	4	2	25	67
2	1	3	2	2	4	2	16	4	3	3	3	4	1	18	1	2	3	2	2	3	4	3	20	54
1	6	1	3	1	1	5	18	1	4	6	4	1	4	20	4	1	1	4	1	1	1	2	15	53
2	2	1	3	3	1	2	14	2	1	1	3	1	1	9	2	3	2	2	2	2	1	2	16	39
2	4	2	2	3	4	2	19	4	2	3	3	2	1	15	3	3	2	2	2	1	2	4	19	53
2	2	3	4	3	4	4	22	4	3	3	3	4	1	18	1	2	3	3	3	3	4	3	22	62
1	5	1	3	1	1	5	17	1	4	5	4	1	4	19	4	1	1	2	1	1	1	2	13	49
2	4	3	3	3	4	4	23	4	4	3	3	4	1	19	3	3	4	2	4	3	4	4	27	69
2	2	3	4	3	4	4	22	4	3	3	3	4	1	18	1	2	3	3	3	3	6	3	24	64
1	5	1	3	1	1	6	18	1	4	5	4	1	4	19	4	1	1	4	1	1	1	2	15	52
2	2	1	3	3	1	2	14	4	1	2	3	1	1	12	2	1	2	2	2	2	1	2	14	40
2	2	2	1	1	2	2	12	5	2	2	2	2	1	14	4	2	2	2	1	2	2	2	17	43
1	2	1	1	2	2	2	11	2	2	2	3	2	2	13	1	1	2	2	2	2	2	2	14	38
2	2	3	3	3	2	2	17	1	1	3	3	1	1	10	2	2	1	2	1	3	1	1	13	40



EVALUACIÓN N° 026- 2017 -CEIB-EI-OACDI-HNDM

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO DE LIMA, 2017"

Investigador Principal: TAMARA BARRA TELLO

El Comité de Ética en Investigación concluye que:

- 1 El investigador se encuentra calificado para la conducción de la investigación.
- 2 El protocolo sigue lineamientos metodológicos y éticos.
- 3 El consentimiento informado brinda la información necesaria en forma adecuada.

Por tanto, el comité expide el presente documento de **APROBACIÓN Y OPINIÓN FAVORABLE** del presente estudio.

El investigador alcanzará al comité un informe al término del estudio.

El presente documento tiene vigencia por un año. Si aplica, el protocolo y reporte parcial deberán ser enviados al comité para reevaluación cuatro semanas antes de expirar la fecha de la presente aprobación.

Atentamente,

Lima, 20 de abril 2017

COMITÉ DE ETICA EN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"
Dr. Jorge A. YARISUECA GUTIERREZ
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ETICA
EN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA

JAYG*PCEIB*LNBC*HNDM

www.minsa.gob.pe/h2demayo
hdosdemayo@minsa.gob.pe
hdosdemayo@hotmail.com

Parque Historia de la
Medicina Peruana s/n
Cercado de Lima
Tlf. 328-00-28, 328-00-35
RUC: 20160388570

Anexo H. Artículo científico**Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima 2017**

Br. Barra Tello Tamara Carolina

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de enfermería del hospital Dos de Mayo 2017. 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 477 y la muestra estuvo conformada 188 enfermeras. De acuerdo a los resultados existe relación significativa el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,770.

Palabras clave

Liderazgo transformacional, compromiso organizacional

Abstract

The present research had as general objective to determine the relationship that exists between the transformational leadership and the organizational commitment of the nursing staff of Dos de Mayo 2017 hospital. The methodology used was within a quantitative approach to take into account in data collection and data processing using statistics, the method used was hypothetical deductive, the type of research was substantive with a descriptive correlational level, the population was conformed By 477

and the sample was conformed 188 nurses. According to the results, there is a significant relationship between the transformational leadership and the organizational commitment in the HNMD nurses. Since the calculated level of significance is $p < .05$ and Spearman's Rho correlation coefficient has a value of ,770.

Keywords

Transformational leadership, organizational commitment

Introducción

Panadero (2013) realizó el trabajo de investigación titulado “Características del Liderazgo de los Estilos Transformacional / Transaccional en los Profesionales de Enfermería de una IPS de Bogotá 2012”, en Colombia en el año 2013, cuyo objetivo fue de identificar las características del liderazgo y los estilos transaccional y transformacional en las enfermeras. El método utilizado fue de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra estuvo conformada con un total de 77 licenciadas en enfermería, llegando a las siguientes conclusiones: Aplicando el cuestionario MLQ5x en versión líder se logró identificar las características del liderazgo transaccional y transformacional, identificando las características del liderazgo transformacional en su influencia idealizada conductual en un 62%, motivación inspiracional 80%, estimulación intelectual 70%, esfuerzo extra 80%, efectiva 80%, satisfacción 85% ; encontrándose un liderazgo transformacional con tendencia a la categoría alta y un liderazgo transaccional con tendencia a categoría baja. En el presente trabajo se recomendó que es importante incluir programas y estrategias para el desarrollo del liderazgo, así mismo mediante seminarios, simposios y congresos para fortalecer el liderazgo en enfermería.

