



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los  
profesionales de la salud del instituto de salud, Lima 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORA:**

Ramirez Gamboa, Ysaura Sarita ([orcid.org/0000-0001-8253-9023](https://orcid.org/0000-0001-8253-9023))

**ASESORA:**

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario ([orcid.org/0000-0002-0268-3250](https://orcid.org/0000-0002-0268-3250))

**COASESOR:**

Dr. Caycho Valencia, Félix Alberto ([orcid.org/0000-0001-8241-5506](https://orcid.org/0000-0001-8241-5506))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A Dios por concederme la vida y conducirme por este camino a mis estimados y queridos padres Augusto y Yolanda, también a mi hermano José, por su apoyo incondicional en cumplir esta meta y estar presente en cada uno de mis logros profesionales.

### **Agradecimiento**

A Dios por permitirme cumplir este anhelo, en esta prestigiosa universidad Cesar Vallejo con los diferentes docentes y en especial a mi asesora Mg. Miluska Vega por la paciencia y brindarme sus enseñanzas para la culminación de esta tesis.

## Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXO	

### Índice de tabla

<b>Tabla 1</b>	Confiabilidad de los instrumentos – Alpha de Cronbach	17
<b>Tabla 2</b>	Resultados descriptivos variable liderazgo transformacional.	19
<b>Tabla 3</b>	Resultados descriptivos variable compromiso organizacional	20
<b>Tabla 4</b>	Resultados de la hipótesis general.	21
<b>Tabla 5</b>	Resultados de la hipótesis específica 1	21
<b>Tabla 6</b>	Resultados de la hipótesis específica 2	22
<b>Tabla 7</b>	Resultados de la hipótesis específica 3	23
<b>Tabla 8</b>	Resultados de la hipótesis específica 4	23

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima 2022. El estudio tiene enfoque cuantitativo, es básico de diseño no experimental de corte transversal correlacional causal, la muestra estuvo conformada por 81 profesionales de la salud, a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, la técnica para la recolección de datos la encuesta y como instrumento de investigación se aplicó la encuesta Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ)5X de liderazgo transformacional de Bass y Avolio, estructurado con 40 ítems y un segundo cuestionario escala de compromiso organizacional (OCQ) de Meyer y Allen, de 21 ítems, adaptados al contexto nacional y al servicio de la salud. Los resultados evidenciaron, que el 73% de los profesionales de la salud consideran que el liderazgo transformacional es bueno, respecto al compromiso organizacional se encontró que el 75% de este personal presenta un nivel regular. Concluyendo que el liderazgo transformacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud.

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, compromiso organizacional, profesionales de la salud.

## **Abstract**

The objective of this research is to determine the influence of transformational leadership on the organizational commitment of health professionals from the Health Institute, Lima 2022. The study has a quantitative approach, it is a basic non-experimental design of a causal correlational cross-section, the sample consisted of 81 health professionals, through a non-probabilistic convenience sample, the survey data collection technique and how As a research instrument, the Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) 5X survey of transformational leadership by Bass and Avolio was applied, structured with 40 items and a second organizational commitment scale (OCQ) questionnaire by Meyer and Allen, with 21 items, adapted to the national context. and at the health service. The results showed that 73% of health professionals consider that transformational leadership is good, regarding organizational commitment, it was found that 75% of these personnel present a regular level. Concluding that transformational leadership significantly influences the organizational commitment of the health professionals of the health institute.

**Keyword:** Transformational leadership, organizational commitment, health professionals.

## I. INTRODUCCIÓN

En esta investigación sobre el liderazgo transformacional permite fomentar un proceso de capacitación para el cambio a los miembros del sector salud, resolver los diferentes problemas que suceden en la institución y dar prioridad a las necesidades de los usuarios que puedan adaptarse a su realidad y contribuir con la solución mediante los valores, incentivando el bien hacia el personal y generando interés con el propósito de alcanzar y lograr metas para una mejor sociedad, inducen al personal en el bienestar y la innovación. El compromiso organizacional nos permite obtener beneficios que puedan asegurar el éxito en el sector salud, se relaciona en base a los objetivos y metas propuestas, el recurso humano es el factor mas relevante de la institución, el que ejerce una importante participación en el progreso y mejoramiento de los servicios de la salud, obteniendo resultados en la calidad de la atención.

Por ello se presenta y se da a conocer esta la problemática en la institución de salud, donde el liderazgo transformacional no se desarrolla adecuadamente en el campo laboral, por las diferentes competencias profesionales, donde se necesitan líderes perseverantes que garanticen un enfoque para impulsar su desarrollo en lo profesional direccionado en el cumplimiento de las metas, por la falta de conocimiento no ejercen la capacidad de ser líderes con valores y no tienen empatía con los profesionales de la salud y los usuarios, no guían con el ejemplo para la superación del personal, dejando de lado las funciones que deben de ser ejecutadas.

A nivel mundial el liderazgo transformacional ha generado grandes cambios que se evidencian en estudios presentados en la investigación, donde el 82% de los colaboradores han superado grandes desafíos. En Latinoamérica el 54% han obtenido líderes que han motivado al personal a alcanzar objetivos, también a nivel nacional el 55% están en la perseverancia a ser motivados líderes, para realizar múltiples funciones que nos impulsan a mejorar la gestiones en el sector salud.

La investigación permite conocer que el liderazgo transformacional es un componente muy importante, además se tiene que poner en práctica como un proceso de gestión en las instituciones de salud en el compromiso organizacional de los profesionales, para lograr tener buenos líderes, que permitan el Desarrollo y ampliar los conocimientos y las investigaciones de su personal donde puedan crecer profesionalmente en la superación de cumplir sus metas y lograr los retos en todos los niveles que los principales beneficiarios sean todos los participantes, así permitir mejorar las gestiones en los procesos.

Por su Bass et al, (1994) en su estudio sobre el liderazgo transformacional promueve las relaciones entre sus seguidores, teniendo una consideración de confianza para lograr el mejor desempeño, reconociendo las debilidades y fortalezas y el respeto mutuo de los demás, así mismo superar las expectativas, que favorecen a través de los líderes, para lograr retos y mejores oportunidades en la organización de la institución.

Al respecto Bernal et al, (2021) menciona que el compromiso organizacional es la participación de todos los integrantes, es ser aliado importante para cumplir las labores, actuar en forma alineada para un solo propósito, de mejorar en el rendimiento de su desempeño en el trabajo, resultado que puede complementarse en ayudar a buscar las mejores soluciones, que se integren para conseguir los propósitos de superación y ser atendido, esforzándose en compartir los valores institucionales (Robles et al, 2020).

En América Latina según Pertúz (2018) realizó una investigación en el sector salud indicando que se necesita de liderazgo, por ello es importante el desarrollo de nuevos líderes Gisleangela et al, (2017) menciona que sean capacitados, accesibles a los nuevos retos para lograr procesos y actuar en cada una de las sesiones, el participante debe ser entusiasta con destrezas y estrategias en los proyectos con la capacidad de cambiar a sus seguidores logrando la satisfacción en la calidad. Benavides (2017) nos permite tener un enfoque en el compromiso organizacional que se representa con el individuo, involucrándose en las nuevas expectativas, la

retroalimentación también facilitando la integración para fomentar el trabajo en equipo que permita la satisfacción laboral y el desarrollo profesional.

En el contexto de análisis en el Perú, debemos de seguir cultivando e incentivando la formación de líderes transformacionales que se encuentren comprometidos con la organización, en un proceso de influir en acciones que nos permita tener las consideraciones necesarias a todos los integrantes, ayudando en el fortalecimiento de sus ideas, con mejores oportunidades para lograr soluciones, con claridad, con actitud de ganadores, para promover las competencias y lograr el éxito. Esto no será posible si no se da inicio a realizar un diagnóstico en búsqueda de innovadores con estrategias motivadoras y capacitaciones de aprendizaje, que lleven a encontrar líderes transformacionales para las ejecuciones de una gestión comprometida con pensamientos y acciones para un resultado exitoso (Gavidia et al, 2019).

En el sector salud el liderazgo transformacional debe brindar conocimientos para tener impacto en los profesionales dando, responsabilidades para lograr los objetivos propuestos y estrategias establecidas. Sin embargo para superar los desafíos se necesita que tomen en cuenta en la institución de salud a todo el personal, para lograr el trabajo en equipo en las diferentes áreas independientemente del cargo que pueda desempeñar, con ideas innovadoras para alentar a los participantes, que sientan la libertad de hacerlo para su realización personal, sin opositores a nuevas ideas, con un líder que tenga empatía para brindar una atención adecuada, saber escuchar y sobre todo enseñar si está en sus capacidades de satisfacer las necesidades en sus áreas de salud.

En esta investigación, se plantea el problema principal: ¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima 2022? se establece los problemas específicos donde consideran las dimensiones de esta variable liderazgo transformacional, planteando 4 problemas específicos: ¿Cuál es la influencia de la influencia idealizada en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima 2022?, ¿Cuál es la influencia de la motivación inspiradora

en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima 2022?, ¿Cuál es la influencia de las consideraciones especializadas en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima 2022?, ¿Cuál es la influencia de la estimulación intelectual en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima 2022?.

Se realiza esta investigación con el propósito de contribuir en el sector salud con el liderazgo transformacional, en relación con la inteligencia emocional a nivel personal, generando confianza entre los participantes, para obtener mayor productividad, compromiso, sostenibilidad, y logro laboral en las metas propuestas. El liderazgo transformacional en el sector salud, su mayor importancia es motivar a los integrantes para mejorar sus expectativas y objetivos obteniendo una satisfacción laboral. Brindando información de temas de gestión como la visión y misión del instituto de salud.

En la justificación práctica, se evidencia hechos que permitan explicar y mostrar a los jefes directivos que podemos contribuir en preparar equipos para el trabajo organizado con ambientes adecuados y favorables para estimular e inspirar a tener un plan de gestión, para reconocer acciones positivas de un liderazgo transformacional y comprometido con todo el personal de la institución. Presenta incorporar resultados exitosos con enfoque de acciones y disciplina en conocimiento para una preparación eficiente que estimule también el cuidado y bienestar en lo emocional de los integrantes. La justificación metodológica presenta instrumentos que son válidos, confiables que pueden ser utilizados en investigaciones futuras que se realicen en los servicios de salud.

Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima 2022.

Los objetivos específicos que se presenta: Determinar la influencia de la motivación inspiradora, influencia idealizada, estimulación intelectual, consideraciones individualizadas en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima 2022.

Se menciona como hipótesis general: El liderazgo transformacional como influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima 2022.

Las hipótesis específicas: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideraciones individualizadas, influyen significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se plantea los trabajos de investigaciones que anteceden respecto a las variables de investigación. Investigaciones internacionales. Asimismo, Quisimalin (2021) determinó los estilos de liderazgo que existe en la organización y estableció cual tiene mayor incidencia dentro de la organización y como se relaciona en la función laboral de los trabajadores de la institución Ecuador, la metodología que utilizó fue cuantitativo con el diseño descriptivo, obtuvo como resultado que el liderazgo tiene mayor aceptación de 82 % con el valor más alto = .812 seguido del liderazgo participativo con .7953 donde concluye que el estilo de liderazgo es afectivo para toda la organización.

Al respecto, Guerrero et al, (2021) realizó un estudio en Ecuador, del estilo de liderazgo con el compromiso, es un estudio de enfoque cuantitativo, diseño no exploratorio, la población es de 386 personas, mediante una encuesta obtuvo resultado positivo con respecto al liderazgo transformacional, concluye que el personal se siente más identificado con este tipo de líder dando una gran aportación en favor a su beneficio.

De igual manera, Muñoz (2019) determinó establecer el estilo de liderazgo realizada en la universidad Chile, la investigación es descriptiva correlacional, evaluó a 400 funcionarios del área de salud, se realizó una escala de medición donde el liderazgo transformacional obtuvo como resultados que cada estilo de liderazgos de los servicios evaluados tiene una media mayor de 3.23 con desviación de 19.53, con una media de 3.53. concluyó que los funcionarios consideran a sus líderes transformacionales para establecer cambios dentro de las organizaciones.

Propone, Benebene et al, (2018) realizó un estudio de liderazgo y funciones que habilitan el aprendizaje y la innovación del compromiso efectivo Italia, la metodología fue cuantitativo básico de diseño no experimental con corte transversal causal, evaluó a 65 trabajadores asistenciales, obtuvo un resultado que evidencio el 54% consideran que el liderazgo transformacional es alto, moderado el 42% y solo el 3% es bajo. El nivel del compromiso organizacional es de 75% medio y el

25% es alto. Concluyeron que existe una influencia del liderazgo transformacional con el compromiso organizacional para los trabajadores asistenciales.

También, Mendoza et al, (2018) determinó la influencia del liderazgo transaccional y transformacional en el compromiso organizacional de trabajadores de salud en clínicas pública y privadas Colombia, evaluó a 511 trabajadores asistenciales, mediante encuestas, donde se comprobó la validez de los instrumentos, midiendo el análisis factorial confirmatorio y el de confiabilidad obtuvieron un resultado de 55%, un KMO mayor a ,7 y el Alfas de Cronbach de .7 obtuvieron como resultado que el liderazgo transformacional influye en el compromiso organizacional en un 32 % donde las variables eran satisfactorias.

Por lo tanto, Condori (2021) determinó un estudio del liderazgo transformacional y compromiso organizacional Andahuaylas, la metodología es de enfoque cuantitativo, descriptiva correlacional, en la recolección de datos y procesamiento utilizó el cuestionario, siendo la población conformada por 90 trabajadores, obtuvo un resultado de nivel significativa calculado  $p < .05$  y el coeficiente de correlación tiene un valor de .385 demostrando que las dos variables tienen relación.

En efecto, Chávez (2021) realizó un estudio Cajamarca de los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, donde la metodología del estudio es de tipo transversal, correlacional y descriptivo, la muestra fue conformada por 135 empleados, utilizó como instrumento el cuestionario, obtuvo resultados en la investigación, para el estilo de liderazgo transformacional en un 80.0% y para el compromiso organizacional un valor más elevado de 84% siendo el de mayor aceptación el compromiso afectivo.

De la misma forma, Arévalo (2019) realizó un estudio del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional del Centro Emergencia Mujer, San Martín, la investigación es descriptiva correlacional siendo la muestra 50 trabajadores del centro, se utilizó los cuestionarios para ambas variables, con el índice correlacional de Pearson, obtuvo resultados con un valor bilateral de .017 que demuestra la

relación significativa a nivel de  $\alpha = .05$  se demostró que el liderazgo transformacional tiene una mejor aceptación en la organización.

Por lo tanto, Núñez (2018) determinó en su investigación el estilo de liderazgo con las competencias Jauja, él estudió es de tipo correlacional, transversal, observacional, estuvo conformada como muestra por 55 jefes de la red de salud, los instrumentos utilizados son los cuestionarios de las dos variables para las competencias, obtuvo como resultado en la toma de decisiones  $p = .0005 + \rho = .516$  donde se concluye que los estilos de liderazgo influyen de forma positiva para la búsqueda de valores, competencias y toma de decisiones.

Igualmente, Ramírez (2018) realizó un estudio sobre el liderazgo transformacional en relación del compromiso organizacional en el personal del policlínico PNP Chorrillos, el estudio metodológico era cuantitativo, correlacional, descriptivo, su población estuvo conformada por 188 profesionales, obtuvo un resultado donde el nivel de significado calculado es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación tiene un valor de  $.690$  demostrando que tiene relación significativa para las variables.

Al respecto, Vega (2020) determinó el estudio del compromiso organizacional en instituciones de salud Chile, la metodología era cuantitativo, descriptivo, el instrumento es representado con la escala de referencia, la muestra fue el personal de salud de los 150 hospitales públicos aledaños a la zona central, obtuvo como resultado que el 86% del compromiso organizacional se da en las instituciones de salud, donde se concluye que el compromiso organizacional ejerce un mayor desempeño, siendo aceptado y meritorio en la institución.

Por ello, Fuentes (2020) determinó que el compromiso organizacional es una estrategia para implementar cambios en instituciones públicas de Venezuela y Colombia, la metodología fue de diseño, cuantitativo de tipo descriptivo, como instrumento utilizó la prueba de medición de Alpha de Cronbach, la muestra el personal de los hospitales públicos, obtuvo resultados la investigación que el 43% representa al compromiso organizacional, labor que se da frente a cualquier entidad pública, donde el compromiso organizacional se relaciona de forma significativa con

el liderazgo en cualquier institución pública de estos países, debido a las expectativas recibidas.

Ademas, Iqbal et al, (2020) realizó una investigación del impacto positivo del liderazgo en el compromiso laboral en el hospital Pakistán, presentó metodología de enfoque cuantitativo descriptivo, con una población de 680 enfermeras del sector, utilizando los instrumentos de análisis, obtuvo como resultado la relación positiva entre variables, también se ha asociado a otro estudio del compromiso organizacional, AL-Qahtani (2020) siendo la muestra aleatoria 384 enfermeras, en la investigación obtuvo como resultado que el 47.87 % del personal de salud estuvo de acuerdo y en desacuerdo el 22.2% concluyo que el mayor porcentaje considera al compromiso organizacional y el personal en lo laboral son menos comprometidas.

En tal sentido, López (2019) determinó en su investigación el liderazgo de dirección con el compromiso organizacional Quito, la metodología aplicada era cuantitativa, correlacional y descriptiva, la muestra estaba conformada con 28 participantes para el estudio, el instrumento empleado fue la encuesta dando como resultado que el 8.33% de los evaluados están en desacuerdo que por obligación permanezcan en la organización y el 5.25% de mantenerse en la misma ocupación, concluyó que la recolección de datos es aceptable y uno de los objetivos propuestos fue analizado con representantes de mayores cargos del servicio.

Entonces, Perez (2018) determino la relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral en la ciudad Ambato Ecuador, en su estudio utilizó el enfoque cuantitativo a nivel descriptivo, como instrumento para el compromiso organizacional fue la encuesta, se evaluó a 63 personas entre trabajadores y administrativos, obtuvo como resultado donde el compromiso alcanza el 65.56% y el afectivo un 85.03%, concluyo existe un 51% de comprometidos con su labor y su lealtad hacia la institución.

Por consiguiente, Vera (2022) determinó su estudio sobre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en la unidad ejecutora de salud Ascope, la metodología fue de enfoque no experimental, cuantitativo, correlacional y descriptiva, utilizó el instrumento escala de Likert, la muestra estuvo formada por 140 funcionarios de la red de salud, los valores del coeficiente de Pearson es 0.79 y Sig. = .00 con respecto al liderazgo es de 30% y el compromiso organizacional de 40%, donde concluye que el liderazgo de forma significativa se asocia al compromiso organizacional para el beneficio de la organización.

Así pues, Cerón (2020) desarrolló un estudio relacionado a calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una universidad de Lima, el estudio fue cuantitativo correlacional y de diseño descriptivo, la población fue conformada por los estudiantes de la universidad, como instrumento utilizaron el cuestionario del compromiso organizacional, obtuvo como resultado en la estadística  $r = .48$  una relación significativa entre las variables.

En efecto, Medina (2020) evaluó en su investigación del liderazgo transformacional con el compromiso organizacional en los profesionales de la clínica privada Lima, la metodología fue descriptiva, enfoque cuantitativo correlacional, la población estuvo conformada por 109 profesionales, utilizó el análisis del instrumento el cuestionario, concluye que no hay relación entre variables por los funcionarios de salud poniendo en evidencia la falta de compromiso organizacional.

Al respecto, Evangelista (2018) realizó un estudio del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de un hospital nivel IV Lima, la metodología fue de tipo correlacional, descriptiva con enfoque cuantitativo, la población fue conformada por 115 enfermeros, se utilizó como instrumento los dos cuestionarios de ambos autores, se obtuvo el resultado de un valor bueno para el liderazgo en un 65.1% concluye que hay una relación significativa del liderazgo en el hospital.

Para conocer las variables de investigación se definen según los autores, con fundamentos teóricos donde se manifiesta que el liderazgo, desde sus inicios es el principal participante de todas las organizaciones, designa la función que va a realizar, influyendo de forma interpersonal dentro de una situación en consecuencia de los objetivos logrados (Chiavenato, 2004).

