



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el
servicio de farmacia en un hospital de Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Caisahuana Romero, Araceli (orcid.org/0000-0003-2248-3712)

ASESORES:

Mgr. Sánchez Coronel, Danilo Américo (orcid.org/0000-0003-0697-7683)

Dra. Meneses La Riva, Mónica Elisa (orcid.org/0000-0001-6885-9207)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de la Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres por su infinito, amor, desvelos, ejemplo y comprensión en todo el camino recorrido para conseguir mis objetivos.

Agradecimiento

A los docentes de toda mi formación personal y profesional por sus consejos conocimientos y compartir experiencias académicas que permitieron culminar el presente estudio investigativo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
3.1.1 Tipo de investigación.....	20
3.1.2 Diseño de investigación.....	20
3.2. Población y muestra.....	21
3.3. Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.....	21
3.4.1 Técnicas.....	21
3.4.1 Instrumentos.....	21
3.4. Procedimientos.....	22
3.5. Métodos de análisis de datos.....	22
3.6. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
4.1. Presentación de los resultados.....	24
4.2. Prueba de hipótesis.....	35
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Liderazgo transformacional de los trabajadores del servicio de farmacia en un hospital de Lima.....	24
Tabla 2. Motivación inspiracional de los trabajadores del servicio de farmacia en un hospital de Lima.....	25
Tabla 3. Estimulación intelectual de los trabajadores del servicio de farmacia en un hospital de Lima.....	26
Tabla 4. Influencia idealizada de los trabajadores del servicio de farmacia en un hospital de Lima.....	28
Tabla 5. Consideración individualizada de los trabajadores del servicio de farmacia en un hospital de Lima.....	29
Tabla 6. Compromiso organizacional de los trabajadores del servicio de farmacia en un hospital de Lima.....	30
Tabla 7. Compromiso afectivo de los trabajadores del servicio de farmacia en un hospital de Lima	31
Tabla 8. Compromiso de continuidad de los trabajadores del servicio de farmacia en un hospital de Lima	33
Tabla 9. Compromiso normativo de los trabajadores del servicio de farmacia en un hospital de Lima	34
Tabla 10. Medidas de tendencia central de las variables y sus dimensiones.....	35
Tabla 11. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	36

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Liderazgo transformacional de los trabajadores del servicio de farmacia en un hospital de Lima.....	24
Figura 2. Motivación inspiracional de los trabajadores del servicio de farmacia en un hospital de Lima.....	25
Figura 3. Estimulación intelectual de los trabajadores del servicio de farmacia en un hospital de Lima.....	27
Figura 4. Influencia idealizada de los trabajadores del servicio de farmacia en un hospital de Lima.....	28
Figura 5. Consideración individualizada de los trabajadores del servicio de farmacia en un hospital de Lima.....	29
Figura 6. Compromiso organizacional de los trabajadores del servicio de farmacia en un hospital de Lima.....	31
Figura 7. Compromiso afectivo de los trabajadores del servicio de farmacia en un hospital de Lima	32
Figura 8. Compromiso de continuidad de los trabajadores del servicio de farmacia en un hospital de Lima	33
Figura 9. Compromiso normativo de los trabajadores del servicio de farmacia en un hospital de Lima	34

RESUMEN

La presente investigación fue realizada con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal del servicio de farmacia. La investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo básico el diseño fue no experimental de alcance correlacional/transversal. La población de estudio lo conformaron 75 trabajadores nombrados y contratados y la muestra fue no probabilística de tipo intencional o condicional conformada por la misma población. La técnica utilizada fue la encuesta, utilizando dos cuestionarios que midieron a las variables y sus dimensiones conformado por 18 y 14 ítems respectivamente.

Los resultados indican que el 64,0% de los trabajadores del servicio de farmacia tienen un liderazgo transformacional adecuado, el 30,7% un liderazgo transformacional muy adecuado, el 5.3% un liderazgo poco así mismo el 49,3% de los trabajadores del servicio de farmacia evidencian un compromiso organizacional alto, el 32,0% muy alto, el 14,7% mediano o regular. Como conclusión se tiene que, al tener la significación bilateral, un valor de cero, menor que el error estimado de 0,01, el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el compromiso organizacional con un coeficiente $Rho=0,409$.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, compromiso organizacional, motivación inspiracional, compromiso normativo.

