



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Prácticas del líder en el compromiso organizacional del personal
del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV.**

Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Leon Bendezu, Miguel Angel (ORCID: 0000-0002-5508-4753)

ASESORA:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (ORCID: 0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de la salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por otorgarme la bendición de vivir, por protegerme y proteger a mi familia.

A mi esposa Isabel por amarme y estar presente en cada aspecto importante de mi vida.

A mis hijas por representar el motor y el impulso necesario para sentirme capaz de realizar mis objetivos.

A mis padres por inculcarme los valores necesarios para desarrollarme personal y profesionalmente.

Agradecimiento

A mi familia por apoyarme, entenderme y brindarme el tiempo necesario para desarrollar esta investigación.

A cada uno de los docentes de la maestría, en especial a la magister Miluska Vega, por brindarme el conocimiento y las pautas necesarias para desarrollar adecuadamente mi investigación.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	v
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de prácticas del líder, según sus dimensiones	Pág. 23
Tabla 2. Nivel de compromiso organizacional, según sus dimensiones	Pág. 24
Tabla 3. Determinación del ajuste de los datos para las practicas del líder en el compromiso organizacional	Pág. 25
Tabla 4. Determinación del ajuste de los datos para la dimensión modelar el camino en el compromiso organizacional	Pág. 26
Tabla 5. Determinación del ajuste de los datos para la dimensión inspirar una visión compartida en el compromiso organizacional	Pág. 27
Tabla 6. Determinación del ajuste de los datos para la dimensión desafiar el proceso en el compromiso organizacional	Pág. 28
Tabla 7. Determinación del ajuste de los datos para la dimensión alentar con el corazón en el compromiso organizacional	Pág. 30

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de las prácticas del líder en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiología de un hospital nivel IV de Lima; se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, fue de diseño no experimental de corte transversal y correlacional causal; los resultados obtenidos indican que el 72% de los encuestados evaluó en un nivel alto las prácticas del líder, con respecto al compromiso organizacional se obtuvo que el 71.1% tenía un fuerte compromiso; el reporte emitido por el programa estadístico explica que las practicas del líder dependen del compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV. Concluyendo en que la variable predictora prácticas del líder influye en un 33.8% sobre el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV.

Palabras clave: *Prácticas del líder, compromiso organizacional, departamento de radiología.*

Abstract

The objective of the research was to determine the influence of the leader's practices on the organizational commitment of the personnel of the radiology department of a level IV hospital in Lima; it was developed under a quantitative approach, it was a non-experimental cross-sectional and causal correlational design; the results obtained indicate that 72% of the respondents evaluated the leader's practices at a high level, with respect to organizational commitment it was obtained that 71.1% had a strong commitment; the report issued by the statistical program explains that the leader's practices depend on the organizational commitment of the personnel of the diagnostic radiology department of a level IV hospital. Concluding that the predictor variable practices of the leader influences 33.8% on the organizational commitment of the personnel of the radiodiagnosis department of a level IV hospital.

Keywords: Leader practices, organizational commitment, radiology department.

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace algunos años, en la búsqueda por ser más competitivas, las organizaciones han centrado su interés en la relación cercana que puede representar contar con un buen líder y la influencia de este en el compromiso que puedan tener los trabajadores para con la organización, por lo mismo, vienen implementando distintas estrategias ligadas a este importante tema, tomando en cuenta que las mismas terminen siendo eficaces y eficientes (Novaes et al., 2019). De igual forma se vienen realizando evaluaciones continuas y periódicas basadas en las características, funciones y capacidades del líder y la relación que pueda existir con el comportamiento de sus trabajadores, todo esto para poder obtener un diagnóstico fidedigno de las necesidades reales de la organización, y de esta manera determinar las medidas correctivas necesarias para el buen andar organizacional (Alcázar, 2020; Maziero et al., 2020).

Para que el funcionamiento de determinada organización termine siendo eficiente, resulta de mucha importancia que el compromiso de los trabajadores con la misma sea el adecuado, si se logra implicar e identificar a los empleados con la misión y visión establecidas dentro de la organización, las probabilidades de que estos deseen permanecer ligados a la empresa y por lo mismo busquen mejorar continuamente en su desempeño laboral, serán muy elevadas (Al Balushi et al., 2022; Nguyen et al., 2020); así mismo tendrá mucho que ver con este compromiso y desempeño, las estrategias adecuadas que puedan implementar sus respectivos líderes para fortalecer este vínculo (Orgambidez, 2018; Herrera & De Las Heras, 2020).

Como quedó en evidencia en el informe Workforce 2020 (Oxford Economics), a nivel mundial, solo el 13% de los empleados afirmó tener y sentir un compromiso con la organización donde desempeña sus labores, siendo estas cifras muchos más bajas en África y parte de Asia, en las diversas organizaciones, la relación existente entre las buenas prácticas del líder y el nivel de compromiso organizacional es directamente proporcional, es decir, que el adecuado ejercicio práctico de este liderazgo, influye de manera positiva en el compromiso alcanzado, por lo mismo resulta necesario implementar paulatina y continuamente, acciones

que ayuden y faciliten a que el nivel de compromiso hacia con la organización se mantenga en estándares elevados, lograr esto último parece aun algo lejano como reflejó el informe 2020 del Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (ISBL), dentro del continente americano, con excepción de Estados Unidos y Canadá, los estándares relacionados al compromiso organizacional y el manejo de los líderes se mantienen por debajo de lo esperado (40.7% en México y Centroamérica, 40,2% en Sudamérica), más aún en lo correspondiente al sector público, las condiciones laborales, dentro de las que podemos mencionar la infraestructura, innovación tecnológica y remuneración, entre otras, así como las inadecuadas estrategias empleadas por los líderes para ejercer adecuadamente sus funciones, no favorecen al crecimiento de esta importante relación; en nuestro país, según Castillo et al. (2020), existe una amplia distancia si se considera la evaluación hecha a entidades particulares en contraste con las estatales, teniendo mucho que ver las condiciones laborales antes mencionadas; es justo por estos motivos que es primordial implementar y ejecutar una reforma en el sector salud, mediante estrategias convenientes de acuerdo a nuestra realidad, que determinen una distribución más equitativa de los recursos destinados a este sector, así como preparar e implementar herramientas adecuadas, capacitando a los líderes para mejorar en el ejercicio de sus funciones.

La presente investigación se desarrolló en el departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV del distrito de La Victoria, entidad perteneciente al seguro social (Essalud), que recibe principalmente pacientes de la zona este de la provincia de Lima (SJL, ATE Vitarte, El Agustino, Chosica, Chaclacayo, entre otros), los trabajadores que laboran en el servicio mencionado, son de diferente nivel socio cultural, desde médicos, pasando por personal de enfermería, tecnólogos médicos y técnicos de enfermería, mismos que desempeñan distintas labores de acuerdo a su capacitación y funciones para las que fueron contratados.

El hospital y el servicio en cuestión al pertenecer a la administración pública, aun siendo de IV nivel, carece de estrategias definidas destinadas a vincular el liderazgo y las prácticas que conlleva este, con el compromiso organizacional, por lo mismo, los líderes existentes en el servicio, no logran cohesionar estas prácticas

con el fortalecimiento de las habilidades y capacidades que posee el personal multidisciplinario que se desempeña en el mismo, esto debido principalmente a la falta de compromiso que tienen en muchos casos con respecto a la organización.

Por lo descrito, se consideró necesario realizar una investigación, conociendo la realidad problemática de cada uno de los trabajadores del servicio, buscando la existencia de un vínculo entre el liderazgo y sus distintas prácticas, y el compromiso organizacional, tal cual se ha demostrado en estudios anteriores, esto en beneficio de implementar acciones estratégicas idóneas, que definan los lineamientos de esta relación a corto, mediano y largo plazo.

Se planteó como problema general ¿cuál es la influencia de las prácticas del líder en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiología de un hospital nivel IV de Lima, 2022? y los problemas específicos fueron: ¿cuál es la influencia de la dimensión modelar el camino en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV de Lima, 2022?; ¿cuál es la influencia de la dimensión inspirar una visión compartida en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV de Lima, 2022?; ¿cuál es la influencia de la dimensión desafiar el proceso en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV de Lima, 2022?; ¿cuál es la influencia de la dimensión habilitar a los demás para que actúen en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiología de un hospital nivel IV de Lima, 2022?; ¿cuál es la influencia de la dimensión alentar con el corazón en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV de Lima, 2022?

La presente investigación, estuvo justificada desde la teoría, ya que permitió implementar, fortalecer e incrementar las prácticas del líder y a su vez el compromiso organizacional en el personal asistencial multidisciplinario del departamento de radiología. El liderazgo y todo lo ello conlleva, se encuentra ampliamente estudiado en el ámbito internacional, no tanto así en el local, en el que se han venido desarrollando diversos estudios al respecto en los últimos años, aun siendo insuficientes, centrándose más en los distintos estilos de liderazgo y su relación con el compromiso organizacional, mas no en la práctica adecuada del

mismo. En el presente estudio se expusieron antecedentes de índole nacional e internacional, mismos que abordaron y fundamentaron de manera científica el problema que se planteó, debido al análisis que se realizó de las diferentes propuestas sobre las prácticas del líder y el nexo con el compromiso organizacional, nexo que sustentó la vital importancia de formar líderes capacitados en salud, siendo conscientes que no es suficiente el ejercicio adecuado del liderazgo, el éxito radica también en el desempeño y compromiso que muestren todos los miembros de la organización, concluyendo en que el éxito de los líderes se encuentra vinculado con la capacidad que tengan estos en la generación y mantenimiento de las relaciones interpersonales.

Fue de relevancia práctica, debido a que la información que se obtuvo brindó datos reales y relevantes que conllevaron a sustentar la vital importancia de las prácticas del líder en el compromiso organizacional y a que los encargados del servicio implementen estrategias idóneas basadas en estos datos que supondrán un incremento en los estándares del compromiso que tiene cada trabajador para con la institución y el servicio, demostrada mediante la mejora individual del desempeño laboral, la medición del compromiso organizacional y la puesta en práctica de las estrategias a cargo de los líderes debidamente capacitados.

Por último, se justificó desde el punto de vista metodológico, debido a que la investigación se valió de instrumentos valederos y fidedignos que podrían en un futuro ser utilizados para estudios vinculados a la gestión de los servicios de la salud.