Las teorías que se relacionan a la primera variable liderazgo transformacional. Al respecto, Mac Gregor Burns (1978) describió la primera teoría del liderazgo transformacional es un proceso donde los líderes y seguidores se apoyan para avanzar a un nivel superior, permite la formación, realiza cambios para sus seguidores, que permite afrontar el trabajo como propósitos compartidos que permite transformar a los seguidores en líderes. Bass y Avolio (1994) el líder transformacional inspira a sus seguidores, motiva en sus acciones y acompaña a realizar actividades para lograr metas.

Asimismo, Bass y Avolio (2001) la variable liderazgo transformacional se comunica en forma bidireccional con sus seguidores para lograr objetivos y metas propuestas, el líder no se considera superior en la organización, apoya y trabaja en conjunto con su personal, es el que conduce a generar cambios e innovaciones, desarrolla confianza y respeto hacia los demás, con ética y disciplina que permite transmitir entusiasmo en una sola dirección, con cualidades para influenciar a otros.

Igualmente, Alcázar (2020) el liderazgo transformacional es la influencia y el control que el líder representa en la organización, actualmente se conoce como el desarrollo para incluir y motivar en las personas, para lograr las metas propuestas de la institución, con el fin de identificar las características, destrezas, habilidades con conocimientos teóricos y prácticos que despierten compromiso y entusiasmo hacia sus trabajadores. En efecto, Tarazona (2020) el liderazgo transformacional se basa en una percepción de afecto con el trabajador, donde muestra mayor interés y satisfacción en el trabajo, el líder motiva a sus trabajadores. Según, Sandoval (2022) demuestra la importancia del liderazgo en la atención, empoderando el compromiso hacia la organización, reconociendo sus habilidades para el desempeño de su función.

Las dimensiones que permitieron la medición de las variables de estudio. De acuerdo al modelo teórico, Bass y Avolio (2001) el liderazgo transformacional se basa estas dimensiones en cuatro tipos de comportamientos los cuales son la influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individual.

La influencia idealizada, son comportamientos de los seguidores, afrontan riesgos, demostrando con el ejemplo una conducta que está relacionado con los valores, ética y los principios que caracterizan al líder y busca el beneficio para todos, se demuestra consideración por las necesidades de los demás, el líder será respetado en sus nuevos cambios para el trabajo en equipo (Bass y Avolio 1985).

Motivación inspiradora, Bass y Avolio (1994) es parte del líder transformacional, incentiva, promueve un ambiente laboral cálido, que permite la confianza en el logro de sus objetivos, motiva y estimula para un adecuado desarrollo, el líder anima con palabras de aliento en los desafíos, promoviendo a los participantes para alcanzar sus objetivos, logrando seguidores comprometidos con una visión compartida (citado por Rojas 2017).

Estimulación intelectual según, Mendoza et al (2006) es el conocimiento de sus trabajadores que sean independientes y capaces de resolver dificultades, obstáculos, dando ideas nuevas que ayuden afrontar los problemas con las experiencias, por lo tanto, se utiliza la delegación de funciones como una herramienta de desarrollo y avance, toda líder transformacional incentiva a sus colaboradores para los nuevos cambios (Bass y Avolio 1994)

Consideración individualizada, expone Bass y Avolio (1994) el líder se relaciona con el colaborador, de acuerdo a sus capacidades, demuestra a sus colaboradores un interés sincero en el desenvolvimiento de los participantes, es necesario que el líder sea parte del equipo de trabajo, que se involucre en las dificultades, actuando como un coaching, que se relaciona con sus participantes apoyando sus objetivos trazados, demuestra empatía, escucha y es comunicativo.

Respecto a las bases teóricas de la segunda variable compromiso organizacional Meyer y Allen (1991) se le reconoce como un vínculo que refleja una

dedicación para el alcance de objetivos Klein et al, (2012) también menciona que los empleados con la organización se relacionan de forma emocional, en el sentido de continuidad y no de obligación con una búsqueda al reconocimiento en su labor llevando a generar un gran esfuerzo que permite la integración de los individuos (Vega et al, 2020) conformado por tres dimensiones compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Compromiso organizacional, Meyer y Allen (1991) viene a ser una forma de adaptación del personal hacia la organización y su influencia en el deseo de permanecer en ella, es algo que refleja la necesidad de establecer la obligación de mantenerse dentro de la institución con actividades innovadoras y espontáneas comprometidas con el objetivo, también es el estado psicosocial busca la relación entre la persona y la organización con la voluntad para continuar y cumplir con la institución.

Compromiso afectivo, Robbins, (2009) es una relación emocional, se identifica y quiere ser parte del grupo, permite invertir en el mejoramiento de los empleados comprometidos, en potenciar e interpretar de manera afectiva las soluciones que ayuden a sobresalir del conflicto, es decir valorar el esfuerzo de la organización para comprender y resolver lo que se presenta en el entorno laboral. Es importante destacar el proceso de la información relevante de la misma. Esta variable presenta indicadores como la aceptación al cambio, satisfacción laboral y la iniciativa, esto identifica la permanencia del personal hacia la organización (Guerrero, 2019).

De igual manera, Odoardi et al, (2012) reconoce a la organización como un principio dentro y fuera del equipo de trabajo, con el cumplimiento de un rol, como el desempeño de las actividades e impulsar la motivación para obtener experiencias beneficiosas y efectivas con el compromiso de lograr y mejorar el desarrollo con nuevas ideas para ampliar los pensamientos y así estimular las soluciones a los conflictos que se presentan. También, Hernández, (2018) permite promocionar un sentido común en función a las acciones de los profesionales, el líder va generando la comunicación para solucionar los conflictos, aprender a dar soluciones y permitir

la integración entre los equipos para el desarrollo de los trabajos. Según lo mencionado se puede contribuir a mejorar la organización para el incremento en la productividad y cumplimiento del deber.

Compromiso de continuidad, Guerrero (2019) es muy importante en destacar su necesidad del empleado de seguir manteniéndose en la organización, en su proceso del buen desempeño para obtener beneficios personales como un ascenso, la información es relevante para aumenta el esfuerzo que genera resultados óptimos, para cubrir las deficiencias que tiene la organización. También se considera sus indicadores como el desempeño, la necesidad y la rotación para fortalecer al personal (Meyer y Allen 1991). Asimismo, Enciso, (2020) representa al compromiso de continuidad como una identificación con los empleados, que se sientan personalmente comprometidos, donde se quiere lograr la innovación, que pueda reducir los problemas y poner en práctica las nuevas ideas, que sean creativas y beneficiosas, para abordar un proceso de información que comprende a estos tres componentes, siendo adaptado por (Vásquez 2020).

Compromiso normativo, Sánchez et al, (2020) se basa en la obligación que debe cumplir con la organización, permite el desarrollo del personal en su entorno laboral, debido a su experiencia en sentirse único para brindar ideas que sean respaldadas y apreciadas, para contribuir en lograr los objetivos deseados, que estabilicen a todo el equipo de trabajo donde se puedan identificar con la misión con un mayor esfuerzo en conseguir los beneficios. Teniendo a considerar como indicador la contribución a los objetivos, la realización con la misión y el desarrollo de las personas todo estos nos permiten una responsabilidad con los semejantes cuando lo necesiten (Meyer y Allen 1991).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de la investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

El método de la investigación de estudio se realizó mediante un enfoque cuantitativo, permitió el control de las variables de estudio con la intención de medirlas y compararlas, para demostrar las teorías planteadas, se utiliza la recolección de datos para la aprobación de hipótesis a través del análisis estadístico, es de nivel descriptivo porque busca definir y detallar las características importantes de las variables de estudio (Hernández et al, 2017). Proporciona un mayor conocimiento acerca del liderazgo transformacional que influye en el cumplimiento del compromiso organizacional, estas variables no son manipuladas solo se observará el proceso para poder analizar estos estudios.

##### **3.1.2. Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, corte transversal y correlacional causal en efecto, Álvarez et al, (2020). No experimental se realiza sin manipular las variables, porque se medirán en un tiempo determinado presente del investigador, también es identificar las características más importantes del fenómeno que analiza Hernández et al, (2017). Es de corte transversal se encarga de describir variables y analizar su incidencia en un solo momento. Correlacional causal en los se busca encontrar la relación de causalidad entre las variables. Este estudio pretende explicar las propiedades, sus características y razones del perfil personal de cada integrante o de grupo, fenómenos que se desea investigar, igualmente en el ejercicio de la profesión porque es significativo para la obtención de metas establecidas. (Hernández et al 2014).

## **3.2 variables y operacionalización**

### **3.2.1. variable independiente liderazgo transformacional**

#### **Definición conceptual**

El líder transformacional es aquel que motiva, enseña y persevera para obtener cambios en las personas de hacer más de los que ellos mismos esperan y buscar soluciones en el entorno donde ejercen una relación con la sociedad (Bass y Avolio 1994).

#### **Definición operacional**

Se presenta las dimensiones, indicadores, ítems, la escala de medición y niveles de rango que se emplearon para medir la variable liderazgo transformacional se utilizó como instrumento el cuestionario Multifactorial Leadership Questionnaire conocido comúnmente por sus siglas (MLQ) 5x form desarrollado por Bernard Bass y Bruce Avolio (2006), con el objetivo de medir la variable que ha sido aplicado en el contexto nacional y utilizado en el sector salud, adaptado por Evangelista (2018) las escalas del liderazgo transformacional está compuesta por los siguientes dimensiones la influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada que consta de 40 ítems. Las respuestas a todos los ítems oscilaron en una escala tipo Likert entre 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre), cada una de estas dimensiones consta de 10 teniendo como niveles de resultados bajo (20-30), regular (40-50) y bueno (60-100) (anexo 2).