ABSTRACT

The present investigation was carried out with the objective of determining the relationship between transformational leadership and the organizational commitment of the pharmacy service personnel. The research has a quantitative approach of basic type, the design was non-experimental with a correlational/transversal scope. The study population was made up of 75 appointed and contracted workers and the sample was non-probabilistic of an intentional or conditional type made up of the same population. The technique used was the survey, using two questionnaires that measured the variables and their dimensions made up of 18 and 14 items respectively.

The results indicate that 64.0% of the pharmacy service workers have an adequate transformational leadership, 30.7% a very adequate transformational leadership, 5.3% little leadership, likewise 49.3% of the pharmacy service workers show a high organizational commitment, 32.0% very high, 14.7% medium or regular. As a conclusion, it can be concluded that by having bilateral significance, a value of zero, less than the estimated error of 0.01, transformational leadership is significantly related to organizational commitment with a coefficient $Rho=0.409$.

Keywords: Transformational leadership, organizational commitment, inspirational motivation, normative commitment.

I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo y el compromiso que muestran los trabajadores tiene vital importancia en el proceso organizativo de las instituciones que direcciona su permanencia y vigencia en este mundo globalizado y altamente competitivo. El liderazgo transformacional, que se relaciona directamente con el desarrollo, compromiso y bienestar de los trabajadores es fundamental en el proceso organizativo empresarial, principalmente de los hospitales (Armugan et al., 2021).

A nivel internacional, se realizaron muchos estudios sobre liderazgo transformacional en el comportamiento organizacional, aproximadamente el 82% de los funcionarios han superado grandes desafíos importantes como el bienestar de sus colaboradores motivándolos a participar en forma activa en la toma de decisiones, fomentando la confianza, la colaboración y el desarrollo tanto personal como profesional de todos los integrantes de la organización. En Latinoamérica, el 54% de empresas incluyen a líderes que motivan a los empleados a alcanzar sus metas con reconocimientos y estímulos por la labor realizada (Ramírez, 2023).

En el Perú estudios de investigación reportan que el 54.4% del personal de salud tienen características de líderes transformacionales, es decir, son agentes de cambio para lograr una mejoría en la prestación asistencial (Castro, 2022).

Sin embargo, el compromiso organizacional en muchos países del mundo no alcanza niveles superiores. En un estudio realizado en un hospital de Etiopía mostró que el compromiso organizacional del personal de salud era inferior al 25%, lo que afectaba su desempeño profesional y por ende la satisfacción de los usuarios Israel et al (2017).

En Latinoamérica, el compromiso de los colaboradores está por debajo del promedio mundial, así se tiene que en Bolivia es el 22%, en Brasil el 27% y Chile está en el 23% por citar algunos ejemplos (Damián y Reyes, 2018). Este

problema también se evidencia en nuestra realidad peruana, donde solo el 16% de los trabajadores se comprometen con la organización y más de la mitad, es decir el 62% no lo están; estos indicadores muestran un peligro permanente en las instituciones públicas, puesto que se evidencia sobre todo en los trabajadores nombrados que únicamente cumplen relativamente sus funciones, sin importarles mayormente si son eficientes y productivos y si existe satisfacción en los usuarios por la labor realizada, esto aún es mucho más peligroso en las instituciones prestadores de la salud como los hospitales donde se tiene que ver con la vida y salud de los pacientes (Andina,2015).

En el Perú, el factor principal que se asocia con el compromiso organizacional es la falta de identificación con la organización , lo que se refleja en la práctica de los valores que forman parte de la misión y visión institucional, así como se evidencia en el relativo cumplimiento de sus funciones donde el personal de salud, en muchos de los casos no dan más de su tiempo y servicio profesional, sino que se ciñen a un horario establecido, es decir, no existe la entrega más de lo indicado y el servicio profesional completo a los demás, sin embargo, es importante recordar que esta actitud no es representativa de todos los profesionales. Muchas personas se esfuerzan por brindar un servicio completo y de excelencia, buscando satisfacer las necesidades de sus clientes y superar sus expectativas. La ética profesional y el sentido de responsabilidad son valores que impulsan a muchos a dar lo mejor de sí mismos en su trabajo (Avellaneda, 2018).

En nuestra realidad, es pertinente y necesario realizar el presente estudio investigativo sobre el liderazgo transformacional y el compromiso con la institución que tienen el personal del servicio de farmacia en un hospital de Lima, puesto que, se observa en dichos trabajadores ausencia del liderazgo, se les nota desmotivados, sin entusiasmo, desmotivados, falta de decisiones empáticas, de propuestas innovadoras, de compromiso e identidad con la institución, así como ausencia en el involucramiento del cumplimiento de los objetivos institucionales, sin sentido de lealtad y agradecimiento, manifestando que laboran por necesidad más que por deseo de servir, otros manifiestan sentimientos de obligación en el cumplimiento de sus funciones.