Se estableció como objetivo general de la investigación; determinar la influencia de las prácticas del líder en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV de Lima, 2022 y los objetivos específicos fueron, determinar la influencia de la dimensión modelar el camino en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV de Lima, 2022; determinar la influencia de la dimensión inspirar una visión compartida en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV de Lima, 2022; determinar la influencia de la dimensión desafiar el proceso en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital

nivel IV de Lima, 2022; determinar la influencia de la dimensión habilitar a los demás para que actúen en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV de Lima, 2022; determinar la influencia de la dimensión alentar con el corazón en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV de Lima, 2022.

Se propuso como hipótesis general de la investigación; existe influencia de las prácticas del líder en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV de Lima, 2022 y las hipótesis específicas fueron, existe influencia de la dimensión modelar el camino en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV de Lima, 2022; existe influencia de la dimensión inspirar una visión compartida en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV de Lima, 2022; existe influencia de la dimensión desafiar el proceso en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV de Lima, 2022; existe influencia de la dimensión habilitar a los demás para que actúen en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV de Lima, 2022; existe influencia de la dimensión alentar con el corazón en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Alcázar (2020) analizó el mecanismo a través del cual el comportamiento de líderes transformacionales impactó en el compromiso organizacional, en La Paz, Bolivia; concluyendo en la importancia de la evolución de las teorías del liderazgo y resaltando la importancia de las teorías contemporáneas, particularmente la teoría del liderazgo transformacional y su relación con el compromiso organizacional.

Rindu et al. (2020) examinaron la existencia del vínculo entre el liderazgo transformacional, el compromiso organizacional, el estrés en el trabajo y la finalidad de rotar por parte de las enfermeras de un hospital privado en Indonesia; los resultados reflejaron la influencia significativa que tenía el tipo de liderazgo transformacional sobre el compromiso con la organización, con una relación directamente proporcional entre ambas variables.

Paolucci (2018) estudió los posibles efectos del liderazgo transformacional y el vínculo con la eficacia de los equipos y el compromiso con la organización de los mismos, en diferentes grupos de trabajo de enfermeros, en Portugal; los resultados obtenidos reflejaron que la dimensión afectiva del compromiso organizacional media de manera parcial el vínculo entre el liderazgo transformacional y la satisfacción de experiencia de los respectivos grupos.

García y Mendes (2017) estudiaron como percibían la calidad de la relación liderazgo y compromiso organizacional, asimismo analizaron la posible influencia de la calidad de esta relación, en el Hospital Central de Lisboa, Portugal; con una población de 408 enfermeros y una muestra de 342 de los mismos, se obtuvo un coeficiente $r_s=0.42$ y una significancia de $p<0.05$ con respecto al compromiso afectivo; con respecto al compromiso normativo se obtuvo $r_s=0.37$ y una significancia $p<0.05$ y en cuanto al compromiso de continuidad se obtuvo $r_s=0.14$ y una significancia $p<0.05$; concluyendo que la calidad del vínculo de liderazgo fue ligeramente satisfactoria y el personal de enfermería se encontraba mínimamente comprometido con la organización.

Al-Yami et al (2017) examinó las prácticas y estilos de liderazgo del personal de enfermería con algún cargo de jefatura y la influencia que tiene este cargo en el compromiso organizacional; de los dos principales hospitales de Arabia Saudita; contando con una población de 219 enfermeros, resultando que las prácticas relacionadas al estilo de liderazgo transformacional fueron las más dominantes, concluyendo en la necesidad de implementar e introducir el modelo de rango completo de liderazgo a la preparación del personal de enfermería contribuiría a lograr personal más capacitado para los puestos de jefatura y por lo tanto mejores líderes, el estudio proporcionó información relevante sobre las prácticas del líder y como el estilo de liderazgo transformacional se adaptaría mejor al siempre cambiante y muchas veces dinámico sistema de salud del país, encontrándose una relación significativa entre el compromiso organizacional y las prácticas de liderazgo de tipo transformacional.

A nivel nacional, Pereira (2021) realizó una investigación teniendo como finalidad establecer el vínculo entre los estilos de liderazgo y el compromiso con la organización, en el centro de salud San Jerónimo, en el departamento de Cusco; con una población conformada por 120 trabajadores y una muestra de 92 de los mismos, luego de realizar los pasos y procesos respectivos, se llegó a obtener un coeficiente Rho de Spearman $p = 0.930$, así mismo una significancia $p = .000 < 0.05$, concluyendo de esta manera en la existencia de un vínculo marcado entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional.

Palomino (2021) en su estudio tuvo como finalidad establecer la influencia del liderazgo de tipo transformacional sobre el compromiso organizacional, contando con una población de 65 trabajadores asistenciales pertenecientes a la Microred de salud de Kishuara, en Andahuaylas; analizando los resultados se llegó a la conclusión de que el 75% de los trabajadores consideran que el compromiso organizacional es de nivel medio, mientras que el 25% restante indicaron que es alto, se pudo identificar la influencia liderazgo transformacional mantenía sobre el compromiso organizacional.

Evangelista (2018) en su investigación tuvo como finalidad examinar el vínculo entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal de enfermería en la emergencia de un hospital nivel IV de Lima, contando

con una población de 202 participantes y una muestra de 115; concluyendo en la existencia significativa de una relación entre ambas variables, esto principalmente por el nivel ($p < .05$) de esta significancia, sumado a esta, el valor 0.770 del coeficiente Rho de Spearman fortalece esta correlación significativa.

En el estudio realizado por Benito (2018) la principal finalidad fue la de establecer el vínculo entre las prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras de un hospital en el distrito de V.M.T, contando con una población de 120 licenciados en enfermería, los resultados de dicha investigación dejaron en evidencia que el 17.5% de los evaluados mantenían un bajo nivel con referencia a las prácticas de liderazgo, el 81.7% un nivel medio y tan solo el 0.8% llegó a admitir que consideraba elevado el nivel de esta variable en la institución; concluyendo que la correlación entre ambas variables era de $p = 0.537$, resultando esta moderada.

Ramírez (2018) desarrolló una investigación teniendo como principal finalidad establecer el vínculo entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, teniendo como población a 188 trabajadores asistenciales de un policlínico en Chorrillos perteneciente a la P.N.P.; los resultados evidenciaron un vínculo significativo entre ambas variables, con un nivel $p < .05$ y una correlación de 0.690 con respecto al coeficiente Rho de Spearman.

A continuación, se presentan las bases teóricas que sustentan a las variables de la investigación. Para Cattell (1951) el líder viene a ser aquel individuo que tiene la capacidad demostrada de influir en la personalidad de cada integrante de la agrupación, a su vez el liderazgo ejercido por este líder puede y debe ser evaluado mediante el grado de influencia que tenga para con el grupo y las metas en común que puedan haber alcanzado en determinado periodo de tiempo.

Años después, House (1971), determinó la existencia de dos líderes con diferentes características, el primero de ellos centrado exclusivamente en las tareas y el segundo en el individuo; concluyendo que, para ambos casos, es necesaria la inspiración constante del líder hacia sus seguidores ya que de esta manera resulta más factible que estos logren alcanzar sus objetivos primordiales (Evans, 1996).

Dos años después, con respecto a su teoría situacional, Lewin (1973) expone tres diferentes estilos clásicos de liderazgo; el autoritario, basado en la disciplina, acatar lo que exprese el líder y medido por la eficacia; el liderazgo democrático, inclinado a incentivar al equipo a participar activamente y tomar decisiones, y el liderazgo concesivo-liberal, el cual consiste en delegar cierta autoridad en los participantes del equipo.

Algunos años después, Kelley (1981) respecto a su teoría atribucional, indicó que el líder debe ser capaz de interpretar el comportamiento de sus seguidores, así como implementar actividades capaces de resolver algún caso en particular cuando sea estrictamente necesario (Heskett, 1984).

Por otro lado, Kotter (1990) menciona que el saber gestionar y liderar pueden llegar a ser características complementarias y en determinados casos hasta pueden superponerse, reafirmando que la gestión tiende a ser más puntual, científica y global en contraste con el liderazgo, debido a que utiliza técnicas e instrumentos específicos para las diversas situaciones que puedan irse presentando. Reconociendo también que la efectividad de la dirección depende en gran parte de un adecuado liderazgo, de lo contrario el ambiente puede no ser el idóneo y en algunos casos arbitrario, debido a que no se enfoca en saber dirigir; se puede concluir en que la gestión acompañada de una fuerte directiva representa una unión casi perfecta, pero es importante también un liderazgo sólido, sobre todo en temporadas con ciertas dificultades y poco orden, además de una dirección con índice limitado.

Con respecto al liderazgo transaccional, años después, Hellriegel et al. (1998) nos indican que este modelo de liderazgo intenta describir al líder como un individuo que influye en sus seguidores con la finalidad de que estos logren sus objetivos, para esto se valen de herramientas como la valoración y reconocimiento individual (Panagiotis et al.).

Por otro lado, podemos encontrar también a la persona que practica el liderazgo transformacional, definido como el individuo que es capaz de ayudar a diferentes organizaciones y personas a variar de forma positiva el modo de realizar las cosas (Dubrin, 1999).

Hace unos años, Hudchinson (2014) definió el liderazgo como el reparto de habilidades y de administración necesaria para determinado individuo en la búsqueda por impactar la manera en que otros individuos obran en una concentración específica.

Ese mismo año, Pacsi et al. (2014) agregaron que el liderazgo puede y debe ser asumido por personas con la capacidad de apoderarse de la destreza de otros y hacer que se centralicen en objetivos similares, en tanto alcanzan el beneplácito individual.

Para Kouzes y Posner (2018) el liderazgo es conceptualizado como el proceso o la capacidad de determinada persona de influir sobre uno mismo, la organización o el grupo, mediante diversos procesos que incluyen la comunicación, la toma de decisiones y exhibición del potencial para conseguir resultados útiles; así mismo puede representar el completo desarrollo de múltiples expectativas y habilidades que permiten reconocer, detectar, usar, impulsar y avivar al límite, la solidez y el vigor de los recursos humanos con los que cuenta la organización, aumentando la perspectiva de las personas hacia con los objetivos y metas más exigentes que se puedan haber planificado, incrementando de esta forma la productividad, la capacidad de creación e innovación dentro del trabajo, buscando lograr a corto, mediano o largo plazo el éxito de la organización y satisfacer la mayoría de necesidades de los individuos.