### **3.2.2. variable dependiente compromiso organizacional**

#### **Definición conceptual**

El compromiso organizacional es un vínculo que refleja una dedicación responsable para el alcance de objetivos Klein et al, (2012) también indica el apego de los profesionales en las organizaciones de forma emocional en un sentido de continuidad y no de obligación con una búsqueda al reconocimiento a su labor llevando a generar un gran esfuerzo que permite la integración de los individuos (Vega et al, 2020). Es el estado psicológico de relacionarse con cada colaborador

donde permite reflejar una necesidad o deseo de permanecer en la organización (Meyer y Allen,1991)

### **Definición operacional**

Esta variable dependiente utilizo como instrumento la escala del compromiso organizacional (OCQ) de Meyer y Allen (1991) traducida por Arciniega (2002) está escala está conformado por 21 ítem, dentro de estas tres dimensiones, tenemos al compromiso afectivo, normativo y de continuidad, cada uno con 7 ítems. Instrumento que ha sido aplicado en el contexto nacional y al sector salud adaptado por Ramírez (2018) valoradas según escala tipo Likert con las siguientes opciones para responder: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre) teniendo como niveles los resultados de bajo regular y bueno (anexo 2).

## **3.3 Población, muestra, muestreo**

### **3.3.1. Población**

Conformada por 120 profesionales de la salud de instituto de salud de Lima. Hernández et al (2014) es el conjunto de personas que conforman una parte de la investigación en función de sus acciones que realizan en un tiempo determinado.

### **Criterios de inclusión**

Se incluyó en este estudio de investigación a todo el personal profesional de la salud que se encuentren laborando en el instituto de salud, que deseen participar voluntariamente todo el personal asistencial y administrativo que son nombrados, cas y terceros que son contratados bajo cualquier régimen laboral con previo acuerdo a su consentimiento, con más de un año de laborar en la institución de salud.

### **Criterios de exclusión**

No participaran profesionales de la salud que presenten enfermedad con morbilidad o estar hospitalizados y que no laboren en la institución, que se encuentren de vacaciones, licencias o permisos.

### **3.3.2 Muestra**

La muestra estuvo conformada por 81 profesionales de la salud que ejercen diferentes cargos dentro de esta institución, de ambos sexos y de diferente grupo ocupacional.

### **3.2.3 Muestreo**

Se realizó un muestreo no probabilístico, por conveniencia para la investigación orientados en diferentes contextos para el investigador cumpliendo con los criterios de inclusión y exclusión (Hernández et al, 2014).

## **3.4 Técnicas de instrumento para la recolección de datos**

### **3.4.1 Técnicas de recolección de datos**

La investigación presento como técnica a la encuesta que se utilizó como instrumento para la recolección de datos, que nos proporciona respuesta a problemas para describir la relación entre las variables que se están investigando (Hernández et al, 2018).

### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

Esta investigación se utilizó como instrumento un cuestionario y una escala, para liderazgo transformacional el cuestionario de Bass y Avolio (2006) consta de 40 ítems para la siguiente variable la escala del compromiso organizacional (OCQ) de Meyer y Allen (1991) que consta de 21 ítems (anexo 3).

### **3.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento**

#### **Validez de los instrumentos**

Para determinar la validez de los cuestionarios fueron validados por juicio de tres expertos con el propósito de realizar y medir un estudio respecto a la relevancia pertinencia y claridad en las dimensiones debe tener relación con el planteamiento del problema o hipótesis y el valor de una variable que se relaciona con otras variables, Hernández et al, (2014)

#### 3.4.4. Confiabilidad del instrumento

Valderrama (2016), menciona para medir la confiabilidad de cualquier instrumento se utiliza la prueba de Alfa de Cronbach para determinar el grado de veracidad de la investigación. La fiabilidad del instrumento liderazgo transformacional demostró que es bueno = .924 y el instrumento compromiso organizacional es confiable = .808 por lo tanto presenta una confiabilidad verídica para los instrumentos.

**Tabla 1**

*Confiabilidad de los instrumentos – Alpha de Cronbach*

Instrumento	Alpha de Cronbach	Nº de ítems
Liderazgo transformacional	.924	40
Compromiso organizacional	.808	21

#### 3.5 Procedimientos

Para la presente investigación se realizó la coordinación con la Dirección General del Instituto de Salud, para la aplicación de los instrumentos, anticipadamente se le informa sobre el desarrollo de la actividad presentada, con previa solicitud para el permiso de autorización, luego se informará a los participantes sobre el desarrollo de la actividad previo consentimiento de cada uno, se le presentará los datos del investigador, se indicará cual es el propósito de lograr con este estudio, estos se realizarán de manera anónima sin comprometer su labor, respetando la confiabilidad de sus respuestas presentadas, las respuesta serán contestadas en un laxo de tiempo de 30 minutos, solicitando también su confirmación del consentimiento informado que es presentado mediante el formulario de preguntas.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

El método utilizado fue hipotético deductivo se especifica donde una acción se forma en práctica científica según, Sánchez et al (2014) los datos serán tabulados y se presentan en forma de gráficos estadísticos donde se describió las variables que son cualitativas, para la aceptación de hipótesis que requiere de una medición en la influencia de una variable causal y para el análisis también se empleó el programa estadístico SPSS versión 25.

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación se presenta bajo los principios éticos y morales establecidos por la Escuela de Posgrado de la universidad Cesar Vallejo. La recolección de los datos fueron procesados de forma adecuada y sin alteraciones, con normas y reglamentos respetando los siguientes aspectos como es la confiabilidad de los participante, que no afecte su entorno laboral ante sus respuestas emitidas, también se tendrá comunicación constante entre el investigador y el participante para los acuerdo optimo en mejores aportaciones para el estudio, también se realizará una prueba de finalización con un software denominado "Turnitin" es una herramienta digital que nos permitirá establecer la originalidad de la investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

En la tabla 2 se presenta los resultados descriptivos del liderazgo transformacional con sus dimensiones de los profesionales de la salud del instituto de salud, en ella se observa que el 73% de estos profesionales considera que el nivel del liderazgo transformacional es bueno, el 24% es regular y mientras que el 14% restante es bajo. Respecto a las dimensiones se detalla que el 93% de los profesionales de la salud considera de mayor nivel a la dimensión motivación inspiracional como bueno, siendo el 8% regular, también se observa que el 76% considera a la dimensión influencia idealizada como bueno y el 23% de forma regular, la dimensión estimulación intelectual da el 73% como nivel bueno y regular el 25% también el 63% considera que la dimensión consideración individualizada como bueno y el 34% la más baja.

**Tabla 2**

*Nivel del liderazgo transformacional y sus dimensiones*

	L. T.		D.1 I.I.		D.2 M.I.		D.3 E.I.		D.4 C.I.	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	13	14	2	2.5	0	0	2	2.5	3	3.7
Regular	19	24	18	23	6	8	20	25	27	34
Bueno	51	73	61	76	75	93	59	73	51	63
Total	81	100	81	100	81	100	81	100	81	100

Dimensiones: I.I Influencia idealizada M.I. Motivación inspiradora E.I. Estimulación intelectual C.I. Consideración Individualizada.

En la tabla 3 presenta los resultados descriptivos del compromiso organizacional y sus dimensiones de los profesionales de la salud del instituto de salud en ella se observa que el 81% del personal perciben que el compromiso organizacional es regular. Respecto a sus dimensiones se considera que el compromiso afectivo presenta un nivel muy bueno en un 75% y el 22% de forma regular, con respecto a la dimensión compromiso de continuidad se observa que el 64% es de nivel regular y el 33% que es bueno y en el compromiso normativo se obtiene un nivel regular en un 62% y bueno en un 17% lo que perciben los profesionales.

**Tabla 3**

*Compromiso organizacional y sus dimensiones.*

	C. O.		D.1 C.A.		D.2 C.C.		D.3 C.N.	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	0	0	0	0	2	3	17	21
Regular	81	81	18	22	52	64	50	62
Bueno	0	0	63	75	27	33	14	17
Total	81	100	81	100	81	100	81	100

Dimensiones: C.A. compromiso afectivo C.C. compromiso de continuidad C.N. compromiso normativo.

## 4.2. Contrastación de hipótesis.

La prueba de Regresión Logística Ordinal nos permite determinar la influencia y porque la variable dependiente es de naturaleza ordinal, también estos resultados no presentan distribución normal, para demostrar la dependencia del compromiso organizacional en relación al liderazgo transformacional también el programa estadístico SPSS versión 25 donde los datos son de carácter cualitativo ordinal.

### 4.2.1 Prueba de Hipótesis general.

#### De la hipótesis general

En la tabla 4 presenta el análisis de regresión logística ordinal para contrastar la hipótesis general que evidencia que el Sig. valor es  $.006 < .05$  rechazando por ello la hipótesis nula y aceptando la de trabajo; de acuerdo al Chi-cuadrado = 77.025 y la prueba Pseudo R cuadro muestra el coeficiente de Nagelkerke = .614 determinado la aceptación en un 61.4% indicando que el liderazgo transformacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima.

**Tabla 4**

	Contraste de logaritmo			Pseudo R cuadrado
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Liderazgo transformacional	77.025	49	.006	.614 .614 .142

Función de enlace: Logit.

#### 4.2.2. Comprobación de la hipótesis específica 1

En la tabla 5 se obtuvo que la dimensión influencia idealizada acepta la hipótesis nula y rechaza la planteada con la prueba de contraste emite el Chi-cuadrado = 25.877 con Sig. valor = .134 > .05 y la prueba Pseudo R cuadro muestra el coeficiente de Nagelkerke = .274 indicando que el 27.4% que la dimensión influencia idealizada no influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud.

**Tabla 5**

	Contraste de logaritmo			Pseudo R cuadrado
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Influencia idealizada	25.877	19	.134	.273 .274 .048

Función de enlace: Logit

#### 4.2.2. Verificación de la hipótesis específica 2

En la tabla 6 presenta que la dimensión motivación inspiradora acepta la hipótesis nula y rechaza la planteada de acuerdo al Chi-cuadrado = 32.964 con un Sig. Valor = .518 > .05 y la prueba Pseudo R cuadro obtiene un coeficiente de Nagelkerke valor = .335 en un 33.5% indicando que la motivación inspiradora no influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima.

**Tabla 6**

	Contraste de logaritmo			Pseudo R cuadrado
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Motivación inspiradora	32.964	34	.518	.334 .335 .061

Función de enlace: Logit.

### 4.2.3. Constatar hipótesis específica 3

En la tabla 7 se obtuvo como resultado que la dimensión estimulación intelectual rechaza la hipótesis nula; donde el Chi-cuadrado = 37.335 con un Sig. Valor  $0.40 < .05$  y la prueba Pseudo R cuadro donde el coeficiente de Nalgerkerke. = .370 donde se determina que el liderazgo transformacional influye significativamente en el compromiso organizacional.