Ante este contexto se planteó el siguiente problema general: ¿cuál es la relación entre liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal del servicio de farmacia en un hospital de Lima, 2023? y los problemas específicos: ¿cuál es la relación entre la motivación inspiracional, la estimulación intelectual, la influencia idealizada y la consideración individualizada con el compromiso organizacional del personal del servicio de farmacia?

El presente estudio se justifica desde el punto de vista teórico, porque las teorías abordadas sobre el liderazgo transformacional que se fundamenta en un enfoque humanista y el compromiso organizacional en el intercambio social, ha permitido aportar y demostrar que en el campo de la salud es fundamental la gestión de los asuntos relacionados con las personas y a las interrelaciones de las mismas, donde la esencia de toda organización radica en la realidad personal de cada individuo que la conforma y en base a la habilidad de ejercer influencia sobre el comportamiento de los demás para alcanzar metas establecidas. Del mismo modo al ser un estudio de tipo básico de enfoque no experimental ha permitido aplicar instrumentos válidos y confiables que pueden servir a la institución como herramienta para ser aplicados periódicamente y de esta manera evaluar el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, así también pueden servir a otros investigadores aplicando en otros contextos adaptándola a la realidad a investigar.

El objetivo general del presente estudio fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal del servicio de farmacia en un hospital de Lima, 2023 y los objetivos específicos: establecer la relación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional del personal del servicio de farmacia; identificar la relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal del servicio de farmacia; determinar la relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional del personal del servicio de farmacia y precisar la relación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional del personal del servicio de farmacia.

Del mismo modo se formuló la siguiente hipótesis general: la relación es significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional

del personal del servicio de farmacia en un hospital de Lima, 2023 y las hipótesis específicas: la relación es significativa entre la motivación inspiracional, la estimulación intelectual, la influencia idealizada y la consideración individualizada con el compromiso organizacional del personal del servicio de farmacia.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio se indagaron antecedentes a nivel nacional e internacional, sobre las variables en estudio y se han encontrado algunos que asocian a estas dos variables y también se encontraron numerosos estudios de dichas variables en forma aislada o relacionadas con otras variables. Entre ellas se tiene:

Ramírez (2023) en Lima, realizó un estudio cuyo objetivo fue establecer la influencia del liderazgo transformacional en el compromiso organizacional. El estudio utilizó una investigación cuantitativa con un diseño transversal causal, la muestra lo conformaron 81 profesionales de la salud que fueron designados mediante el muestreo no probabilístico de manera intencional, para la toma de información empleó el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial y el inventario OCQ. Como resultado se tiene que alrededor de las tres cuartas partes de los sujetos de la muestra creían que el liderazgo transformacional era bueno y se encontró que el 75% tenían un nivel normal de compromiso organizacional. Se concluyó que las variables se relacionan positivamente con un coeficiente de valor 0.817.

La conclusión del presente estudio indica una vez más la incidencia y la relación directas entre las variables investigadas de los centros de salud y por ende en la permanencia y vigencia de las organizaciones, donde los trabajadores se comprometen afectivamente con plena identificación a la institución, tienen compromiso de continuidad, es decir, están comprometidos con la institución en permanecer en ella por más ofertas que se presenten y también el compromiso normativo de cumplir con las normas, reglas y directivas que la organización les ofrece y con las normas legales de acuerdo a su condición de nombrados o contratados según sea el caso.

Condori (2021) realizó un estudio en Andahuaylas para establecer la asociación entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional, el estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional; utilizando cuestionarios en la recolección de datos, el grupo estuvo conformado por 90

trabajadores, los resultados obtenidos indican un nivel significativo de $p < 0.05$, y el valor del coeficiente de correlación fue de 0.385, evidenciando que las dos variables están relacionadas en forma significativa con un coeficiente positivo bajo.

La conclusión de este autor permite evidenciar la relación entre las variables investigadas que son iguales a las presentadas en el presente estudio investigativo, hecho que indica a un adecuado liderazgo transformacional también se dará un alto compromiso organizacional, es decir, identidad, institucional, entrega en el cumplimiento de funciones, elevar la productividad permanentemente y el desarrollo de todos los valores incluyendo las institucionales de acuerdo a la misión y visión.