El presente estudio tiene como autores base a Kouzes y Posner, que se rigen bajo el modelo teórico del liderazgo aprendido, modelo que nos indica que el liderazgo no es un asunto privado o inherente a unas pocas personas, por el contrario, es un asunto que implica a todos, debido a que todos se encuentran en la capacidad de realizar acciones extraordinarias, siempre y cuando tengan el atrevimiento de liberar al líder que tienen dentro (Kouzes & Posner, 2018).

Con respecto a las prácticas del líder, los mismos autores las definen como el conjunto de acciones que tienden a desarrollar los líderes de determinada organización, acciones que a su vez son capaces de poner en práctica con el claro objetivo de que el resto de las personas que conforman la organización, se

comprometan y busquen en conjunto cumplir los objetivos previamente establecidos (Kouzes & Posner, 2007).

Estos autores a inicios de los 80 exponen que el ejercicio del liderazgo se basa en un grupo de conductas medibles, capaces de ser aprendidas y enseñadas. Luego de efectuar una gran cantidad de entrevistas, evaluar innumerables casos de estudio relacionados y examinar la misma cantidad de cuestionarios buscando comprender aquellos momentos en que el liderazgo fue ejercido adecuadamente, llegaron a determinar un total de cinco acciones habituales que favorecen a este ejercicio, las cuales son: modelar el camino, inspirar una visión compartida, desafiar el proceso, habilitar a los demás para que actúen y alentar con el corazón.

Kouzes y Posner enfocaron su estudio en estos cinco instantes, cinco hábitos, en cada uno de ellos se demostró un mejor y adecuado desempeño personal por parte de los líderes, estos cinco instantes, también llamados prácticas, no son inherentes a determinada persona, debido a que han sabido superar el paso del tiempo y se encuentran a libre disponibilidad de todos aquellos que se sientan capaces de aceptar el desafío de ejercer el liderazgo (Kouzes & Posner, 2007).

La primera dimensión denominada modelar el camino, nos indica que la principal y más importante característica cualitativa de un líder viene a ser la fiabilidad personal, esta fiabilidad permitirá a los líderes moldear el camino, dejando en clara evidencia los valores que practican, para de esta manera servir de ejemplo; descubriendo en cierta forma sus capacidades inherentes para posteriormente dar forma y autenticidad a estos valores (Kouzes & Posner, 2007).

La segunda dimensión se denomina inspirar una visión compartida, la cual nos indica que los líderes tienen que intentar dar vida a lo que necesitan inspirar, a esa visión del futuro, crear un sentido de esperanza; observando, analizando e imaginando las posibles y atractivas oportunidades que se presentarán cuando se logren los objetivos personales y grupales. Las personas capaces de liderar no deben obligar a sus seguidores a sentirse comprometidos, lo ideal es inspirar este compromiso con el ejemplo (Kouzes & Posner, 2007).

La tercera dimensión está relacionada con desafiar el proceso, es decir desafiar lo ya establecido, el éxito aquí radica en la capacidad de romper tradiciones

de manera adecuada, poseer la iniciativa necesaria para realizar un cambio en la forma de realizar determinada acción, buscando y aceptando ciertos desafíos y oportunidades, innovando, siempre bajo el criterio de mejorar y ser más grandes; es importante para esto aprender a escuchar y estar prestos a analizar y tomar en cuenta diferentes ideas u opiniones de los integrantes de la organización, bajo cualquier circunstancia, justamente aquí radica una de las principales contribuciones de un líder, el saber reconocer ideas positivas, apoyarlas y tener la prestancia y capacidad necesaria para desafiar un sistema posiblemente caduco, y lograr que se puedan adoptar nuevas modalidades respecto al mismo (Kouzes & Posner, 2007).

La cuarta dimensión nos habla de habilitar a los demás para que puedan actuar de manera libre y espontánea, es decir en cierta forma tener la capacidad de potenciar las habilidades de los seguidores, recordando que un principio básico que nos permitirá ejercer un adecuado liderazgo es recordar que este funciona cuando funciona el equipo, es complicado que el líder pueda solo, es por eso necesario que este líder fomente constantemente la colaboración, para de esta manera ir fortaleciendo a cada integrante del equipo; lo relevante de esta dimensión radica en la confianza que se pueda generar de líder a seguidor y viceversa, misma que representa algo fundamental en la capacidad del líder, esta dimensión es reconocida como la práctica más significativa de las cinco mencionadas, debido a que el liderazgo es un vínculo cuya base se sustenta en la confianza (Kouzes & Posner, 2007).

La quinta y última dimensión es denominada alentar con el corazón, con el espíritu, tener la capacidad de energizar con el alma, lo cual contribuirá a lograr vínculos únicos que servirán para la ejecución de diversas tareas y también para facilitar la consecución de los objetivos grupales; esto beneficia y permite que se asocie el término ejecución con el término recompensa, aquí lo verdaderamente importante es conseguir que los resultados obtenidos permitan aportar un valor agregado en la diversas acciones y ejecución de procesos por parte de las personas (Kouzes & Posner, 2007).

Con respecto al compromiso organizacional, es importante tener en cuenta los primeros estudios que realizaron Mowday et al. (1979), los cuales la definieron

como el impulso que puede llegar a identificar a las personas con determinada organización, al punto de sentirse involucrados. Los autores evaluaron el interés de las personas por permanecer ligadas a la organización

Por otro lado, Meyer y Allen (1991) hacen referencia al compromiso organizacional como un conjunto de acciones que de distinta manera pueden llegar a determinar la continuidad de las personas en determinada organización o por el contrario su alejamiento. Señalan también que estas personas pueden en algunos casos realizar esfuerzos y sacrificios personales para mantenerse en la organización, haciendo un balance entre los beneficios que ofrecen otras instituciones de similares características y la institución a la que pertenecen, son justamente estos autores los que servirán de base teórica para el desarrollo de la variable.

Tejada y Arias (2005), definen el compromiso organizacional como la forma de involucrarse de las personas dependiendo del grado de identificación que tengan con la organización. La principal característica radica en la disposición por aceptar los objetivos y valores de la institución, así también en el deseo por permanecer ligado a la misma, indican los autores que la continuidad por más de dos años en la institución, será un factor clave para reforzar el compromiso y hacer propios los valores y objetivos de la organización.

Respetando esta idea, Betanzos y Paz (2007), afirman que el compromiso con la organización, está ligado al deseo y los esfuerzos que realizan las personas en beneficio de la misma, conceptualizando este compromiso desde varias perspectivas, la primera ligada al intercambio social, con referencia a la relación que tenga el trabajador con la organización dependiendo de la inversión que pueda haber realizado; la segunda, ligada a la psicología, con la característica esencial del grado de identificación personal y su implicancia con la institución y por último la perspectiva ligada a la atribución, que intenta conceptualizar al compromiso como una característica obligatoria.

Años después, Domínguez et al. (2013) indican que el compromiso organizacional puede ser definido como la relación que las personas alcanzan a tener con la institución de la que forman parte. Como punto resaltante, indican que

el grado de compromiso o identificación irá de la mano con los objetivos en común que tengan con la institución. Los autores teniendo como base los estudios realizados por Meyer y Allen (1991), introducen tres componentes de la variable en estudio; el compromiso afectivo, el de continuidad y el normativo, cuyo pilar radica en el deseo o no, por parte de las personas, de continuar ligados a la organización donde realizan sus labores.

Se concluye que los diversos autores tienen variadas coincidencias en lo que respecta al compromiso con la organización, evidenciándose características en común; pero son los autores base de esta investigación, Meyer y Allen (1991) los encargados de aclarar el panorama, la definición y clasificación del compromiso organizacional, estos autores definen al compromiso organizacional como el estado anímico que representa el vínculo entre un individuo y la organización a la que pertenece, estado que puede llegar a influir en la voluntad de permanecer o cambiar de organización, manteniendo como base teórica el enfoque tridimensional, mismo que indica que el compromiso podría estar enfocado hacia una persona, una institución o determinado objetivo, concluyendo en que este compromiso puede sufrir cambios dependiendo del nivel de relación que pueda existir; por este motivo se consideran a los autores como sustento teórico base de la variable en estudio. Este enfoque tridimensional está compuesto por las siguientes dimensiones:

La primera dimensión, que menciona al *compromiso afectivo*, tiene como sustento el deseo en relación con los vínculos emocionales que cada individuo es capaz de proyectar dentro de la organización al percatarse de la satisfacción de sus expectativas, por consiguiente, desean permanecer ligados a la organización al disfrutar de su permanencia (Meyer y Allen, 1991).

La segunda dimensión se denomina *compromiso de continuidad*, práctica que se refiere al tiempo y esfuerzo invertido por parte de los individuos dentro de la organización, y la expectativa que genera la interrogante de que es lo que sucedería si abandonan esta labor (Meyer y Allen, 1991).

La tercera dimensión, denominada *compromiso normativo*, tiene como base a la moral y el agradecimiento que es capaz de sentir y expresar el empleado en

reciprocidad con los beneficios que ha obtenido por parte de la organización (Meyer y Allen, 1991).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, debido a que nos permitió controlar las variables de la investigación, con el firme objetivo de medirlas y realizar una comparación con estudios de carácter similar (Sánchez, 2019), a su vez, correspondió a un tipo de investigación básica, esto debido a que uno de los objetivos que persiguió fue producir conocimientos inéditos sin la necesidad de ser cotejados con la realidad (Gabriel, 2017); la investigación anheló acrecentar el intelecto vinculado a las prácticas del líder y su influencia con el compromiso organizacional.

Diseño de investigación

Se aplicó un diseño no experimental, debido a que se limitó a no alterar en lo absoluto las variables en estudio, se examinó el acontecer, de manera tal en la que se enfocó, evitando manipularlo (Corona, 2016); fue de corte transversal, ya que se realizó el análisis utilizando la observación sobre una población definida en un determinado y corto periodo de tiempo (Cvetkovic, 2021); de alcance correlacional causal ya que evaluó la influencia que tuvo una variable sobre la otra (Sagaró y Zamora, 2019), en este caso específico las prácticas del líder sobre el compromiso organizacional.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable 1. Prácticas del líder

Tipo de variable

Es una variable cualitativa y ordinal, esto debido a que exhibe categorías no numéricas, dentro de las cuales presenta una determinada disposición (Carballo & Guelmes, 2016; Robitzsch, 2020).