**TABLA 7**

	Contraste de logaritmo			Pseudo R cuadrado
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Estimulación intelectual	37.335	24	.040	.370 .370 .069

Función de enlace: Logit.

### 4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 4

En la tabla 8 demostró que la dimensión consideración individualizada acepta la hipótesis planteada de acuerdo a la prueba resultado del Chi-cuadrado = 44.520 con una Sig. Valor =  $0.26 < \alpha .005$  y la prueba Pseudo R cuadro del coeficiente de Nalgerkerke = .394 indicando que la variable consideración individualizada si influye significativamente en el compromiso organizacional.

**Tabla 8**

	Contraste de logaritmo			Pseudo R cuadrado
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Consideración individualizada	44.520	25	0.26	.394 .394 .075

Función de enlace: Logit

## V. DISCUSIÓN

La investigación tiene como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud estos resultados descriptivos permitieron confirmar la hipótesis de trabajo planteado donde se demuestra que el liderazgo transformacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto. Es muy importante que el líder demuestre el interés hacia sus seguidores para fortalecer el compromiso en el trabajo. Según Bass y Avolio (1991) los líderes transformacionales influyen en sus relaciones con el equipo organizacional para buscar el interés recíproco en beneficios de sus seguidores.

Continuando a ello se realizara la comparación de las hipótesis de los estudios planteados a nivel nacional e internacional iniciando con la primera variable del liderazgo transformacional, podemos afirmar que el líder transformacional desempeña un rol importante en la institución, con su equipo de trabajo donde se logró obtener en esta investigación como resultado que el liderazgo transformacional tiene un nivel bueno, comparado con la investigación de Alban et al, (2020) donde ellos obtienen como resultado donde consideran que el liderazgo transformacional es alto y una influencia con el compromiso organizacional.

La segunda variable Compromiso Organizacional, en general registro un nivel regular, incluyendo a las tres dimensiones que se relacionan con la variable, al respecto, Vega et al (2020) plantea que el compromiso es un vínculo que refleja el cumplimiento para lograr los objetivos dentro de la institución de salud, los empleados con la organización se relacionan de forma emocional con la búsqueda del reconocimiento hacia su labor, que permite la integración de los trabajadores. Por consiguiente, Meyer y Allen (1991) define que el compromiso organizacional es la adaptación del personal hacia la organización que refleja la necesidad de establecer la obligación de mantenerse dentro de la institución con actividades innovadoras y comprometidas con el objetivo.

Los datos obtenidos de la hipótesis específica 1 permitió observar que el compromiso organizacional no depende de la dimensión influencia idealizada percibida por los profesionales de salud donde los participantes cumplen con sus funciones sin ser afectados por una acción de influencia significativa, estos resultados se contradicen con los estudios de Quisimalin (2021) determinó que el liderazgo y desempeño de los trabajadores en la organización, tienen una mayor aceptación con el valor más alto demostrando a la vez que el liderazgo influye de manera afectiva para toda la organización en beneficio de todos los integrantes .

En estos estudios comparados según Benevene et al, (2020) realizó una investigación de liderazgo y sus funciones en el compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales obtuvo como resultado que el liderazgo transformacional es alto, concluyendo que existe un líder que determina la influencia en el compromiso organizacional y así el líder demuestra el gran esfuerzo por mantener los grupos laborales. Por lo tanto, Guerreiro (2021) realizó un estudio del estilo del liderazgo con el compromiso organizacional donde obtuvo resultados positivos también, respecto al líder transformacional, el personal se siente más identificado con este tipo de líder, porque favorece a sus colaboradores con sus expectativas. Según, Bass y Avolio (2001) la dimensión de la influencia idealizada está relacionado con los valores la ética y principios que caracteriza al líder para el beneficio de todos sus integrantes.

En este contexto también no se acepta la segunda hipótesis específica, la motivación inspiradora no influye significativamente en el compromiso organizacional estos estudios realizados Asimismo por Muñoz (2019) determino establecer el estilo de liderazgo realizada en una universidad donde 400 funcionarios del área de salud, obtuvo como resultado que cada estilo tiene un valor medio por lo tanto los funcionarios no consideran a sus líderes transformacionales. Por el contrario, Mendoza et al, (2018) realizó un estudio de la influencia del liderazgo transaccional y transformacional y el compromiso organizacional del personal de salud en las clínicas, evaluó a trabajadores asistenciales y obtuvo como resultado que el liderazgo transformacional influye en el compromiso organizacional

donde las variables eran satisfactorias. Contextualizando que la motivación inspiradora influye un ambiente laboral cálido que permite la confianza para lograr sus objetivos, motiva y estimula para un adecuado desarrollo, el líder anima a sus trabajadores en los desafíos para lograr sus metas.

Referente a la tercera hipótesis específica se da una confirmación aceptable que la dimensión estimulación intelectual influye significativamente en el compromiso organizacional donde se compara con lo expuesto, Condori (2021) determinó un estudio de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, obtuvo un resultado de nivel significativo, demostrando que las dos variables tienen relación. Por lo tanto, Chávez (2021) realizó un estudio de los estilos de liderazgo, para los empleados, también obtuvo un resultado donde el liderazgo transformacional, para el compromiso organizacional tiene un valor más elevado siendo el de mayor aceptación. De la misma forma Arévalo (2019) realizó un estudio del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional obtuvo como resultado que el liderazgo transformacional tiene una mejor aceptación en la organización. La estimulación intelectual es el conocimiento de sus colaboradores que deben ser independientes y capaces de resolver dificultades, obstáculos promoviendo ideas nuevas para solucionar problemas delegando funciones a sus trabajadores como una herramienta de desarrollo y avance eso se refleja en toda organización donde se da más capacitaciones de aprendizaje mejores resultados obtenidos.

Para la cuarta hipótesis planteada también se da conformidad con los resultados obtenidos donde la consideración individualizada influye significativamente en el compromiso laboral, se realiza la comparación con los estudios, donde, Núñez (2018) determinó el estilo de liderazgo con la competencia en la red de salud, obtuvo como resultados que el trabajo compartido donde participen todos mejore los estilos de liderazgo de forma positiva para la búsqueda de valores, competencias y toma de decisiones. Consideración individualizada, es parte de la organización también el líder demuestra a sus trabajadores interés que todo sean parte del equipo de trabajo, que se involucren en las dificultades, trabajando como un motivador que trabaje en conjunto con sus participantes,

apoyando sus objetivos trazados. Al respecto, Ramírez (2018) realizó un estudio sobre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los trabajadores donde obtuvo resultado de nivel mayor demostrando que existe relación significativa para ambas variables.

Esto resultados también describieron que el compromiso organizacional persiste en considera que el empleado se sienta unido con el equipo de trabajo. Por lo tanto, Benavidez, (2020) promociona las acciones en función de cada profesional generando la comunicación para solucionar los conflictos, da soluciones y permite la integración entre los equipos de trabajo. De igual manera, Guerrero, (2021) reconoce a la organización como un principio fuera y dentro del equipo de trabajo, cumpliendo un rol que desempeña las actividades para impulsar la motivación y obtener experiencias beneficiosas y efectivas, para lograr y mejorar el desarrollo con nuevas ideas y dar soluciones a los conflictos que se presentan así mismo, Muñoz, (2019) representa el compromiso organizacional como un trabajo en equipo con los empleados que todos estén comprometidos para lograr la innovación reducir los problemas y poner en practica las nuevas ideas que sean creativas y beneficiosa (Vásquez 2020).

Todos se relaciona a la organización del equipo de trabajo, Por consiguiente, Coronado (2020) menciona que la dimensión compromiso afectivo es una relación emocional que identifica y quiere ser parte del grupo para mejorar las expectativas propuestas en el equipo de trabajo esta variable representa indicadores como la aceptación al cambio y satisfacción laboral, toda organización busca el éxito para la institución. Por esta razón, Arévalo (2019) describe que el compromiso de continuidad es muy importante para seguir manteniendo la necesidad en la organización para obtener beneficios personales como accensos, que genera resultados óptimos para cubrir las necesidades que tiene la organización para fortalecer el desempeño del personal de la institución.

De la misma forma, Sánchez et al, (2020) detalla que el compromiso de continuidad se relaciona en la obligación de cumplir con la organización que permite el desarrollo del personal en su entorno laboral para brindar ideas que sean

respaldadas y apreciadas para contribuir en el logro de los objetivos. Asimismo, Fuentes (2020) determinó que el compromiso organizacional es una estrategia para implementar cambios en instituciones públicas, obtuvo resultados representativos, esta labor se da frente a cualquier entidad donde el compromiso organizacional se relaciona de forma significativa con el liderazgo en cualquier institución pública de estos países.

Por lo tanto, Iqbal et al, (2020) realizó una investigación de impacto positivo del liderazgo en el compromiso laboral en el hospital, obtuvo como resultado la relación positiva entre variables, también se ha asociado a otro estudio del compromiso organizacional, Según, AL-Qahtani (2020) obtuvo como resultado que el personal de salud estuvo de acuerdo con lo planteado concluyo que el mayor porcentaje considera al compromiso organizacional y el personal en lo laboral son menos comprometidos.

Considerando que el compromiso normativo expone, Pasmíño (2019) determinó en su investigación el liderazgo de dirección con el compromiso organizacional, concluyó que los evaluados están en desacuerdo que por obligación permanezcan en la organización y de menor porcentaje de mantenerse en la misma ocupación. De forma similar, Alcazar (2020) determinó el estudio del compromiso organizacional en instituciones de salud, donde se concluye que el compromiso organizacional ejerce un mayor desempeño, siendo aceptado y meritorio en la institución, sin embargo, Vera (2022) determino su estudio sobre estilos de liderazgo y compromiso organizacional, donde se concluye que el liderazgo de forma significativa se asocia al compromiso organizacional para el beneficio de la organización.

Por lo consiguiente, Norma (2022) realizó una investigación del nivel del compromiso organizacional por confinamiento, obtuvo como resultado que el compromiso organizacional es aceptable y el de mayor nivel el compromiso afectivo a pesar del confinamiento se siente comprometidos con su labor en la institución. Por lo tanto, Cerón (2020) desarrolló un estudio de la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional concluye en una relación significativa para ambas

variables. Por otra parte, Evangelista (2018) realizó un estudio de liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, obtuvo un resultado de un valor bueno para el liderazgo concluyó que se da una relación significativa del liderazgo en el hospital.