Mallque (2016) en su estudio titulado “Liderazgo transformacional y clima organizacional de los usuarios internos del Centro Médico Ocupacional Medsolutions. Magdalena del Mar 2016 ”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables a estudiar el liderazgo transformacional y el clima organizacional el enfoque fue cuantitativo, tipo de investigación básica con un nivel descriptivo correlacional , método utilizado fue hipotético deductivo con una muestra de 80 trabajadores del centro médico, llegando a las siguientes conclusiones en la parte descriptiva que el 34% de los encuestados manifestaron que el liderazgo transformacional es alto , el 13% es medio y el 53% de los encuestados manifestaron que es bajo en cuanto al clima organizacional los trabajadores manifestaron que existe un clima organizacional alto 30% , el 16% medio y el 54% es bajo. En la parte

inferencial se concluyó que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformación y el clima organizacional con p valor de 0,000 menor a 0,05, por lo tanto existe una relación significativa que a más liderazgo transformación mejor clima organizacional .

Concepto de liderazgo

Según Cuevas (2011) planteo que “El liderazgo es un tema crucial hoy día, en donde las fronteras se han abierto al comercio global; en donde las organizaciones y empresas permanentemente se encuentran en una constante lucha por ser cada vez más competitivas, lo que ha generado que las personas quienes la conforman sean eficientes y capaces de dar mucho de sí para el bienestar de la organización o empresa” (p. 107).

Liderazgo transformacional de Bass

El liderazgo transformacional es aquel que efectivamente genera cambio en el nivel de motivación del seguidor para alcanzar desempeños sobresalientes y, en la versión inicial del modelo, dependería de cuatro tipos de comportamiento, denominados las 4 dimensiones: influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual y motivación Inspiracional (Bass, 1996).

Dimensiones del liderazgo transformacional

Según Bass (1996) el liderazgo transformacional es decir su modelo, dependería de cuatro tipos de comportamiento, denominados las 4 I's: influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual y motivación inspiracional. Para este estudio se toma como dimensiones:

Dimensión 1: Influencia idealizada o carisma.

El carisma es uno de los comportamientos indispensable que debe tener todo líder existiendo coherencia entre sus valores, creencias, principios y objetivos. Según el MLQ es el 60% de la influencia del líder sobre sus seguidores, teniendo en claro los objetivos que desea, toma en cuenta las consecuencias morales y éticas de las decisiones adoptadas, expresa sus valores y creencias más importantes.

Dimensión 2: Consideración individual.

En esta dimensión se refiere a los comportamientos dirigidos a demostrar el afecto y preocupación por el desenvolvimiento personal de los seguidores. El líder debe sentirse un miembro más del grupo para poder tener esa consideración a sus seguidores considerando sus habilidades, destrezas y ayudarlo a concretar sus aspiraciones fortaleciendo sus capacidades.

Dimensión 3: Estimulación intelectual.

Está orientado a estimular el análisis de problemas y buscar soluciones asertivas, se evalúa la capacidad de cómo resolver los problemas, manejar conflictos de forma distinta, el poder ser innovador en nuevas propuestas de trabajo, estar en constante capacitación para estar a la vanguardia de los nuevos cambios.

Dimensión 4: Motivación inspiracional.

La motivación que debe existir para realizar el trabajo demostrando confianza de los logros que realiza expresando una visión estimuladora del futuro para alcanzar las metas deseadas, expone los beneficios para cada integrante por alcanzar las metas organizacionales que todos debes estar comprometidos con la visión de la organización.

Definición de compromiso organizacional

Luthans (2008) mencionó que el compromiso organizacional como actitud tiene las siguientes características: a) fuerte deseo de seguir siendo miembro de una organización en particular; b) disposición a realizar un gran esfuerzo en beneficio de la organización; y, c) creencia firme en los valores y las metas de la organización, así como la aceptación de estos.

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Se refiere a la identificación de un empleado con la organización, así como una fuerte vinculación emocional; representa el apego emocional de los empleados con la organización y sus objetivos, y se produce cuando hay sincronización entre los valores, los objetivos individuales y organizacionales. Una característica que a menudo se presenta en los empleados que tienen el compromiso afectivo es que les gustaría continuar como miembros de la organización a medida que desarrollan su pertenencia con la misma. El compromiso afectivo se integra de nueve elementos. El primer término en la dimensión compromiso afectivo se da cuando los miembros de una organización trabajan como una familia que a lo largo de la historia ha prevalecido como una institución viva y universal, como la base de toda cultura. (Ramos, 2005).

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

El componente de continuidad se refiere a la necesidad de permanecer en la empresa. Este empleado se caracteriza por tener antigüedad en la empresa, por lo tanto su compromiso está relacionado con la inversión de tiempo y esfuerzo que ha realizado y los privilegios que perdería si dejara ésta en la búsqueda de un mejor empleo. Dejarla sería perder algo. Tiene que ver con el aspecto material, más que con el sentimental. Se diferencia con los cambios en la calidad y cantidad de contribuciones y costos percibidos por el trabajador (Loli y Cuba, 2007).