Definición conceptual

Es el conjunto de acciones que tienden a desarrollar los líderes de determinada organización, acciones que a su vez son capaces de poner en práctica con el claro objetivo de que el resto de las personas que conforman la organización, se comprometan y busquen en conjunto cumplir los objetivos previamente establecidos (Kouzes y Posner, 2007).

Definición operacional

Es el grupo de estrategias utilizadas para calcular la variable prácticas del líder, con la finalidad de medir esta variable, se utilizará el *Leadership Practices Inventory* (LPI), elaborado por Kouzes y Posner (2007), este inventario esta conceptuado de manera operacional en base a 30 ítems, mismos que se encuentran congregados en 5 dimensiones; la primera de ellas es modelar el camino, misma que hace referencia a la fiabilidad personal y como esta permite moldear el camino de lo seguidores; la segunda es inspirar una visión compartida, es decir, crear un sentido de esperanza, observando, analizando e imaginando posibles y atractivas oportunidades; la tercera dimensión es desafiar el proceso, referido a desafiar lo que ya está establecido con el criterio de mejorar; la cuarta nos habla de habilitar a los demás para que actúen, es decir, tener la capacidad de potenciar las habilidades de los demás; la quinta y última es alentar con el corazón, referido a energizar espiritualmente, generando vínculos tenaces (ver anexo).

3.2.2. Variable 2. Compromiso organizacional

Tipo de variable

Es una variable cualitativa y ordinal, principalmente porque manifiesta una característica o cualidad expresada en valores, los cuales simbolizan categorías con una clasificación determinada (Moral, 2022).

Definición conceptual

Es el estado anímico que representa el vínculo entre un individuo y la organización a la que pertenece, estado que puede llegar a influir en la voluntad de permanecer o cambiar de organización (Meyer y Allen, 1991).

Definición operacional

Grupo de estrategias utilizadas para calcular la variable compromiso organizacional, con el objetivo de medir esta variable se utilizará el Cuestionario Compromiso Organizacional - OCQ de Meyer y Allen (1997) y traducido por Arciniegas (2002). Este cuestionario está conformado por 18 ítems divididos en tres dimensiones; la primera dimensión hace referencia al compromiso afectivo, que nos indica el vínculo emocional que cada individuo es capaz de proyectar que cuenta con tres indicadores y seis ítems; la segunda se denomina compromiso de continuidad, referida al tiempo y esfuerzo invertido por cada individuo dentro de la organización, cuenta con tres indicadores y seis ítems y la tercera es el compromiso normativo, basado en el agradecimiento y reciprocidad para con la organización, cuenta con dos indicadores y también seis ítems (ver anexo 2).

3.3. Población, muestra, muestreo.

Población

La población de estudio estuvo constituida por 121 trabajadores, mismos que laboran en el departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV en Lima, en el transcurso del año 2022.

- **Criterios de inclusión**

- Profesionales que mantengan un vínculo laboral mínimo de 6 meses ininterrumpidos y realicen labor asistencial en cualquiera de las áreas del departamento de radiodiagnóstico.
- Profesionales que rubriquen de manera voluntaria en consentimiento informado previo a la aplicación del instrumento.

- **Criterios de exclusión.**

- Profesionales asistenciales que se encuentren con descanso médico, descanso por radiación, de vacaciones o alguna otra licencia justificada.
- Profesionales que hayan cometido algún error al responder los instrumentos.

Muestra

Debido a que la población estudiada fue escasa, no fue necesario el diseño de un muestreo; la investigación fue censal, puesto que se tomó como muestra a todas las unidades investigadas, es decir hubo un paralelismo entre muestra y población (Otzen & Manterola, 2017); estuvo conformada por 121 trabajadores asistenciales multidisciplinarios pertenecientes al departamento de radiodiagnóstico, respetando los criterios de inclusión y exclusión antes mencionados.

Unidad de análisis

La unidad de análisis en la investigación fue el trabajador asistencial del departamento de radiodiagnóstico que integró la población evaluada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnica de recolección de datos.

La técnica que se utilizó en el estudio fue la encuesta, que representa un grupo de métodos previamente estandarizados, a través de los cuales se recolecta y evalúa información y datos específicos (Sánchez et al, 2021), encuesta formulada, validada, aplicada y respondida mediante la web.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Los instrumentos que sirvieron para la oportuna recolección de información con respecto a las variables en estudio fueron en primer lugar el Inventario de Prácticas del Líder (LPL) formulado y propuesto por Kouzes y Posner (2007), adaptado por Benito (2018), con la finalidad de evaluar las cinco prácticas del liderazgo, cuenta con 30 ítems divididos en 5 dimensiones, cada una de estas dimensiones cuenta con 6 ítems; y por otro lado el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO) formulado y propuesto por Meyer y Allen (1991), traducido por Arciniegas (2002), adaptado por Benito (2018), este instrumento presenta 18 ítems, dividido en 3 dimensiones, 6 para la primera dimensión, 7 para la segunda y 5 para la tercera, ambos instrumentos presentan validez y confiabilidad, misma que se especifica en los anexos (ver anexo 4).

Ficha técnica del instrumento para medir las prácticas del líder

Nombre	:	<i>Inventario de Prácticas del Líder (IPL)</i>
Autor (s)	:	Kouzes y Posner (2007), adaptado por Benito (2018)
Dimensiones	:	Modelar el camino, inspirar una visión compartida, desafiar el proceso, habilitar a los demás para que actúen, alentar con el corazón.
Baremos	:	Bajo: (30-69), Medio (70-109), Alto (110-120).

Ficha técnica del instrumento para medir el compromiso organizacional

Nombre	:	Cuestionario de Compromiso Organizacional - OCQ
Autor (s)	:	Meyer y Allen (1991), traducido por Arciniegas (2002), adaptado por Benito (2018)
Dimensiones	:	Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y Compromiso normativo
Baremos	:	Bajo: (18-41), Medio (42-65), Alto (66-90)

3.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento

Hace referencia a la eficacia con la que determinado instrumento calcula lo que se anhela (López et al.,2019; Bevera et al,2020).

Evidencias de validez y confiabilidad del Inventario de prácticas del líder (LPL)

La validez del instrumento fue determinada a partir del juicio de tres expertos cuyos resultados exhibieron evidencia por demás suficiente y fundamentada en el contenido con respecto a la validez de este (Benito, 2018).

Para determinar la evidencia de confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, lo cual permitió establecer la consistencia interna y determinar el grado de correlación de los ítems del instrumento, los resultados reflejaron una confiabilidad sólida y adecuada con una valor de .765, por lo mismo se creyó conveniente su utilización, apoyado también en la aplicación con éxito en otro estudio similar en nuestro país como fue la investigación realizada por Benito (2018).

Evidencias de validez y confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional - CCO

La validez del instrumento fue determinada a partir del juicio de tres expertos cuyos resultados exhibieron evidencia por demás suficiente y fundamentada en el contenido con respecto a la validez de este (Benito, 2018).

Para determinar la evidencia de confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, lo cual permitió establecer la consistencia interna y determinar el grado de correlación de los ítems del instrumento, los resultados reflejaron una confiabilidad sólida y adecuada con una valor de .875, por lo mismo se creyó conveniente su utilización, apoyado también en la aplicación con éxito en otro estudio similar en nuestro país como fue la investigación realizada por Benito (2018).

3.5. Procedimiento

Se procedió a realizar las concertaciones necesarias con los encargados de la organización, con el claro objetivo de otorgar información de la investigación, esclarecer y contestar las dudas y requerir su colaboración; fue imprescindible la consignación de la rúbrica en el consentimiento informado de cada individuo que formó parte de la investigación; los instrumentos mencionados anteriormente fueron aplicados durante el transcurso de aproximadamente 3 semanas, para posteriormente ser procesados y analizados con ayuda de la estadística, en las siguientes páginas se mostrarán los resultados obtenidos, el informe de las discusiones y las respectivas conclusiones, que sirvieron de base para la formulación de las recomendaciones finales.

3.6. Método de análisis de datos.

La información obtenida fue tabulada y presentada en las diversas tablas. Debido a que ambas variables fueron de carácter cualitativo, se acepta que su distribución no será normal, para la comprobación de la hipótesis fue necesario utilizar la regresión logística ordinal, ya que se deseaba pronosticar la existencia o no de determinada característica, en base a los valores de un grupo de predictores; esto permitió que los integrantes de la población estudiada puedan ser ordenados por categorías. Se utilizó también para el correcto análisis estadístico, el software de nombre *SPSS* versión 28; se consideró el nivel de significación teórica: $\alpha = .05$ y la regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, aceptar la H_0 ; si $p < \alpha$; rechazar la H_0 .

3.7. Aspectos éticos

La investigación tuvo su base en los previamente establecidos principios éticos y morales, suscritos en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, así como en las especificaciones inherentes a la maestría de Gestión en los Servicios de la Salud. En otro aspecto importante se requirió la autorización verbal correspondiente por parte de la jefatura de la institución en la que se

realizó el estudio, esto sirvió para aplicar los instrumentos descritos y evaluar cómo influyen las prácticas del líder en el compromiso organizacional.

De la misma manera al desarrollar la investigación se respetó en primer lugar el principio de no maleficencia, debido a que el transcurso del estudio no supuso en ningún momento perjuicio para alguno de los participantes (Ferro et ál., 2009); en segundo lugar el principio de beneficencia, principalmente porque la investigación represento un aporte significativo y positivo en cada uno de los participantes, aporte que se hizo extensivo a la entidad en la que se desarrolló el estudio (López & Zuleta, 2020); por último se respetó el principio de justicia, mismo que indica y prioriza que el trato con cada uno de los participantes sea equitativo (Roqué & Macpherson, 2018).