Chávez (2021) realizó un estudio en Cajamarca cuyo objetivo fue determinar los estilos de liderazgo y el compromiso institucional, estudio de tipo no experimental, de nivel relacional con un diseño transeccional, la muestra lo constituyeron 135 colaboradores que fueron sometidos a una encuesta utilizando como herramienta un cuestionario de respuestas múltiples, los resultados obtenidos en el estudio indican que el 80,0% de los trabajadores tienen un estilo de liderazgo transformacional el 84% tienen un compromiso organizacional con la organización, siendo el compromiso afectivo o emocional el más aceptable.

El presente estudio sobre el liderazgo y compromiso evidencia que la gran mayoría de trabajadores tienen características de líderes transformacionales, del mismo modo un alto porcentaje se sienten comprometidos con la organizacional, donde prevalece el compromiso afectivo, es decir, los empleados se identifican con el equipo de trabajo, formando parte integrante de él, lo que permite invertir en la mejora, el empoderamiento y la interpretación emocional de los empleados involucrados, lo que facilita la resolución de conflictos.

Medina (2020), en Lima realizó un trabajo investigativo cuyo objetivo fue identificar la asociación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería. Utilizó métodos cuantitativos, diseños no experimentales, de tipo correlacional y transeccional. La muestra lo conformaron 109 enfermeras seleccionadas por muestreo no probabilístico en

forma intencional a criterio del investigador. Los resultados obtenidos indican que no existe evidencia estadística para afirmar que existe una relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional cuya probabilidad encontrada fue mayor que error estadístico estimado, por lo se recomienda utilizar muestras probabilísticas e investigar o muestras mucho más extensas para obtener resultados sin ningún tipo de sesgos y no tener como en este caso ningún tipo de sesgo por ser muestras por conveniencia y pequeñas.

En este estudio actual, no se encontró relación significativa alguna. Esto se debe a que, el nivel de significancia bilateral supera el error probabilístico estimado de 0.05. Por lo tanto, de acuerdo con el autor, no hay suficiente evidencia estadística para respaldar la hipótesis alternativa. Para abordar esta situación, se sugiere ampliar la muestra o utilizar muestras probabilísticas en lugar de muestras sesgadas por conveniencia, las cuales a menudo conducen a errores en los resultados debido a la falta de control y validez interna en términos de las muestras seleccionadas.

Ramos (2018), en Trujillo realizó un trabajo investigativo cuyo objetivo fue precisar la asociación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional. Empleó una investigación no experimental con un diseño descriptivo transversal, la muestra lo conformaron 18 docentes, y los datos se recolectaron mediante dos cuestionarios cerrados y de opción múltiple. La conclusión más importante muestra una correlación significativa entre las variables estudiadas, relacionándose con un estadístico positivo muy alto cuyo valor es igual a 0.945, existiendo por lo tanto una relación directamente proporcional entre dichas variables.

Este estudio muestra una vez más la relación alta y positiva que existe entre las variables investigadas, ello implica que a mayores características de liderazgo que evidencian los trabajadores de la institución investigada, existirá por lo tanto compromiso y lealtad con la institución que permitirá cumplir en forma eficiente los objetivos propuestos.

Evangelista (2018) realizó un estudio con el objetivo de identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en

enfermeros. El estudio tiene un no experimental, de enfoque cuantitativo. La muestra lo conformaron 115 enfermeros, y como herramienta utilizó dos cuestionarios para la toma de datos. La conclusión indica que existe una relación directamente proporcional entre las variables investigadas, ya que el nivel de significación fue menor que el error probabilístico estimado y la correlación tuvo un valor de 0,770.

La presente conclusión indica una vez más la relación directamente proporcional que existe las variables investigadas, hecho que todos los funcionarios, directivos y trabajadores especialmente de las instituciones de salud deben desarrollar y practicar permanentemente con la finalidad de atender correctamente al paciente y llevar a la institución a estándares óptimos de calificación y de apreciación por parte de los pacientes o usuarios.