Dimensión 3: Compromiso normativo

El compromiso normativo es una dimensión con similitud del compromiso afectivo, apegado a las emociones y cuyo núcleo en ambos es la lealtad. Estos sentimientos tienen su origen en la formación de valores en el hogar o en otras organizaciones como es la escuela. Este trabajador siente deuda con la organización que le dio la oportunidad de trabajar y siente que sería una deslealtad abandonarla. Es pues, este tipo de colaborador, el trabajador “incondicional”. Resulta del sentimiento de obligación o deber moral hacia la reciprocidad: el desequilibrio cognitivo experimentado por la persona al ver que la organización le ha dado suficiente y se siente con una deuda moral de lealtad y reciprocidad. En estas circunstancias la organización es vista más atractiva que otras, y por lo tanto el deseo de permanecer en ella es una obligación (Meyer y Allen, 1997).

Metodología

El método de investigación es hipotético deductivo y 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 tipo de investigación fue sustantiva con un nivel descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 477 y la muestra estuvo conformada 188 enfermeras, los datos se obtuvieron mediante de encuesta utilizando como instrumento un cuestionario y para la confiabilidad de utilizo el Alfa de Cronbach.

Resultados

En los resultados descriptivos se encontró que de los 188 encuestados percibieron que, el 20.7% presentan un nivel desfavorable, el 50.5% presentan nivel regular y el 28.7% presenta un nivel favorable con respecto al liderazgo transformacional en Enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017 y el 42% presentan un nivel bajo, el 55.9% presentan nivel medio y el 2.1% presenta un nivel favorable con respecto al compromiso organizacional según las enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017.

Los resultados de la contrastación de hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.770** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p <$

0.05); por lo que se rechaza la hipótesis nula, de los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.722** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula; para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.726** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula; para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.703** lo que se interpreta como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula y para contrastar la cuarta hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.639** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Discusión

Las enfermeras presentan el 50.5% un nivel regular con respecto al liderazgo transformacional, Panadero (2014) encontrándose en enfermeras un liderazgo transformacional con tendencia a la categoría alta y un liderazgo transaccional con tendencia a categoría baja. En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor ** $p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre el liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional en Enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima, 2017, coincidiendo con la investigación de Loza (2014) que encontró asociación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional, con una dependencia mostrada con un X^2 calculado de 24.82 y un X^2 tabular de 9.49 con 4 grados de libertad y 0.05 de nivel de significancia en profesores. En un estudio similar de Zegarra y Condorhuaman (2014) sobre marketing y compromiso organizacional encontró que existen correlaciones significativas y positivas entre el marketing interno y el compromiso organizacional en esta muestra de trabajadores ($r = 0.77$), por lo revisado consideramos que la variable compromiso organizacional guarda relación significativa con las variables, entendiéndose que al existir compromiso organizacional un trabajador es más productivo. Esto se debe que a más marketing más compromiso organizacional

existiendo una relación directa positiva debido a la importancia del marketing en una institución de cómo se vende a los usuarios y para eso los trabajadores deben sentirse comprometidos con la institución.

Conclusiones

Primera:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM.; puesto que el nivel de significancia calculada de (0,000) para una $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,770 equivale a una correlación moderada.

Segunda:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la influencia idealizada ò carisma y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM; puesto que el nivel de significancia calculada de (0,000) para una $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,722 equivale a una correlación alta.

Tercera:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la motivación inspiradora y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM; puesto que el nivel de significancia calculada de (0,000) para una $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,726 equivale a una correlación alta .

Cuarta:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM; puesto que el nivel de significancia calculada de (0,000) para una $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,703 equivale a una correlación alta.

Quinta:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional en las enfermeras del HNDM; puesto que el nivel de significancia calculada de (0,000) para una $p < .05$ y el

coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,639 equivale a una correlación moderada.

Referencias

- Bass, B. (1996). From transactional to transformational leadership, learning to share the vision. En Steers, R., Porter, L. y Bigley, G. (Editores) *Motivation and leadership at work*. US: McGraw-Hill.
- Cuevas, C. (2012) *Gerencia, Gestión y Liderazgo Educativo*. Lima Perú San Marcos.
- Loli, A. y Cuba, E. (2007). Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias. *Revista de Investigación en Psicología*, vol. 10, núm. 1, Facultad de Psicología de la UNMSM.
- Mallque, D (2016) *Liderazgo transformacional y clima organizacional de los usuarios internos del Centro Médico Ocupacional Medsolutions , Magdalena del Mar 2016* (Tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo – Lima Perú)
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 01, pp. 61-89.
- Panadero (2013). *Características del Liderazgo de los Estilos Transformacional / Transaccional en los Profesionales de Enfermería de una IPS de Bogotá 2012* Colombia.
- Ramos, C. (2014). *Los paradigmas de la investigación científica. Scientific research paradigms. Investigador en Ciencias Sociales y Comportamiento Humano*. Docente de la Universidad de las Américas, Ecuador. Recuperado 25 de noviembre de 2016, de <http://www.neuropsicologocarlosramos.com/media/users/17/885890/files/179618/Paradigmas.pdf>
- Zegarra, F., y Condorhuaman, G., (2014). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_3ac1897f9803dc917908bc176b82dc13/Details