IV. RESULTADOS

La información obtenida fue tabulada y presentada en las diversas tablas. Debido a que ambas variables fueron de carácter cualitativo, se acepta que su distribución no será normal, para la comprobación de la hipótesis fue necesario utilizar la regresión logística ordinal, ya que se deseaba pronosticar la existencia o no de determinada característica, en base a los valores de un grupo de predictores; esto permitió que los integrantes de la población estudiada puedan ser ordenados por categorías. Se utilizó también para el correcto análisis estadístico, el software de nombre *SPSS* versión 28; se consideró el nivel de significación teórica: $\alpha = .05$ y la regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, aceptar la H_0 ; si $p < \alpha$; rechazar la H_0 .

4.1. Resultados descriptivos

En la tabla 1 se observa de manera general que el 72% evaluó en un nivel alto las prácticas del líder, un 27.2% evaluó esta variable en un nivel medio y tan solo un 0.8% en un nivel bajo; con respecto a las dimensiones, se puede observar que las dimensiones habilitar a los demás para que actúen y desafiar el proceso fueron evaluadas en un nivel alto por el 79.2% y seguido de desafiar el proceso con el 77.2% de los encuestados evaluaron como alto, por otro lado se destaca la dimensión modelar el camino ya que ningún encuestado la consideró en un nivel bajo, mientras que al resto de dimensiones las evaluaron en un nivel bajo entre el 0.8% y el 1.7% de la población encuestada.

Tabla 1

Nivel de Prácticas del líder, según sus dimensiones

	Prácticas del líder		Modelar el camino		Inspirar una visión compartida		Desafiar el proceso		Habilitar a los demás para que actúen		Alentar con el corazón	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	1	0.8			2	1.7	1	0.8	1	0.8	1	0.8
Medio	33	27.2	45	37	30	25	27	22	25	21	29	24
Alto	87	72	76	63	89	74.3	93	77.2	95	79.2	91	75.2
Total	121	100	121	100	121	100	121	100	121	100	121	100

La tabla 2 muestra los resultados del compromiso organizacional. En general el compromiso tuvo un nivel fuerte en un 71.1% de la muestra, un nivel aceptable en el 28,1% y un nivel bajo tan solo con un 0,8%. En cuanto a las dimensiones podemos resaltar que el compromiso normativo tuvo un nivel fuerte con un 73.6%, seguido del compromiso de continuidad con un nivel fuerte del 66.9%, y el compromiso afectivo de igual manera con un nivel fuerte de 67.8%. Y en un nivel bajo se encontró al compromiso normativo con tan solo el 0.8%.

Tabla 2

Nivel de Compromiso organizacional, según sus dimensiones

	Compromiso Organizacional		Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	1	0.8	3	2.5	2	1.7	1	0.8
Aceptable	34	28.1	36	29.8	38	31.4	31	25.6
Fuerte	86	71.1	82	67.8	81	66.9	89	73.6
Total	121	100	121	100	121	100	121	100

4.2. Contrastación de hipótesis

Debido a que los resultados obtenidos no presentaron distribución normal, se utilizó la prueba Regresión Logística Ordinal para mostrar la dependencia de la variable dependiente que es el compromiso organizacional de tipo cualitativa ordinal en relación con la variable independiente que es prácticas del líder. Se empleó la prueba de regresión logística, ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal y para su presentación se asumió el reporte del software SPSS 28.

Ho: Las prácticas del líder no influyen en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV

Hp: Las prácticas del líder influyen en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV

α : .05 (95% de confianza* = significativo)

Decisión: Si el p-valor (sig) $\geq \alpha$, acepto la hipótesis nula

Si el p-valor (sig) $< \alpha$, rechaza la hipótesis nula (aceptar la HP)

4.2.1. Prueba de hipótesis general

De la hipótesis general.

En la tabla 3 se presentan los resultados de la prueba regresión logística ordinal empleada para contrastar la hipótesis general. El reporte emitido por el programa SPSS 28, explica que las practicas del líder dependen del compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV; de acuerdo con el Chi Cuadrado = 33,8 y el p_valor= .001 < α =.05, por lo tanto, nos indica que se debe rechazar la hipótesis nula, quiere decir que las prácticas del líder influyen en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .338 indicando que la variable predictora prácticas del líder influye en un 33.8% sobre el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV.

Tabla 3

Determinación del ajuste de los datos para las practicas del líder en el compromiso organizacional

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Prácticas del líder	33,856	2	.001	.244
				.338
				.219

Función de enlace: Logit.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

En la tabla 4 se muestra el reporte emitido por el programa SPSS 28, explica que la dimensión modelar el camino depende del compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV; de acuerdo con el Chi Cuadrado = 20.84 y el $p_valor = .001 < \alpha = .05$, por lo tanto, nos indica que se debe rechazar la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .219 indicando que la dimensión modelar el camino influye en un 21.9% sobre el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV.

Tabla 4

Determinación del ajuste de los datos para la dimensión modelar el camino en el compromiso organizacional

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Modelar el camino	20,840	1	.001	.158
				.219
				.135

Función de enlace: Logit.

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

En la tabla 5 se muestra el reporte emitido por el programa SPSS 28, explica que la dimensión inspirar una visión compartida depende del compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV; de acuerdo con el Chi Cuadrado = 28.42 y el $p_valor = .001 < \alpha = .05$, por lo tanto, nos indica que se debe rechazar la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .290 indicando que la dimensión inspirar una visión compartida influye en un 29% sobre el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV.

Tabla 5

Determinación del ajuste de los datos para la dimensión inspirar una visión compartida en el compromiso organizacional

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Inspirar una visión compartida	28.428	2	.001	.209
				.290
				.184

Función de enlace: Logit.

4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

En la tabla 6 se muestra el reporte emitido por el programa SPSS 28, explica que la dimensión desafiar el proceso depende del compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV; de acuerdo con el Chi Cuadrado = 30.87 y el $p_valor = .001 < \alpha = .05$, por lo tanto, nos indica que se debe rechazar la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .312 indicando que la dimensión desafiar el proceso influye en un 31.2% sobre el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV.

Tabla 6

Determinación del ajuste de los datos para la dimensión desafiar el proceso en el compromiso organizacional

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Desafiar el proceso	30.877	2	.001	.225
				.312
				.200

Función de enlace: Logit.

4.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 4

En la tabla 7 se muestra el reporte emitido por el programa SPSS 28, explica que la dimensión habilitar a los demás para que actúen depende del compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV; de acuerdo con el Chi Cuadrado = 25.3 y el $p_valor = .001 < \alpha = .05$, por lo tanto, nos indica que se debe rechazar la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .262 indicando que la dimensión habilitar a los demás para que actúen influye en un 26.2% sobre el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV.

Tabla 7

Determinación del ajuste de los datos para la dimensión habilitar a los demás para que actúen en el compromiso organizacional

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Habilitar a los demás	25.300	2	.001	.189
				.262
				.164

Función de enlace: Logit.

4.2.6. Contrastación de la hipótesis específica 5

En la tabla 8 se muestra el reporte emitido por el programa SPSS 28, explica que la dimensión alentar con el corazón depende del compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV; de acuerdo con el Chi Cuadrado = 31.73 y el $p_valor = .001 < \alpha = .05$, por lo tanto, nos indica que se debe rechazar la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .320 indicando que la dimensión alentar con el corazón influye en un 32% sobre el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV.

Tabla 8

Determinación del ajuste de los datos para la dimensión alentar con el corazón en el compromiso organizacional

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Alentar con el corazón	31.735	2	.001	.231
				.320
				.205

Función de enlace: Logit.

V. DISCUSIÓN

La investigación fue llevada a cabo con el propósito de determinar la influencia de las prácticas del líder en el compromiso organizacional en una muestra de 121 trabajadores pertenecientes al departamento de radiología de un hospital nivel IV de Lima.

Luego de analizar los datos, estos permitieron confirmar la hipótesis general planteada en la investigación. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .338 indicando que la variable predictora prácticas del líder influye en un 33.8% sobre el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV. Estos resultados nos dicen que, si los líderes de la organización ponen en práctica las acciones adecuadas para que junto a los trabajadores busquen cumplir los objetivos previamente establecidos, podrán fortalecer el vínculo entre el trabajador y la organización, llegando a influir de manera positiva en la voluntad de permanecer ligado a la misma (Kouzes y Posner, 2007; Meyer y Allen, 1991).

Con relación a esto último, Cattell (1951) indica que estas prácticas deberían ser evaluadas periódicamente para determinar su grado de influencia; resulta siempre importante y por demás necesario que los líderes inspiren a sus seguidores poniendo en práctica estas acciones, ya que es la mejor manera de alcanzar los objetivos primordiales de la organización Evans (1996); los líderes deben tener la capacidad de implementar actividades relacionadas a estas prácticas (Kelley, 1981; Heskett, 1984; Kotter, 1990; Hellriegel et al., 1998; Hudchinson, 2014, Pacci et al., 2014); respecto al compromiso organizacional hay que tener siempre presente el impulso y las formas de involucrarse inherentes a cada trabajador, que van a depender del grado de identificación que tengan con la organización (Mowday et al., 1979; Tejada y Arias, 2005; Betanzos y Paz, 2007; Dominguez et al., 2013).

Debido a que la influencia de la variable prácticas de líder sobre la variable compromiso organizacional no resultó en un porcentaje elevado (33,8%), no es posible afirmar que el adecuado desarrollo de estas prácticas, aseguren el reforzamiento del compromiso de los trabajadores con la organización, gran parte de los trabajadores que formaron parte de la muestra dejaron en evidencia que

consideran en un nivel alto y adecuado las prácticas del líder y mantienen un fuerte compromiso organizacional, esto quiere decir que los trabajadores en su mayoría tienen plena confianza en sus líderes y aprueban las acciones que estos líderes ponen en práctica, solo un pequeño porcentaje de la muestra considera que estas prácticas no son las más adecuadas, porcentaje bastante compatible con los que consideran que su vínculo de continuidad, afectivo y normativo respecto al compromiso organizacional, está por debajo del promedio

Los resultados obtenidos coinciden en gran parte con lo reportado por Rindu et al. (2020) con un grupo de enfermeras de un Hospital en Indonesia y Al-Yami et al (2017) con el personal de enfermería que tuviera un cargo de jefatura en los dos principales hospitales de Arabia Saudita, los responsables de estos estudios concluyeron que existía una influencia significativa y directamente proporcional de las prácticas del líder sobre el compromiso organizacional; coincidiendo de alguna manera también con lo descrito por Paolucci (2018) respecto al compromiso organizacional en su investigación aun grupo de enfermeros en Portugal, indicando que la evaluación de la dimensión afectiva de esta variable no reflejaba en su totalidad la influencia existente del liderazgo sobre ella; con respecto a la calidad del ejercicio del liderazgo, existen ligeras similitudes con la investigación realizada por Garcia y Mendes (2017) a un grupo de enfermeros del Hospital Central de Lisboa, Portugal, quienes dejaron en evidencia que conforme la calidad del liderazgo mantuviera estándares altos de satisfacción, el compromiso con la organización se iba a ver fortalecido.