En la investigación realizada de la variable compromiso organizacional los datos obtenidos se asemejan a los resultados obtenidos por Altamirano (2018) donde determinó la relación del compromiso organizacional con la satisfacción laboral concluyó que no existe una relación lineal entre las variables. En tal sentido, Medina (2020) evaluó en su investigación el liderazgo transformacional con el compromiso organizacional de la clínica privada de Lima, concluye que no hay relación entre variables por el personal de salud poniendo en evidencia la falta de compromiso organizacional.

Con respecto a los resultados descriptivos demostraron que cada variable obtuvo niveles adecuados para el liderazgo transformacional indicando que un buen líder debe seguir con sus principios y lograr las metas propuestas para el beneficio de sus colaboradores, incentivando para que trasciendan sus intereses propios por el bien de la institución (Bass y Avolio 2006).

Estos resultados también indicaron que el compromiso organizacional no se ve respaldado por los líderes, cada integrante de la organización es parte independiente en su labor, implica en tener una insistencia en las acciones donde se promueve y fomenta el trabajo grupal con la finalidad de conseguir la estabilidad del colaborador dentro de la institución (Meyer y Allen 1991).

La limitación encontrada en esta investigación para la recolección de datos fue que los profesionales de salud (médicos) no mostraron interés, donde consideran el tema del liderazgo transformacional no es relevante para ellos, sin considerar que el buen líder transformacional trabaja en conjunto con su personal para lograr sus objetivos o metas propuestas por el bien de la institución, este tema principal permite aportar ideas, planificar estrategias laborales para un ambiente de trabajo cálido y que se comprometan con su labor y funciones que desempeñan en cada área con su personal pero a pesar de esta limitación se logró la recolección de datos.

## VI CONCLUSIONES

- Primera:** El liderazgo transformacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima.
- Segunda:** La dimensión Influencia idealizada no influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima.
- Tercera:** Motivación inspiradora no influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima.
- Cuarta:** Estimulación intelectual influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de la salud, Lima.
- Quinta:** Consideración individualizada influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de la salud, Lima.

## VII RECOMENDACIONES

- Primera:** El estudio de investigación demostró que la variable independiente liderazgo transformacional influye significativamente en el compromiso organizacional, en consideración a estos resultados se debe de continuar con los estudios de investigación en un muestreo probabilístico, con el propósito de alcanzar un mayor porcentaje con otras variables de estudio para el bien de las instituciones de salud.
- Segunda:** En los resultados de estudio con respecto a las dimensiones influencia idealizada y motivación inspiradora se recomienda que se implemente en todas las instituciones de salud, áreas de capacitaciones continuas, para motivar al personal a seguir preparándose para tener un mejor desempeño en la responsabilidad con la sociedad.
- Tercera:** Se debe realizar más estudios de investigación para obtener conocimientos en el constante aprendizaje personal para concientizar y formar profesionales capacitados para enfrentar las competencias y demostrar un mejor desempeño laboral.
- Cuarta:** Fortalecer la información teórica para implementar la formación de profesionales capaces de integrarse a los cambios constantes para continuar con futuras investigaciones con miras de una ampliación científica.
- Quinta:** En la unidad de investigación de las instituciones de salud debe de haber mayor apoyo cuando un personal realice estudios de investigación, brindando asesoría favorable con el propósito que nos permitan avanzar y lograr las metas propuestas.

## REFERENCIAS

Alban, G. P. G., Arguello, A. E. V., & Molina, N. E. C. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173.

<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

Aldana Rivera, E. E., Tafur Castillo, J., & Leal Guerra, M. (2018). Organizational commitment as a successor of the quality of the health sector in Colombia, Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla - Colombia. *Espacios*.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>.

Arévalo Ramírez, T. B. (2019). Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44519>.

Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones.

<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>

Al Harún, H.I.; Al |Qahtani, M.F. (2020). Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 13, 519-526. [Doi:10.2147/JMDH.S256856](https://doi.org/10.2147/JMDH.S256856)

Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. 5 (4), 89-122.

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S241506222020000400006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S241506222020000400006&script=sci_arttext).

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications, Inc.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1999). Full leadership development. SAGE Publications India Pvt Land.

Bass, B. M., & Riggio, R. R., (2006). Leadership transformational 2da ed. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Benevene, P., Buonomo, I., & West, M. (2020). The Relationship Between Leadership Behaviors and Volunteer Commitment: The Role of Volunteer Satisfaction. *Frontiers in psychology*, 11, 602466. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.602466>.

Bernal, D. V. (2021). El liderazgo organizacional colombiano en la gestión humana Postpandemia COVID-19. <http://hdl.handle.net/10654/41267>.

Benevene, P., Dal corso, L., De Carlo, A., Falco, A., Carluccio, F., & Vecina, M. L. (2018). Ethical Leadership as Antecedent of Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment and Intention to Stay Among Volunteers of Nonprofit Organizations. *Frontiers in psychology*, 9, 2069. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02069>.

Benavides, C. (2017). Estilos de liderazgo en las redacciones chilenas: estudio de la autopercepción de los directivos. *Cuadernos. info*, (41), 123-140. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719367X2017000200123&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719367X2017000200123&script=sci_arttext&tlng=pt).

- Cerón, F. (2020). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana [Tesis, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. *Recuperado de* <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672.15560>.
- Condori Pacco, V. (2021). Liderazgo directivo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57134>
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia tecnológica*, (60). <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>.
- Chávez Santa Cruz, M. J. (2021). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durante la pandemia COVID-19. Hospital Regional Docente Cajamarca. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62195>
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones 2da ed. McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Enciso Forero, E. (2020). Mediación del clima entre el liderazgo transformación y el compromiso organizacional. <http://repositorio.ual.es/handle/10835/10888>
- Evangelista Leiva, S. R. (2018). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018. <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2993703>

Fuentes, C., López, D., & Moya, F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*. ISSN, 798, 1015.  
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>

Gavidia Mendoza, J. A. (2019). Compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa Imagen diagnóstico por imágenes del distrito de Pueblo Libre en el periodo 2019.  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4476>

Guerrero Bejarano, M. A., Manosalvas Vaca, C., Salvador García, C. R., Carhuancho-Mendoza, I. M., Maino Isaías, A. A., & Silva Siu, D. R. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 234 - 265.  
<https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>.

Guerrero Maldonado, P. A. (2019). Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018.  
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1635>

Gisleangela Lima Uso de instrumentos para la evaluación del liderazgo en los servicios de salud y de enfermería. *Revisão Integrativa • Rev. Gaúcha Enferm.* 2017 • <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2017.03.2016-0060>

Gómez Seminario, E. M. (2020). Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada, Lima - 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45867>.

González Ramírez, J. J. (2022). Compromiso organizacional y calidad de atención de los colaboradores en el Centro de salud de Morales, 2022.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95103>

Hernández Gracia, T. y Duana, A. D. (2018). Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. *Revista Cimexus*. 13 (2), 89- 109.

<https://doi.org/10.33110/cimexus130206>.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., Baptista-Lucio. M.P. (2017). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. Mexico D.F.

<https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/21401/1/11699.pdf>

Hernández, S. F., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación 6° ed. México: Mc Graw Hill Education.

<https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/6201>

Hernández Bonilla, B. E., Ruiz, R. A. M., Ramírez, C. V., Sandoval, T. S. J., & Hernandez Mendoza, L. A. (2018). Liderazgo transformacional en la toma de decisiones dentro de las organizaciones.

<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/18195>

Hernández, J. Á. G. (2021). *¿ Y el liderazgo para qué?*. American Book Group

Herrera Peñaherrera, M. S. (2022). *Relación entre la percepción del liderazgo y el compromiso organizacional: caso de estudio* (Bachelor's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/3573>

Iqbal, k, Fatima, T., & Naveed, M. (2020). The impact of transformational leadership on nurses' organizational commitment: A multiple mediation model. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1), 262–275.  
<https://doi.org/10.3390/ejihpe10010021>.

Klein, Foss P. G. (2012). *Organizing entrepreneurial judgment: A new approach to the firm*. Cambridge University Press.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S0742-332220180000038005/full/html>

Leavy, P. (Ed.). (2017). *Handbook of arts-based research*. Guilford Publications.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=fRYuDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=leavy+2017++&ots=OcNOduLKrn&sig=2TjBRnenFttgTPBSIxWaj2oUbiE#v=onepage&q=leavy%202017&f=false>

López Pazmiño, M. (2019). Relación de las prácticas de liderazgo transformacional con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en empleados de una universidad privada (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT).  
<https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/13576>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of Organizational commitment.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).

Mendoza, M. & Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 118 - 134.

Mendoza Longoria, L. M. (2018). *Salud y desarrollo humano sustentable: hacia la construcción de un índice de equidad en salud* (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León).

<http://eprints.uanl.mx/16865/>

Medina León, M. E. (2020). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima, 2020. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3426>.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three - component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 61-89 [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Meaning of commitment. In *Commitment in the workplace: Theory, research, and application* (pp. 8-22). SAGE Publications, Inc., <https://www.doi.org/10.4135/9781452231556.n2>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004. <https://www.employeecommitment.com/TCM-EmployeeCommitment-Survey-Academic-Package-2004.pdf> Myrtle, R. C. (2018). The Challenges of Leadership. *The health care manager*, 37(2), 158–163. <https://doi.org/10.1097/HCM.0000000000000215>.

Melgarejo, A. M., Gutierrez, I. s., & Llontop, h. v. (2020). Introducción del Liderazgo Positivo. *Revista Internacional de Aprendizaje en Educación Superior*, 7(1), 29-37. [https://www.researchgate.net/profile/Alberto-Moreno-Melgarejo/publication/342498873\\_Introduccion\\_del\\_Liderazgo\\_Positivo\\_opoportunidades\\_de\\_mejora\\_en\\_el\\_aprendizaje\\_en\\_la\\_Educacion\\_Superior/link](https://www.researchgate.net/profile/Alberto-Moreno-Melgarejo/publication/342498873_Introduccion_del_Liderazgo_Positivo_opoportunidades_de_mejora_en_el_aprendizaje_en_la_Educacion_Superior/link)

Muñoz, C. (2019). Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria.