Chu et al. (2021) en su estudio investigativo realizado en China cuyo objetivo fue investigar el impacto del liderazgo en el desempeño de los médicos. La muestra se seleccionó al azar por conglomerados formado por 1527 médicos en 101 departamentos en seis hospitales. Los resultados sugieren que el liderazgo transformacional influye en el desempeño médico a través de efectos secuenciales sobre la motivación. En conclusión, los funcionarios de la salud deben inducir a la mejora del desempeño de los médicos propiciando el desarrollo personal, incentivando y motivando para el adecuado desempeño. Por lo que, apoyar el desarrollo personal, incentivar y motivar a los médicos son acciones esenciales para mejorar el desempeño de estos profesionales de la salud y asegurar una atención médica de calidad y efectiva para la comunidad.

El presente estudio también enfatiza lo importante que es el liderazgo transformacional en toda organización, donde los funcionarios deben tener dichas características para poder conducir en forma adecuada a sus seguidores, motivándoles a cambiar su escala de valores y sobre todo comprometiéndoles en el buen cumplimiento de sus funciones, el estudio refleja que los gerentes de los centros de salud en China no desarrollan adecuadamente las características de un buen líder, que no permite que los médicos puedan desempeñarse en forma eficiente en bien de los pacientes.

Ibrahim et al. (2020) ejecutaron una investigación en Egipto con la finalidad de determinar la eficacia y la asociación que existe entre el trabajo en equipo y el liderazgo transformacional. Utilizaron un diseño descriptivo para una muestra de 178 enfermeras, se emplearon dos instrumentos para el acopio de información. El resultado indicó que el 92,7% de enfermeros reconocieron que el liderazgo conduce a la eficacia del grupo, y el 65,7% de los enfermeros consideran que sus gerentes y demás funcionarios siguen un estilo de liderazgo transformacional. En conclusión, los enfermeros en su mayoría trabajan en equipos eficientes y son dirigidos por gerentes que utilizan un estilo de liderazgo transformacional existiendo entre las variables investigadas una correlación positiva y alta cuyo valor es 0.788, lo que implica una relación directamente proporcional.

La influencia decisiva del liderazgo transformacional radica en su capacidad para inspirar una visión compartida y alinear los valores y metas de los trabajadores de salud con los de la organización. Esto no solo mejora la cohesión del equipo, sino que también fomenta un sentido de propósito y compromiso con la misión de la institución, lo que a su vez puede traducirse en una mayor productividad y consecuentemente satisfacción en los usuarios.

Benebene et al, (2018) realizó un estudio en Italia sobre liderazgo y aspectos del compromiso organización referente al compromiso efectivo, trabajaron con un diseño no experimental basado en la cuantificación causal con un diseño transversal, evaluó a 65 cuidadores y reportó resultados que muestran que el 54% calificó el liderazgo transformacional en una valoración alta, el 42% en la valoración moderada y solo el 3% lo calificó con una valoración baja. El 75% indicaron al compromiso organizacional está en un nivel medio y el 25% en alto. En resumen, la conclusión establece que existe una fuerte y positiva correlación entre el liderazgo transformacional y el compromiso efectivo del personal de enfermería.

La presente investigación refleja lo importante que es este tipo de liderazgo en el compromiso efectivo, donde más de la mitad de los trabajadores investigados tienen altas características de líderes transformacionales y menos de la mitad tienen características moderadas de este tipo de liderazgo, del mismo

modo el 75% de los sujetos de la muestra tienen un alto compromiso con la organización y los demás tienen compromisos medianos o regulares. Hecho que se debe resaltar porque los funcionarios y directivos evidencian muestran características de líderes proactivos, innovadores y creativos.

Qiuzi et al. (2018) en su investigación realizada en China cuyo objetivo fue evaluar el liderazgo transformacional y la potencia del equipo de enfermeras. Investigación no experimental de nivel relacional con diseño transversal y con una muestra de 339 enfermeras. Los resultados muestran que este tipo de liderazgo de todas las enfermeras gestoras está en el mismo nivel. El liderazgo de los directores se correlacionó positivamente con la fuerza del equipo ($r_s = 0,57, p < 0,01$). En conclusión, el liderazgo transformacional es importante para optimizar el desempeño del equipo de enfermería.

El estudio precisa que un líder transformacional crea un entorno en el que el equipo de enfermería se siente motivado, empoderado y comprometido con su trabajo. Esto puede conducir a una mayor eficiencia, una mejor calidad de atención al paciente y una mayor satisfacción laboral para los miembros del equipo.