En el acontecer nacional, los resultados obtenidos guardan relación con lo descrito en las investigaciones de Pereira (2021) con un grupo de trabajadores de un centro de salud en el Cusco y Evangelista (2018) con una grupo de enfermeros del servicio de emergencia en Lima, cuyos estudios concluyen en la existencia de un marcado y significativo vínculo entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional; por otro lado los resultados obtenidos con respecto a las practicas del líder contrastan con los expresado por Benito (2018) cuyo estudio similar realizado en una población de enfermeras en un hospital de Villa María del Triunfo concluye con un ínfimo porcentaje de participantes que consideraban en un nivel alto las prácticas del líder, a diferencia de la presente investigación, cuya mayoría

de participantes considera en un nivel alto estas prácticas; los resultados obtenidos tienen una ligera coincidencia con la investigación realizada por Palomino (2021) en una Microred de salud en Andahuaylas con resultados similares, describiendo una mediana influencia del liderazgo sobre el compromiso organizacional; al igual que con los resultados obtenidos en la investigación de corte similar realizada por Ramírez (2018) el presente estudio refleja un vínculo significativo entre ambas variables.

Luego de realizar el análisis de los resultados obtenidos con respecto a las hipótesis específicas, se evidenció en la primera de estas, que la dimensión modelar el camino presentó una débil influencia sobre el compromiso organizacional, esto quiere decir que a pesar de que gran parte de la población estudiada consideró a esta dimensión dentro de los niveles medio y alto, no representa para ellos que esta consideración tenga influencia en el compromiso que expresan sentir con la organización, esto principalmente porque influyen otros factores distintos a los que representa esta dimensión, factores más allá de la fiabilidad y de la consideración como individuos ejemplares que tengan de los respectivos líderes, la puesta en práctica de esta dimensión refleja la claridad de los líderes respecto a los principios de la organización, saber orientar y aplicar coherentemente los valores que se pretende difundir, establecer una relación sensata entre el saber que decir y cómo hacerlo, convertirse a corto, mediano o largo plazo en un modelo a seguir (Kouzes y Posner, 2007).

Con respecto a la segunda hipótesis específica, relacionada a la dimensión inspirar una visión compartida, esta presentó una influencia algo más elevada que la anterior, sin llegar a un nivel que podría considerarse significativo, dejando en evidencia que la puesta en marcha de esta práctica, que es considerada dentro del estándar medio y alto por los trabajadores incluidos en la población, no representa una gran influencia en la consideración que se tiene sobre el compromiso organizacional, para explicarlo de alguna manera, esta práctica deja en evidencia la capacidad de los líderes para conseguir que sus seguidores sientan el compromiso adecuado y persigan los mismos objetivos establecidos en la visión de la institución, como bien manifiestan Kouzes y Posner (2007) los buenos líderes tienen la capacidad de ampliar su visión, de manera tal que pueden imaginar un

futuro prometedor mucho antes de tenerlo en frente, analizando las posibles y atractivas oportunidades que quizás se puedan presentar cuando se alcancen los objetivos en común; la explicación del bajo porcentaje de influencia de esta práctica en el compromiso organizacional pueda estar relacionada a que los líderes no deben obligar en ningún momento a sus seguidores a sentirse comprometidos.

La tercera hipótesis específica hace referencia a la dimensión desafiar el proceso, los resultados obtenidos nos muestran una mediana influencia de esta práctica sobre el compromiso organizacional, lo cual pretende decir que a pesar de que esta práctica fue evaluada dentro de los niveles medio y alto por la población elegida, esta evaluación no evidencia que debido a esta práctica el estándar del compromiso organizacional sea elevado, como bien manifiestan los autores resulta importante para los líderes exponerse y lidiar con la adversidad, correr ciertos riesgos, estar aptos y capacitados para afrontar nuevas experiencias que les permitan desafiar lo previamente establecido (Kouzes y Posner, 2007), los líderes deben tener la capacidad de contribuir y reconocer las ideas innovadoras de sus seguidores, aquí tal vez radica el porcentaje de influencia de esta práctica con relación al compromiso organizacional, resulta determinante que además de asumir ciertos riesgos, tengan la fortaleza necesaria para aprender de sus errores, reinventarse y no desistir en la búsqueda constante de desafiar los procesos ya existentes.

Con relación a la cuarta hipótesis específica, esta hace referencia a la dimensión habilitar a los demás para que actúen, los resultados de la investigación, nos muestra que existe un bajo porcentaje de influencia de esta práctica sobre el nivel de compromiso que manifestaron tener con la organización los trabajadores que formaron parte de la población en estudio, este bajo porcentaje puede ser interpretado si recordamos que un buen líder potencia las habilidades de sus seguidores, teniendo presente en todo momento que el ejercicio de su liderazgo tendrá éxito si el equipo que lidera funciona de manera adecuada, es necesario que fomente constantemente la colaboración, de esta manera irá fortaleciendo las aptitudes y capacidades de cada integrante, lo fundamenta en esta práctica radica en la fiabilidad generada entre líder y seguidor, por ello la importancia de analizar sus resultados, ya que esta dimensión representa la práctica de mayor significancia

dentro de las cinco establecidas para evaluar la variable prácticas del líder (Kouzes y Posner, 2007).

La quinta y última hipótesis específica, hace referencia a la influencia existente de la dimensión alentar con el corazón en el compromiso organizacional, misma práctica que fue evaluada con un alto porcentaje de aprobación por parte de la población estudiada, pero que a su vez no representa un elevado porcentaje de influencia con respecto al compromiso que los trabajadores dicen tener con la institución, esto explicado debido a que una de las principales funciones de los líderes es justamente alentar a sus seguidores con la finalidad de que transiten el camino adecuado que los pueda llevar a alcanzar los objetivos planteados; para alentarlos a transitar este camino resultará fundamental poner en práctica diversas acciones centradas principalmente en gestos de reconocimiento por parte de estos hacia sus seguidores, no representa mayor importancia el tamaño o el costo de este reconocimiento, lo que resultará por demás relevante es justamente el gesto en sí, celebrar cualquier atisbo de victoria e intentar constantemente enaltecer la autoestima de los trabajadores, estas acciones conllevarán a convencerlos de que el objetivo perseguido es el correcto y por lo tanto los logros de la organización también representarán logros individuales (Kouzes y Posner, 2007).

El presente estudio tuvo ciertas limitaciones, la primera de ellas relacionada a los escasos trabajos de investigación que estudien la influencia de la variable prácticas del líder sobre la variable compromiso organizacional, tanto a nivel nacional como internacional se menciona en la mayoría de casos cada variable por separado o con estudios relacionados al liderazgo y sus diversos estilos, mas no a las prácticas que se desprenden de este, es por esa razón que dentro de los antecedentes encontrados se hace mención a investigaciones que contienen por lo menos una de las variables en estudio, contrastando y adaptando los resultados obtenidos, con los mencionados en los antecedentes.

Otra limitación que resulto importante fue muchas veces la negativa de los trabajadores pertenecientes a la muestra a contestar el formulario web preparado para recolectar los datos, por temor a que algún dato relacionado a sus respuestas se pueda filtrar o pueda ser utilizado de manera inadecuada en contra de su

voluntad, debido a que el estudio hace una pequeña evaluación de las prácticas de liderazgo, por lo que se entiende que fueron evaluados los coordinadores y los jefes del departamento de radiodiagnóstico donde se llevó a cabo la investigación

Otra limitación importante se debió a la necesidad de utilizar una muestra no probabilística, motivo por el cual no fue posible estudiar ni hacer extensiva la encuesta a todos los trabajadores pertenecientes al departamento de radiagnóstico, es por esta razón por lo que se recomienda en la medida de lo posible ampliar la investigación, tomando en consideración un muestreo probabilístico y otros contextos similares nacionales relacionados a la investigación.

La investigación es por demás relevante, ya que permitirá ampliar la escasa base de investigaciones previas, actuales y futuras en las que se tomen en cuenta ambas variables de estudio, sentando un precedente en nuestro país en el que no se evidenciaron estudios previos relacionados a la salud en el que se buscara determinar la influencia de las practicas del líder en el compromiso organizacional; resulta también relevante para el ámbito interno de la institución, para conocer cómo se está desarrollando este importante tema en el departamento de radiodiagnóstico, que opinión se merece por parte del coordinador y de los jefes luego de conocer los resultados, haciendo extensivo estos resultados a las áreas correspondientes e interesadas los mismos, siempre que así lo requieran.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Existe influencia de las prácticas del líder en el compromiso organizacional, de acuerdo con la prueba Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = .338 indicando que la variable predictora prácticas del líder influye en un 33.8% sobre el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV.
- Segunda** : Existe influencia de la dimensión modelar el camino en el compromiso organizacional, de acuerdo con la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke =.219 indicando que la dimensión modelar el camino influye en un 21.9% sobre el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV.
- Tercera** : Existe influencia de la dimensión inspirar una visión compartida en el compromiso organizacional, de acuerdo con la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke =.290 indicando que la dimensión inspirar una visión compartida influye en un 29% sobre el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV.
- Cuarta** : Existe influencia de la dimensión desafiar el proceso en el compromiso organizacional, de acuerdo con la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke =.312 indicando que la dimensión desafiar el proceso influye en un 31.2% sobre el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV.
- Quinta** : Existe influencia de la dimensión habilitar a los demás para que actúen en el compromiso organizacional, de acuerdo con la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke =.262 indicando que la dimensión habilitar a los demás para que actúen influye en un 26.2% sobre el compromiso

organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV.