Universidad de Lleida. Tesis de Posgrado. Chile.

<https://www.tdx.cat/handle/10803/668315>

Núñez, Reyes C. M. A. P., López, R. N., Núñez, V. P., & Núñez, I. I. P. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de investigación*, (95). <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/>.

Núñez Salazar, S. G. (2018). Estilo de liderazgo y competencias para la integración de evidencia a la toma de decisiones en jefes de la red salud Jauja, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30265>.

Odoardi, C., Battistelli, A., Montani, F., & Peiró, J. M. (2019). Affective commitment, participative leadership, and employee innovation: A multilevel investigation. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(2), 103-113. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2019a12>.

Pertúz, F. (2018). Liderazgo transformacional en empresas sociales desde la perspectiva ética de la responsabilidad social empresarial. *Telos*, 20(2). <https://www.redalyc.org/journal/993/99356889009/99356889009.pdf>

Pérez Flores, M. A. (2022). Liderazgo transformacional y clima organizacional del personal en enfermería servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85976>.

Pérez Calahorrano, J. P. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de pequeñas empresas carroceras de la ciudad de Ambato (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Carrera Organización de Empresas).  
<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/29070>

Ramírez Mendoza, B. (2018). Liderazgo transformacional en los hospitales del policlínico PNP- Choriillos, 2018.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/23475>.

Quisimalin, M. (2021). Estilos de liderazgo y desempeño laboral de los funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda. Tesis 46 de posgrado. Universidad técnica de Ambato. San Juan Bautista de Ambato, Ecuador.  
<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/33792>

Robbins, S. P., (2004). Comportamiento organizacional 10ma ed. Pearson Educación.

Robbins, S. (2009). Comportamiento Organizacional. Mexico: McGraw Hill.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. Mexico: Pearson Prentice Hall.

Rodríguez, M., Herrera, J., & de Las Heras, R. C., (2021). Model of Organizational Commitment Applied to Health Management Systems. International journal of environmental research and public health, 18(9), 4496.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph18094496>.

Rojero Jiménez, R., Gómez Romero, J. G., & Quintero Robles, L. M. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las. *Estudios Generales*, 35(151), 178-189. <https://studylib.es/doc/8789305/comportamiento-organizacional-13a-ed--robbins>.

Sandoval Cantor, L. M., & Barrera Hernández, S. M. (2022). Liderazgo transformacional, una estrategia en las instituciones de salud [Leandro Melgarejo, Silvia Pamela Robles Balladares, María Gabriela del Pilar](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60483). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60483>.

Sandoval Cantor, L. M., & Barrera Hernández, S. M. (2022). Liderazgo transformacional, una estrategia en las instituciones de salud. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4510>

Sánchez, C., & Reyes, H. (2015). Metodología y diseño de la investigación científica. Lima, Peru: Universidad Ricardo Palma.

Sánchez-Sánchez, P. A. García-González, J. R., & (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información tecnológica*, 31(6), 159. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071807642020000600159&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071807642020000600159&script=sci_arttext)

Sánchez, A. D. R. L., Fiallos, C. M. S., Córdova, S. B. G., Vacacela, B. P. D., Velastegui, R. D. L. Á. T., & Núñez, C. M. R. (2022). Liderazgo de enfermería en tiempos de covid-19: una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 4620-4637. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1966>

Sanchez Castagnola Rossini, G. M., Castagnola, V. R., Castagnola Rossini, A. D. C., & Castagnola Sanchez, C. G. (2020). Los docentes y su compromiso organizacional desde la motivación intrínseca.

<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/519/1/listo.pdf>

Solano Manosalva, J. E., & Díaz Tuesta, E. F. (2022). Estilos de liderazgo y clima institucional en docentes de instituciones educativas públicas, distrito de Celendín–Cajamarca 2021.

Tarazona Jaimes, K. F. Relación del liderazgo transformacional con el crecimiento organizacional.(2020)

Tucto, V. (2017). Liderazgo y compromiso organizacional percibida por los enfermeros de la microred Aparicio Pomares Huánuco; 2017. Huánuco,Perú: Universidad de Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/858;jsessionid=940A7F7E808C837178CB7B69D23D2CDB>.

Valverde, N. (2017). Inteligencia emocional y compromiso organizacional del profesional de enfermería en un hospital nivel III 2017. Lima - Peru: Universidad Cesar Vallejo.

<https://revistas.uva.es/index.php/agora/article/view/669>

Vargas Salgado, M., Máñez, G. A. I., Gómez, B. K. G., Alonso, O. J. D. (2018). ¿Es El Liderazgo Transformacional Un Predictor Del Compromiso Afectivo Y La Intención De Permanencia En La Organización? (Transformational Leadership as a Predictor of Affective Commitment and Intention of Permanence) *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 11 (3) 17-28.

<https://ssrn.com/abstract=3244079>

Vera Diaz, K. S. (2022). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los de la unidad ejecutora de salud Ascope, 2021.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87137>

Vega, M. M. C., & Rebolledo, R. (2020). Autoeficacia: sus efectos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Caso funcionarios de la salud. *Salud de los Trabajadores*, 28(2), 123-134.

# ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de consistencia.

Título: Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en el instituto de salud, Lima 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Liderazgo Transformacional				
¿Cuál es la influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima?	Determinar la influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima.	El liderazgo transformacional influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Influencia idealizada	*Inspira confianza *Identificación con los seguidores *Promueve valores.	1-10	Escala tipo Likert de 5 posiciones hasta 1	Dimensiones 10-22 23-35 36-40
			Motivación inspiradora	*Estimula vision compartida. *Transmite optimismo. *contribuye en el logro de objetivos.	11-20	1 = Nunca. 2 = Casi nunca	Bueno 146-200
			Estimulación intelectual	*Innovación en solución de problemas. *Fomentar autonomía.	21-30	3 = A veces. 4 = Casi Siempre. 5 = Siempre	Regular 93-145
			Consideración individualizada	*Interes por cada seguidor. *Proporciona apoyo	31-40		Bajo 40-92
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2/Dependiente: Compromiso Organizacional				
¿Cuál es la influencia de la influencia idealizada en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima?	Determinar la influencia de la influencia idealizada en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud.	La influencia idealizada influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Compromiso afectivo	*Apego emocional. *Deseo de permanencia. *Empatía institucional	1-6	Escala tipo Likert de 5 posiciones hasta 1	Dimensiones 7-15 15-9 25-35
¿Cuál es la influencia de la motivación inspiradora en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima?	Determinar la influencia de la motivación inspiradora en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud.	La motivación inspiradora influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud.					

salud del instituto de salud, Lima?	salud del instituto de salud.						Bueno 77-105
¿Cuál es la influencia de la estimulación intelectual en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima?	Determinar la influencia de la estimulación intelectual individualizada en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud.	La estimulación intelectual influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud.	Compromiso de continuidad	*Necesidad de union laboral. *Persistencia laboral.	6-14	1 = Nunca. 2 = Casi nunca 3 = A veces. 4 = Casi Siempre. 5 = Siempre	Regular 49-76
¿Cuál es la influencia de la consideración individualizada en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud?	Determinar la influencia de la consideración individualizada en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud.	La consideración individualizada influye significativamente en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud.	Compromiso normativo	*Respeto a las normas. *Obligación moral.	15-21		Bajo 21-48
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Correlacional - Causal Método: Descriptivo corte transversal Diseño: No experimental		Población: 81 profesionales de la salud del instituto de salud. Muestreo: No probabilístico por conveniencia.	Técnicas: Escala de investigación  Instrumentos: Cuestionario de investigación		Descriptiva: Regresión logística ordinal  Confiabilidad: Alpha de Cronbach.		

## Anexo 2 Operacionalización de las variables

Presenta las dimensiones, indicadores, ítems, la escala de medición y niveles que se emplearán para medir la variable liderazgo transformacional donde se utilizará el cuestionario de Bass y Avolio (2006) la investigación multinivel consta de 40 ítems.

### *Operacionalización de la variable liderazgo transformacional*

<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rango</b>
Influencia idealizada	-Inspira confianza y seguridad. -Identificación con los seguidores. -Promueve valores.	1-10	Escala de Likert: ordinal  (1) Nunca. (2) Casi nunca. (3) A veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre.	Bajo  (20-30)
Motivación inspiradora	-Estimula visión compartida. -Transmite optimismo. -Contribuye en el logro de objetivos.	11-20		Regular  (40-50)
Estimulación intelectual	-Innovación y solución de problemas. -Fomentar Autonomía.	21-30		Bueno  (60-100)
Consideración individualizada	-Interés por cada seguidor. -Proporciona apoyo.	31-40		

Nota. Bass y Avolio adaptado por Evangelista (2018)

Presenta las dimensiones, indicadores, ítems, la escala de medición y niveles que se emplearán para medir la variable compromiso organizacional, la investigación consta de 21 ítems.

*Operacionalización de la variable compromiso organizacional*

<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rango</b>
Compromiso Afectivo	Aceptación al cambio Satisfacción laboral Iniciativa	1-6	Escala de Likert que va desde 5 hasta 1.  (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo (20-30)
Compromiso de Continuidad	Desempeño Necesidades Rotación	7-14		Regular (40-50)
Compromiso Normativo	Contribución a los objetivos Implicación con la misión Desarrollo de otras personas	15-21		Bueno (60-100)

Nota: Meyer y Allen (1991) adaptado de la investigación de Ramirez (2018).

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### Ficha técnica del instrumento Liderazgo Transformacional

<b>Título</b>	<i>Escala de medición de liderazgo transformacional.</i>
<b>Autor</b>	Bass y Avolio et al, (2006).
<b>Año</b>	actualizado 2022.
<b>Aplicación</b>	Individual.
<b>Grupo de aplicación</b>	Profesionales de la salud.
<b>Duración</b>	30 minutos.
<b>Objetivo</b>	Se realizará mediante un cuestionario escala de Likert de forma organizada.
<b>Descripción</b>	El cuestionario consta de 40 ítems bajo una escala de medición: 1 (Casi nunca) hasta 5 (Siempre).
<b>Dimensiones</b>	1.- Influencia idealizada. 2.- Motivación inspiradora. 3.- Estimulación intelectual. 4.- Consideración individualizada.
<b>Niveles</b>	Bajo, Regular, Bueno.
<b>Prueba de confiabilidad</b>	Análisis de fiabilidad de Alpha de Cronbach.