Ferreira et al. (2018) realizaron una investigación en Brasil, El propósito de este estudio fue examinar la aplicación del liderazgo transformacional en el personal de enfermería. La metodología utilizada fue cuali-cuantitativa y explicativa. Administraron un cuestionario de actitud de estilo de liderazgo aplicado a 152 enfermeras utilizando una muestra aleatoria. Los resultados muestran que el liderazgo transformacional es común entre las enfermeras. Concluyeron que las prácticas de liderazgo transformacional enfrentaron resistencia a medida que los gerentes usaban cada vez más el liderazgo vertical y no el horizontal

La conclusión de este estudio indica una constante que tienen muchas organizaciones donde muchos de los trabajadores se resisten a las prácticas del liderazgo transformacional porque tienen un perfil egocentrista, de no querer la superación de los demás, de no trabajar en equipo, de no presentar propuestas

o proyectos innovadores todo ello generado también por el liderazgo vertical y autoritario que tienen muchos gerentes y funcionarios.

Paolucci et al. (2018) realizaron una investigación en Portugal para evaluar la eficacia del liderazgo transformacional en los equipos de trabajadores en distintos contextos empresariales. El estudio se realizó empleando un enfoque cuantitativo y se utilizó un diseño descriptivo de corte transversal, la muestra lo conformaron 90 equipos de trabajo de distintas instituciones. Los resultados indicaron para liderazgo transformacional, compromiso afectivo con el equipo y calidad de acciones grupales mostraron indicadores por debajo del rango superior, así mismo el compromiso afectivo se relaciona de manera significativa con la calidad de la experiencia del equipo con coeficientes altos y positivos y con un p-valor menor que 0.05. En conclusión, el liderazgo transformacional no solo afecta directamente al compromiso afectivo del equipo de trabajo, sino también indirectamente a través de las relaciones emocionales.

La conclusión del presente estudio pondera una vez más lo importante que es el liderazgo en los todos los miembros de una organización, puesto que se relaciona directamente con la calidad de exigencia del equipo de trabajo y que afecta no solamente en forma directa la satisfacción de los trabajadores y de los usuarios, sino que afecta también a las relaciones emocionales, es decir, a las relaciones interpersonales que a corto plazo afecta la consecución de los objetivos institucionales.

A continuación, se tienen las bases teóricas como sustento de cada variable.

Las bases teóricas del liderazgo transformacional, se centra epistemológicamente dentro de una perspectiva humanista, puesto que la incidencia del liderazgo en la gestión de los asuntos relacionados con las personas es ampliamente reconocida en todo el mundo. No existe la posibilidad de que una organización o sociedad pueda subsistir durante mucho tiempo sin líderes (Bennis & Namus, 2014).

De acuerdo con Moreno (2010), el liderazgo humanista se fundamenta en la idea primordial de que una organización o empresa es una comunidad de

personas. La verdadera esencia de la empresa reside en la realidad personal de cada individuo que forma parte de ella. Las personas son el núcleo de la empresa. El liderazgo se origina en cada persona y está orientado hacia las demás. Este principio, aunque fácil de comprender, resulta desafiante de aplicar en la práctica, y constituye el pilar fundamental del liderazgo humanista.

El líder es aquel que tiene influencia sobre los demás, es un individuo que guía a otros hacia un objetivo compartido, de manera que todos se sientan involucrados en todo el proceso. Un líder es aquel que se destaca para alcanzar las metas de un proyecto específico (Bennis & Namus, 2014).

Asimismo, El liderazgo puede ser definido teóricamente como la capacidad y proceso mediante el cual una persona ejerce influencia sobre el comportamiento de otros para lograr metas establecidas. Durante este proceso, la influencia interpersonal se manifiesta a través de cambios en actitudes, percepciones y comportamientos de los individuos, y puede manifestarse mediante cuatro procesos distintos: emulación, sugerencia, persuasión y coerción (Pirela et al., 2004).

Perilla y Gómez (2017) afirman que se trata de un proceso, el líder posee la oportunidad de crear y motivar a sus asociados en una nueva manera conductual de afrontar los retos que se presentan interna y externamente.

El líder es aquel que tiene influencia sobre los demás, es un individuo que guía a otros hacia un objetivo compartido, de manera que todos se sientan involucrados en todo el proceso. Un líder es aquel que se destaca para alcanzar las metas de un proyecto específico (Bennis & Namus, 2014).

Otros autores sobre el tema del liderazgo transformacional, como Bracho y García (2018), plantean que este tipo de liderazgo significa transformar a los colaboradores en individuos creativos, motivados para lograr, comprometidos e identificados con la organización; además de motivarlos, los seguidores se involucran, piensan colectivamente y trabajan hacia grandes proyectos institucionales.