Sexta : Existe influencia de la dimensión alentar con el corazón en el compromiso organizacional, de acuerdo con la prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke $=.320$ indicando que la dimensión alentar con el corazón influye en un 32% sobre el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : La investigación demostró una ligera influencia de las practicas del líder sobre el compromiso organizacional, no obstante, se ha evidenciado que no existen suficientes estudios relacionados con las variables que se aborda, por lo cual, se recomienda ampliar la investigación, tomando en consideración un muestreo probabilístico en otros contextos relacionados a la salud, con el objetivo de ratificar los resultados obtenidos y conocer la explicación de estos.
- Segunda** : Con relación a las variables del estudio, se sugiere tomar en consideración e investigar algunas otras variables que quizás podrían guardar relación con las prácticas del líder y tener una influencia mucho más marcada sobre el compromiso organizacional.
- Tercera** : Se sugiere a las distintas instituciones de salud brindar las facilidades y recursos necesarios para que los estudiantes de pre y post grado y algunos otros interesados por lo motivos adecuados y los respectivos permisos, puedan desarrollar y aplicar sus investigaciones relacionadas con las variables del estudio, los resultados permitirán tener un panorama mucho más claro de los aspectos positivos y las deficiencias existentes en el sector salud con respecto a las prácticas del líder y su influencia en el compromiso organizacional.
- Cuarta** : Como se puede observar el porcentaje de aprobación de las prácticas del líder y la sensación de compromiso organizacional son considerados altos de acuerdo a la escala propuesta, pero los resultados de sus dimensiones no demuestran que las prácticas propuestas tengan gran influencia sobre este compromiso, por lo mismo, se sugiere la implementación paulatina de programas y acciones requeridas que permitan poner en conocimiento la existencia de estas cinco prácticas de liderazgo establecidas, tanto para los que son o aspiran a ser

líderes, como para el resto de sus colaboradores y de esta manera fortalecer aún más el compromiso de todos hacia con la organización.

REFERENCIAS

- Al Balushi, A. K., Thumiki, V. R. R., Nawaz, N., Jurcic, A., & Gajenderan, V. (2022). Role of organizational commitment in career growth and turnover intention in public sector of Oman. *PloS One*, *17*(5), e0265535. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265535>
- Alcázar-Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, *5*(4), 89–122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&nrm=iso
- Al-Yami, M., Galdas, P., & Watson, R. (2018). Leadership style and organisational commitment among nursing staff in Saudi Arabia. *Journal of Nursing Management*, *26*(5), 531–539. <https://doi.org/10.1111/jonm.12578>
- Benito, R. L. (2018). *Prácticas de liderazgo y el compromiso organizacional de las enfermeras del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, 2018*. (tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/13778>
- Betanzos-Díaz, N., & Paz-Rodríguez, F. (2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal*. Redalyc.Org. Retrieved May 28, 2022, from <https://www.redalyc.org/pdf/167/16723205.pdf>
- Beyera, G. K., O'Brien, J., & Campbell, S. (2020). The development and validation of a measurement instrument to investigate determinants of health care utilisation for low back pain in Ethiopia. *PloS One*, *15*(1), e0227801. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0227801>
- Carballo-Barcos, M., & Guelmes-Valdés, E. L. (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Revista Universidad y Sociedad*, *8*(1), 140–150. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000100021

- Castillo-Saavedra, E. F., Medina-Reyes, M. A., Bernardo-Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., & Ayala Jara, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004
- Cattell, R. B. (1951). New concepts for measuring leadership, in terms of group syntality. *Human Relations; Studies towards the Integration of the Social Sciences*, 4(2), 161–184. <https://doi.org/10.1177/001872675100400203>
- Corona-Lisboa, J. (2016). Apuntes sobre métodos de investigación. *MediSur*, 14(1), 81-83. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000100016
- Cvetković-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa-López, L. E. (2021). Cross-sectional studies. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 164–170. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Domínguez-Aguirre, L. R., Ramírez-Campos, Á. F., & García-Méndez, A. (1969). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista nacional de administración*, 4(1), 59–70. <https://doi.org/10.22458/rna.v4i1.533>
- DuBrin, A. J. (1999). *Essentials of Management* (5th ed.). Publisher South-Western. https://books.google.com.pe/books?id=T6BXAAAAYAAJ&q=Dubrin+2000&dq=Dubrin+2000&hl=es&sa=X&redir_esc=y
- Evangelista, S. R. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018* (tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22801>
- Evans, M. G. (1996). R.J. House's "A path-goal theory of leader effectiveness." *The Leadership Quarterly*, 7(3), 305–309. [https://doi.org/10.1016/s1048-9843\(96\)90021-1](https://doi.org/10.1016/s1048-9843(96)90021-1)

- Fernández, R. L., Martínez, R. A., Urquiza, D. E. P., Gálvez, S. S., & Álvarez, M. Q. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista cubana de medicina militar*, 48(2(Sup)), 441–450. <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390>
- Ferro, M., Molina, L., & Rodríguez, W. A. (2009). La bioética y sus principios. *Acta odontológica venezolana*, 47(2), 481–487. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-63652009000200029
- Gabriel-Ortega, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 155–156. <https://doi.org/10.36610/j.jsars.2017.080200155>
- Garcia Teles-Nunes, E. M., & Mendes-Gaspar, M. F. (2017). Quality of the leader-member relationship and the organizational commitment of nurses. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, 51, 1–6. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=361050485071>
- Herrera, J., & De Las Heras-Rosas, C. (2020). The organizational commitment in the company and its relationship with the psychological contract. *Frontiers in Psychology*, 11, 609211. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.609211>
- Hesketh, B. (1984). Attribution theory and unemployment: Kelley's covariation model, self-esteem, and locus of control. *Journal of Vocational Behavior*, 24(1), 94–109. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(84\)90069-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(84)90069-1)
- Hutchinson, S. M. (2014). Janium.Net. <https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>
- Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral. (2020). *I Informe sobre el Compromiso Organizacional*. <https://isbl.eu/2021/02/i-informe-sobre-el-compromiso-organizacional/>
- Kotter, J. P. (1990). *Force for change: How leadership differs from management*. Publisher The Free Press. <https://books.google.at/books?id=CN3XeWDVyWkC>

- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2018). *El desafío del liderazgo: cómo hacer realidad cosas extraordinarias en una organización* (6th ed.). Editorial Reverté. <https://www.reverte.com/media/reverte/files/book-attachment-3197.pdf>
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The leadership practices inventory (LPI): Leadership development planner* (3rd ed.). Publisher Pfeiffer. https://books.google.com.pe/books/about/Inventario_de_Prácticas_de_Liderazgo.html?id=jqgHbwXJ5g0C&redir_esc=y
- Lewin, K. (1973). *A Dynamic Theory of Personality*. (1st ed.). Publisher McGraw-Hill. https://books.google.com.pe/books?id=2_mMUMqhMFMC&printsec=frontcover&dq=Kurt+Lewin&hl=qu&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Kurt%20Lewin&f=false
- López-Vélez, L. E., & Zuleta-Salas, G. L. (2020). El principio de beneficencia como articulador entre la teología moral, la bioética y las prácticas biomédicas. *Franciscanum*, 62(174), 1–30. <https://doi.org/10.21500/01201468.4884>
- López-Fernández, R., Avello-Martínez, R., Palmero-Urquiza, D. E., Sánchez-Gálvez, S. & Quintana-Álvarez, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista cubana de medicina militar*, 48(2(Sup)), 441–450. <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390>
- Maziero, V. G., Bernardes, A., Righetti, E. A. V., Spiri, W. C., & Gabriel, C. S. (2020). Positive aspects of authentic leadership in nursing work: integrative review. *Revista brasileira de enfermagem*, 73(6), e20190118. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0118>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-z)
- Moral de la Rubia, J. (2022). Una medida de asimetría unidimensional para variables cualitativas. *Revista de Psicología*, 40(1), 519–551. <https://doi.org/10.18800/psico.202201.017>

- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H. M., Nguyen, T. H. Y., & Nguyen, T. T. Q., (2020). The impact of organizational commitment on employee motivation: A study in Vietnamese enterprises. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 7(6), 439–447. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.439>
- Novaes, V. P., Ferreira, M. C., & Gabardo-Martins, L. M. D. (2019). Validity evidences regarding the Authentic Leadership Inventory. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 36. <https://doi.org/10.1590/1982-0275201936e180058>
- Observatorio de RRHH. (25 de abril del 2022). *Tan sólo el 13% de los empleados a nivel mundial afirma sentirse comprometido*. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/tan-solo-el-13-de-los-empleados-a-nivel-mundial-afirma-sentirse-comprometido.html>
- Orgambídez, A., Universidad de Málaga, Almeida, H., & Algarve, U. do. (2018). Predictors of organizational commitment in nursing: Results from Portugal. *Investigación y educación en enfermería*, 36(1), e14. <https://doi.org/10.17533/udea.iee.v36n1e14>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Internacional de Morfología*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>
- Pacsi-Choque, A. Y., Estrada-Mejía, W., Pérez-Vásquez, A., & Cruz-Machaca, P. (2015). Liderazgo laissez faire. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 1(1). <https://doi.org/10.17162/riva.v1i1.849>
- Palomino, N. (2021). *Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional del trabajador asistencial de la Micro Red Kishuara. Andahuaylas, 2021*. (tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72402>

- Panagiotis, M., Alexandros, S., & George, P. (2014). Organizational culture and motivation in the public sector. The case of the city of zografou. *Procedia Economics and Finance*, 14, 415–424. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(14\)00730-8](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(14)00730-8)
- Paolucci, N., Dimas, I. D., Zappalà, S., Lourenço, P. R., & Rebelo, T. (2018). Transformational leadership and team effectiveness: The mediating role of affective team commitment. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(3), 135–144. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a16>
- Pereira, L. C. (2022). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021*. (tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85901>
- Ramírez, B. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del Policlínico PNP – Chorrillos, 2018*. (tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23475>
- Rindu, R., Lukman, S., Hardisman, H., Hafizurrachman, M., & Bachtiar, A. (2020). The relationship between transformational leadership, organizational commitment, work stress, and turnover intentions of nurse at Private Hospital in Indonesia. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 8(E), 551–557. <https://doi.org/10.3889/oamjms.2020.4425>
- Robitzsch, A. (2020). Why ordinal variables can (almost) always be treated as continuous variables: Clarifying assumptions of robust continuous and ordinal factor analysis estimation methods. *Frontiers in Education*, 5. <https://doi.org/10.3389/feduc.2020.589965>
- Roqué-Sánchez, M. V., & Macpherson, I. (2018). Análisis de la ética de principios, 40 años después. *Revista Bioética*, 26(2), 189–197. <https://doi.org/10.1590/1983-80422018262239>
- Sagaró del Campo, N. M., & Zamora-Matamoros, L. (2019). Análisis estadístico implicative versus Regresión logística binaria para el estudio de la causalidad

en salud. *MULTIMED*, 23(6), 1416–1440.
<http://www.revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/1435/1610>