## Ficha técnica del instrumento Compromiso Organizacional

<b>Título</b>	<i>Cuestionario de compromiso organizacional.</i>
<b>Autor</b>	Meyer y Allen (1991).
<b>Año</b>	2021 actualizado 2022.
<b>Atención</b>	Individual.
<b>Grupo de aplicación</b>	Profesionales de la salud.
<b>Duración</b>	30 minutos.
<b>Objetivo</b>	Se realizará mediante una encuesta de forma organizada.
<b>Descripción</b>	El cuestionario consta de 21 ítems bajo una escala de medición: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre), y 5 (Siempre).
<b>Dimensiones</b>	1.- Compromiso efectivo. 2.- Compromiso de continuidad. 3.- Compromiso normativo.
<b>Niveles</b>	Bajo, Regular, Bueno.
<b>Prueba de confiabilidad</b>	Medida de congruencia interna denominado Alfa Coeficiente de Cronbach.

#### **Anexo 4 Validez del instrumento.**

El presente trabajo de investigación no paso por la confiabilidad y validez, ya que está sustentado y se considera la tomada por los autores.

La investigación presenta Validez de contenido por juicio de expertos del instrumentos del Multifactorial de liderazgo (MLQ-5X). Adaptado por Evangelina (2018).

Tambien se presenta la Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Escala de compromiso Organizacional – OCQ. Adaptado por Ramírez (2018)

Validado por tres expertos en pertinencia, relevancia, claridad, suficiencia.

Condición final aceptable.

Resultados de confiabilidad:

#### **Tabla 1**

Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Items
Cuestionario Multifactorial L.Q. (MLQ-5X) de Bass y Avolio (2001)	.924	40
Escala de compromiso organizacional – OCQ de Meyer y Allen (1991)	.808	21

## Anexo 5 Autorización de la aplicación de instrumento.



PERÚ

Ministerio  
de Salud

Viceministerio  
de Prestaciones y  
Aseguramiento en Salud

DECENIO DE LA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

EL QUE SUSCRIBE:

**Dra. ROCÍO DÁVILA ROMÁN**

Jefe del Dpto. de Servicios Complementarios del Instituto de Salud.

**Atención al Q.F. RICHARD ESTRADA GÁLVEZ**

Jefe del Servicio de Farmacia

### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente doy constancia que la alumna **RAMIREZ GAMBOA, YSAURA SARITA** identificada con DNI N°**41731005** estudiante de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** de la universidad "**CESAR VALLEJO**", ha realizado la aplicación de los instrumentos de investigación con la primera variable Liderazgo transformacional y la segunda variable compromiso organizacional de la investigación titulada "Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los Profesionales de la Salud del Instituto de Salud, Lima 2022" en una población de 120 profesionales de la salud, durante las fechas 07 hasta 12 de noviembre 2022, cumpliendo así con los parámetros de investigación a sus respectivas variables, asimismo bajo el respaldo del Código de Ética de Investigación.

Lima, 14 de noviembre del 2022.

MINISTERIO DE SALUD  
INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL

Q.F. RICHARD L. ESTRADA GÁLVEZ  
C.O.F. 00087  
Jefe del Servicio de Farmacia

MINISTERIO DE SALUD  
INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL

M.C. GRICELDA DÁVILA ROMÁN  
ÁREA DEL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS  
C.M.P. N° 38978 / R.N.E. N° 10111

Dra. ROCÍO DÁVILA ROMÁN  
DNI N° 29648712

## Anexo 6. Instrumentos de investigación.

**TÍTULO:** Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud, del instituto de salud, Lima 2022

**AUTOR:** Ramirez Gamboa Ysaura Sarita

### VARIABLE 1: CUESTIONARIO LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado participante leer el cuestionario que tiene por finalidad conocer su opinión sobre liderazgo transformacional que mide el instituto de salud en forma anónima. Se solicita responder las preguntas con sinceridad y según su apreciación. Agradecemos su colaboración con anticipación.

**INSTRUCCIONES:** Se le presenta una serie de preguntas que se debe contesta con (x) la respuesta 1 (Nunca), 2(casi nunca), 3 (A veces), 4 (casi siempre) y 5 (Siempre).

Dimensión 1: influencia idealizada		1	2	3	4	5
1	El líder, promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente.					
2	El líder, suele ser una persona cercana al paciente.					
3	El líder, involucra a sus trabajadores para la toma de decisiones.					
4	Su comportamiento del líder es honesto.					
5	El líder, comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución.					
6	El líder logra la confianza a través de su credibilidad.					
7	Consideras que el líder desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso.					
8	El líder, escucha a sus colaboradores.					
9	El líder, desarrolla el trabajo en equipo.					
10	El líder, dispone de una gran capacidad de trabajo.					
Dimensión 2: motivación inspiracional						
11	El líder, Transmite claramente la misión y visión de la institución de salud.					
12	El líder, se involucra en los valores de la institución de salud.					
13	El líder, se involucra en los objetivos de la institución de salud.					
14	El líder, se involucra en los procesos relevantes de la institución de salud.					
15	El líder atiende las prioridades en la institución de salud.					
16	El líder, se identifica con la institución de salud.					
17	El líder, da confianza a los trabajadores para promover el cumplimiento de objetivos en la institución.					

18	El líder, favorece la crítica constructiva.			
19	El líder, provee continua estimulación del trabajo.			
20	El líder, habla óptimamente sobre el futuro.			
<b>Dimensión 3: Estimulación intelectual</b>				
21	El líder, anima a solucionar problemas y a generar ideas nuevas.			
22	El líder, ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente.			
23	El líder, da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas.			
24	El líder anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo.			
25	El líder, intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sinfundamento.			
26	El líder, estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras.			
27	El líder, facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas.			
28	El líder proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas.			
29	El líder, anima ser crítico.			
30	El líder motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer.			
<b>Dimensión 4: Consideración individual</b>				
31	El líder, presta atención individualiza.			
32	El líder, concede atención personal en situaciones problemáticas.			
33	El líder, suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas o legales.			
34	El líder, se mantiene al tanto de los interés, prioridades y necesidades de las personas.			
35	El líder, consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan.			
36	El líder, ayuda mucho a los trabajadores recién incorporados.			
37	El líder, está dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo.			
38	El líder apoya a las acciones e ideas de los demás.			
39	El líder, conoce los aspectos fuertes y débiles de los profesionales y técnicos.			
40	El líder, elogia a los profesionales y técnicos cuando realizan un buen trabajo.			

## VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado participante leer el cuestionario que tiene por finalidad conocer su opinión sobre el compromiso organizacional que mide el instituto de salud en forma anónima. Para ello responder con sinceridad y de acuerdo a las preguntas.

**INSTRUCCIONES:** Se le presenta una serie de preguntas que se debe contesta con (x) la respuesta 1 (Nunca), 2 (casi nunca), 3 (A veces), 4 (casi siempre) y 5 (Siempre).

<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera en esta organización.					
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.					
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.					
4	En esta organización me siento como en familia.					
5	Estoy orgulloso (o) de trabajar en esta institución de salud.					
6	No me siento emocionalmente unido a esta organización.					
7	Me siento parte integrante de esta organización.					
<b>Dimensión 2: Compromiso de continuidad</b>						
8	No estaría bien dejar esta institución, aunque me vaya a beneficiar con el cambio.					
9	Valoro que debo mucho a esta institución.					
10	Esta organización se merece mi lealtad.					
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta institución.					
13	No podría dejar esta institución porque siento que tengo obligación con el equipo de trabajo.					
14	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.					
<b>Dimensión 3 compromiso normativo</b>						
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.					
16	Una de las ventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro trabajo.					

17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal serían interrumpidas.					
18	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.					
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
20	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito más porque yo no quisiera.					
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tengo otro a la vista.					

Nota: Meyer y Allen adaptado de la investigación de Ramírez (2018).

## Anexo 7 Consentimiento informado.

docs.google.com/forms/d/1wMlcTzjLRqXgCs7uYwqkIA0yiTTbebDUSZcG7D9FZ38/edit?pli=1

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional.

Preguntas Respuestas 04 Configuración

**Instrumentos: Liderazgo transformacional y compromiso organizacional.**

La presente investigación es realizada por Ysaura Sarita Ramirez Gamboa estudiante de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la universidad Cesar Vallejo. Estimado participante leer el cuestionario que tiene por finalidad conocer su opinión sobre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional, que mide el Instituto de Salud donde usted labora. Se solicita responder las preguntas con sinceridad y según su apreciación.

Agradecemos su colaboración con anticipación.

**INSTRUCCIONES:** Se le presenta una serie de preguntas que deberá contesta con (x) la respuesta:  
1 (Nunca), 2(casi nunca), 3(A veces), 4(casi siempre) y 5(Siempre).

Correo \*

Doi: docs.google.com/forms/d/1wMlcTzjLRqXgCs7uYwqkIA0yiTTbebDUSZcG7D9FZ38/edit?pli=1

docs.google.com/forms/d/1wMlcTzjLRqXgCs7uYwqkIA0yiTTbebDUSZcG7D9FZ38/edit?pli=1

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional.

Preguntas Respuestas 04 Configuración

**Consentimiento Informado**

Si usted accede a participar en esta investigación se le pedirá responder un cuestionario de 61 preguntas, esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que usted brinda es confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera los de esta investigación. Sus respuestas a este cuestionario serán anónimas. Para absolver cualquier duda o consulta se puede contactar a mi correo yramirezga82@ucvvirtual.edu.pe o al celular 980574419 Lima.

Descripción (opcional)

Brindo mi consentimiento para responder a estos dos instrumentos de investigación. \*

Si

Datos Generales \*



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima 2022", cuyo autor es RAMIREZ GAMBOA YSAURA SARITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO <b>DNI:</b> 28284526 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 16- 12-2022 21:02:14

Código documento Trilce: TRI - 0492058