Flanagan (2019) indica que, en los orígenes del liderazgo transformacional, se considera el proceso que involucra a los demás y crea un enlace, aumentando así la motivación y el nivel moral de los conductores y partidarios. Este tipo de líderes analizan todas las necesidades de todos los seguidores e intenta alentarlos a conseguir el mayor potencial en cualquier tipo de condiciones.

Avolio y Bass (2002), padres del liderazgo, precisaron que se basa fundamentalmente en la motivación para direccionar a los demás a realizar mucho más de lo que la organización les pide.

Asimismo, el liderazgo transformacional refleja varias cualidades como visionar necesidades y problemas, aprovechar las oportunidades que se presentan, tener una visión holística de los factores dentro y fuera de la organización, resolver problemas organizacionales desde una perspectiva amplia e internalizar en sus seguidores la importancia del cambio emergente en bien del grupo que representan o de la organización a la que pertenecen (Saad, 2021).

El liderazgo transformacional conceptualiza a la persona como aquel que motiva permanentemente a sus seguidores o asociados a percibir la cultura empresarial como propia y así enfocar su potencial y compromiso en bien de los demás (Morianio et al., 2014).

El liderazgo va más allá de la comunicación y el acuerdo entre líderes y seguidores, que permite fomentar el compromiso institucional, para lo cual debe primar la identidad, motivación y reconocimiento a todos los miembros de la institución. Todo líder transformacional tiene que ser visionario con la capacidad de anticiparse a todos los cambios socioeconómicos y culturales que devienen en estos tiempos de la era del conocimiento y de alta tecnología, mirar más allá de lo que otros ven, ello permite a las empresas tener una cultura de prevención para no verse sorprendidos con los cambios bruscos y acelerados que devienen en esta era de avances tecnológicos galopantes y tener alternativas de solución en las situaciones adversas (Woods, 2019).

Armugan et al. (2021) ven el liderazgo como el trabajo conjunto donde el líder conduce a sus seguidores hacia objetivos comunes, motivándolos para cambiar la escala de sus valores y demostrar comportamientos positivos en todo tipo de circunstancias de su quehacer personal y profesional. Dicho autor pondera que el liderazgo implica trabajo en equipo, es decir, coordinación permanente entre todos los colaboradores, apoyándose constantemente en las capacidades y experiencias de todos con la finalidad de fortalecer el cumplimiento de sus funciones en cualquier tipo de esfera personal o social que se encuentren. Toda concepción de liderazgo hace énfasis a la capacidad creadora, de convocatoria y motivadora para hacer frente a las dificultades y amenazas que puede tener la organización con la finalidad de seguir adelante y de esta manera cumplir con los objetivos propuestos.

Un líder humanista debe poseer habilidades de comunicación efectivas y asertivas con todos los miembros de la organización, así como la destreza para comunicarse se encuentra principalmente en su habilidad para escuchar de forma atenta. Como menciona Bennis (2000), los líderes exitosos no se destacan por tener la voz más alta, sino por tener el órgano auditivo más agudo y receptivo. El líder humanista comprende que las habilidades comunicativas que debe evidenciar es sinónimo de escuchar con atención a sus interlocutores, brindándoles genuina atención y dedicando el tiempo necesario para ello.

La concepción de liderazgo implica también que el líder es un referente, un arquetipo con la capacidad de transformar las conductas y comportamientos de sus seguidores en personas proactivas, capaces de aportar ideas innovadoras y nuevas a la organización para despegar en este mercado altamente competitivo (Bennis y Namus, 2014).

Es por ello que los líderes transformacionales fomentan la identidad y el compromiso de las personas con su entorno, con el grupo, con la organización con la finalidad de conseguir objetivos comunes que van a beneficiar a toda una comunidad (Avolio y Bass, 2002).

Este tipo de liderazgo tiene un eje muy importante que es la motivación, es hacer sentir a la persona importante y funcional en una organización,

empujándole positivamente al desarrollo integral de cualquier actividad que realiza, reconociendo sus cualidades, incentivando permanentemente por la labor realizada y dando las sugerencias pertinentes cuando las circunstancias así lo permitan (Bracho y García, 2018).

Según Molero et al. (2010) consideran cuatro dimensiones del liderazgo transformacional:

Dimensión 1: motivación inspiracional que es la capacidad de expresar altas expectativas, alentar a los empleados a comprometerse con su visión e internalizar un sentido de propósito relacionado con ese objetivo (Martins et al., 2018). Esto incluye la capacidad del gerente para motivar a los empleados a superar las expectativas (Bosak et al., 2021).