Sánchez-Bracho, M., Fernández, M., & Díaz, J. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107–121.
<https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>

Sánchez-Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 101–122.
<https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Tejada-Tayabas, J.M., & Arias-Galicia, F. (2005). Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(2), 295-309.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29210206>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema General ¿Cuál es la influencia de las prácticas del líder en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV, Lima 2022?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cuál es la influencia de la dimensión modelar el camino en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV, Lima 2022? ¿Cuál es la influencia de la dimensión inspirar una visión compartida en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV, Lima 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la influencia de las prácticas del líder en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV, Lima 2022</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la influencia de la dimensión modelar el camino en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV, Lima 2022 Determinar la influencia de la dimensión inspirar una visión compartida en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV, Lima 2022</p>	<p>Hipótesis General Existe influencia de las prácticas del líder en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV, Lima 2022</p> <p>Hipótesis Específicas Existe influencia de la dimensión modelar el camino en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV, Lima 2022 Existe influencia de la dimensión inspirar una visión compartida en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV, Lima 2022</p>	<p>Variable 1</p> <p>Prácticas del líder Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modelar el camino - Inspirar una visión compartida. - Desafiar el proceso - Habilitar a los demás para que actúen. - Alentar con el corazón. <p>Variable 2</p> <p>Compromiso Organizacional Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso afectivo. - Compromiso de continuidad. - Compromiso normativo. 	<p>Tipo y diseño de investigación Enfoque cuantitativo, investigación básica de tipo causal, diseño no experimental de corte transversal.</p> <p>Población Conformada por 121 trabajadores pertenecientes al departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV en Lima.</p> <p>Técnica Encuesta tipo escala de Likert.</p> <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inventario de prácticas de liderazgo (IPL) para la variable prácticas del líder. - Cuestionario de compromiso organizacional (CCO) para la variable compromiso organizacional.

<p>¿Cuál es la influencia de la dimensión desafiar el proceso en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la dimensión habilitar a los demás para que actúen en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV, Lima 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la dimensión alentar con el corazón en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV, Lima 2022?</p>	<p>Determinar la influencia de la dimensión desafiar el proceso en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV, Lima 2022</p> <p>Determinar la influencia de la dimensión habilitar a los demás para que actúen en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV, Lima 2022</p> <p>Determinar la influencia de la dimensión alentar con el corazón en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV, Lima 2022</p>	<p>Existe influencia de la dimensión desafiar el proceso en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV, Lima 2022</p> <p>Existe influencia de la dimensión habilitar a los demás para que actúen en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV, Lima 2022</p> <p>Existe influencia de la dimensión alentar con el corazón en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV, Lima 2022</p>		
--	---	--	--	--

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLE 1: Prácticas del líder

Tabla 8

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Modelar el camino	Confianza	1	Escala: ordinal Nivel: politómico	Bajo: [30-69] Medio: [70-109] Alto: [110-150]
	Respeto	6, 11		
	Modelar	16		
	Integridad	21, 26		
Inspirar una visión compartida	Expresiones de esperanza	2, 7	(1) Raramente o nunca (2) De vez en cuando (3) Ocasionalmente (4) A menudo (5) Totalmente de acuerdo	
	Optimismo	12, 17		
	Visión orientador	22, 27		
Desafiar el proceso	Agentes de cambio	3, 8, 13		
	Líderes	18, 23, 28		
Habilitar a los demás para que actúen	Fomentar la colaboración	4		
	Construir confianza	9, 14, 19, 24, 29		
Alentar con el corazón	Contribuciones individuales	5		
	Éxitos de los proyectos Logros del equipo	10, 15, 20, 25, 30		

VARIABLE 2: Compromiso Organizacional

Tabla 9

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	Familiaridad Deseo de permanencia Empatía institucional	1-6	Escala: ordinal Nivel: politómica (1) Totalmente en desacuerdo	Compromiso organizacional: Bajo: [18-41] Aceptable: [42-65] Fuerte: [66-90]
Compromiso de continuidad	Ventajas que brinda la institución Sentido de pertenencia Gratitud	7-12	(2) De vez en cuando (3) Ocasionalmente	Compromiso afectivo: Bajo: [6-13] Aceptable: [14-21] Fuerte: [22-30] Compromiso de continuidad:
Compromiso normativo	Respeto a las normas Compromiso con los demás	13-18	(4) A menudo (5) Totalmente de acuerdo	Bajo: [6-13] Aceptable: [14-21] Fuerte: [22-30] Compromiso normativo Bajo: [6-13] Aceptable: [14-21] Fuerte: [22-30]

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS PRACTICAS DEL LIDER

INVENTARIO DE PRACTICAS DEL LIDER	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
1. Da el ejemplo personal de los que espera de los demás	Modelar					
2. Habla de las tendencias futuras que influirán en la forma en que llevamos a cabo nuestro trabajo	Inspirar					
3. Busca oportunidades desafiantes para probar sus propias habilidades y capacidades	Desafiar					
4. Desarrolla relaciones cooperativas entre las personas con las que trabaja	Potenciar					
5. Elogia a las personas por un trabajo bien hecho	Alentar					
6. Dedicar tiempo y energía en asegurarse de que las personas con las que trabaja cumplan con los principios y estándares acordados	Modelar					
7. Describe una imagen convincente de cómo podría ser su nuevo futuro	Inspirar					
8. Desafía a las personas de que intenten formas nuevas e innovadoras para hacer su trabajo	Desafiar					
9. Escucha atentamente los diversos puntos de vista	Potenciar					
10. Le da importancia al hecho de comunicarles a las personas que confía en sus capacidades	Alentar					
11. Cumple con las promesas y los compromisos que asume	Modelar					
12. Apela a los demás a compartir sueños emocionantes sobre su futuro	Inspirar					
13. Busca fuera de las fronteras formales de su organización maneras innovadoras de mejorar lo que hacemos	Desafiar					
14. Trata a las personas con dignidad y respeto	Potenciar					
15. Se asegura de recompensar a las personas de forma creativa por sus aportaciones a nuestro éxito	Alentar					
16. Solicita comentarios y sugerencias sobre la forma en que sus acciones afectan el rendimiento de los demás	Modelar					
17. Les indica a los demás cómo pueden concretar sus intereses a largo plazo inscribiéndose a una visión compartida.	Inspirar					
18. Pregunta, "¿Qué podemos aprender?", cuando las cosas no resultan como se esperaba	Desafiar					
19. Respaldar las decisiones que las personas toman por su cuenta	Potenciar					
20. Reconoce públicamente a las personas que marcan un ejemplo de compromiso con los valores compartidos	Alentar					
21. Crea consenso sobre un conjunto común de valores para administrar la organización	Modelar					
22. Comunica una "visión global" de nuestras aspiraciones de logro	Inspirar					
23. Se asegura de que fijemos objetivos alcanzables, planes concretos e hitos medibles con relación a los proyectos indicados	Desafiar					
24. Brinda a los demás libertad y posibilidad de elección en cuanto a cómo hacer su trabajo	Potenciar					
25. Encuentra la forma de celebrar los logros	Alentar					
26. Es claro/a sobre su filosofía de liderazgo	Modelar					
27. Habla con verdadera convicción sobre la gran importancia y el propósito de nuestro trabajo	Inspirar					
28. Experimenta y asume riesgos, aun cuando hay posibilidades de fracaso	Desafiar					
29. Se asegura de que las personas crezcan en sus trabajos a través del aprendizaje de nuevos conocimientos y el desarrollo personal	Potenciar					
30. Brinda reconocimiento y gran apoyo a los miembros del equipo de sus aportaciones	Alentar					

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.	C. AFECTIVO					
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.						
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.						
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.						
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización						
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.						
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.	C. DE CONTINUIDAD					
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.						
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.						
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.						
11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.						
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles						
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.	C. NORMATIVO					
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento						
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.						
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.						
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.						
18. Siento que le debo mucho a esta organización.						

Anexo 4. Validación de instrumentos

Tabla 10

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Leadership Practices Inventory (LPL)

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
	si	Si	si	Aplicable
	si	Si	si	Aplicable
	si	Si	si	Aplicable

Fuente: Benito (2018)

Tabla 11

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Cuestionario de Compromiso Organizacional-OCQ

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
	si	si	si	Aplicable
	si	si	si	Aplicable
	si	si	si	Aplicable

Fuente: Benito (2018)

Tabla 12

Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
<i>Leadership Practices Inventory (LPL)</i>	.765	30
Cuestionario de Compromiso Organizacional-OCQ	.875	18

Fuente: Benito (2018)

Anexo 5. Consentimiento informado

"Prácticas del líder en el compromiso organizacional del personal del departamento de radiodiagnóstico de un hospital nivel IV. Lima, 2022"

El presente estudio tiene como objetivo establecer la influencia de las prácticas de liderazgo sobre el compromiso organizacional, en función de ello se solicita completar el siguiente cuestionario con total honestidad.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Se solicita su

participación de manera voluntaria en el estudio que lleva por nombre "PRACTICAS DEL LIDER EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL", el cuestionario esta organizado en 2 secciones, con un total de 48 preguntas con 5 opciones de respuesta cada una, la información y los datos que se esperan obtener serán manejados de manera confidencial y para fines exclusivamente académicos, se adoptarán las medidas necesarias para proteger su información personal y por ningún motivo se incluirá su nombre en ningún formulario, publicación o registro de resultados. Si tiene alguna duda sobre lo detallado, puede contactarse al siguiente correo electrónico: aleph1550@gmail.com, para poder resolver sus dudas de manera oportuna, se agradece anticipadamente su gentil participación.

Descripción (opcional)

Marca si estas de acuerdo *

Estoy de acuerdo.