Dimensión 2: estimulación intelectual, según Martins et al. (2018) se refiere al esfuerzo por desarrollar la creatividad y la innovación, reflexionar sobre sus valores y enfrentar los desafíos diarios, inspirar a los seguidores a innovar y ser creativos, cuestionar las expectativas y reformular nuevas ideas complejas y esperadas.

Dimensión 3: influencia idealizada, refleja el aspecto emocional del liderazgo, describiendo a los líderes como arquetipos a seguir y buscan replicar su comportamiento (Martins et al., 2018). Esta dimensión se caracteriza por líderes que son dignos de referencia o fuertes modelos a seguir que son igualmente admirados, respetados y confiables por sus extraordinarias habilidades y altos principios de comportamiento ético (Sangaletti et al., 2017).

Dimensión 4: consideración individual, se refiere al hecho de poder brindar atención, asesoramiento y apoyo uno a uno a las parejas (Martins et al., 2018). Los gerentes consideran las necesidades de sus subordinados y están dispuestos a motivar a sus seguidores para un mejor desempeño en la organización (Sangaletti et al., 2017).

En relación al compromiso organizacional, existen varias perspectivas teóricas, sin embargo, para el presente estudio la que más se acerca es la perspectiva del intercambio social que está asociada al compromiso de

continuidad que según Betanzos et al. (2006) cuando una persona toma una decisión personal o propia, se compromete a invertir su esfuerzo, lo cual resulta en beneficios proporcionados por la empresa, como un seguro de calidad o una jubilación. Por lo tanto, dejar de trabajar implicaría una desventaja o una privación.

Existen varias definiciones y conceptualizaciones, es así como Arciniega et al. (2018) lo considera como una fuerza que alinea a los colaboradores al cumplimiento de los objetivos institucionales

Del mismo modo Zamora (2017), afirma que comprometerse es incluir la misión y la visión institucional en su quehacer diario, desarrolla su interés por el trabajo y lealtad como parte de la organización.

Esta conceptualización de compromiso implica la identidad y lealtad que se debe tener con la institución, en torno al cumplimiento de lo indicado en su misión, visión e involucrándose en la cultura organizacional para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Onuoha & Idemudia (2018), consideran que dicho compromiso es una cualidad que separa a las instituciones sumamente eficientes de las ineficientes, por lo que cualquier directivo de empresa debe identificar a los colaboradores, comprometerse con una cultura organizacional donde deben ser incluidos en el desarrollo institucional para lograr un crecimiento sostenido y mantener la vanguardia frente a la competencia.

Robbins (2004), sostiene que dicho compromiso es un estado emocional en el que todos los integrantes de la institución se comprometen con una determinada organización, pertenecen a ella mostrando plena identificación, así como evidenciando un adecuado desempeño laboral cumpliendo adecuadamente sus funciones.

El compromiso, si bien es cierto se evidencia por los resultados tangibles, muchos autores como Robbins sostienen que es un estado emocional y mental, es una cultura comportamental inherente de cada persona que todo trabajador para tener éxito y continuidad en el trabajo debe desarrollarla y practicarla.

Los beneficios del compromiso organizacional son diversos. Los colaboradores comprometidos suelen ser más eficaces y eficientes en el cumplimiento de sus funciones, lo que impacta positivamente en el desempeño general de la organización. Además, el compromiso puede influir en la satisfacción laboral y en la retención del talento, reducir la rotación de personal y el ausentismo.

Hellriegel (2012), indica que para que exista el compromiso debe existir la identificación, apoyo y sobre todo aceptación de los principios propositivos de la organización empleando toda su fuerza, energía e inclinación para desempeñar fielmente sus funciones.

Los autores precisan que el compromiso con las organizaciones es un referente diferenciado entre las organizaciones eficientes, es decir, las que tienen permanencia y vigencia en este mundo altamente competitivo donde la innovación y la gestión de calidad se evidencia en cada producto productivo y las que no son eficientes, aquellas que han desaparecido, han quebrado o liquidado su proceso organizativo por no contar con trabajadores comprometidos e identificados debido a factores organizacionales como la ausencia de liderazgo, de una gestión innovadora y emergente que implemente planes estratégicos y motive permanentemente a su trabajadores con reconocimientos e incentivos por la buena labor realizada.

Del mismo modo el compromiso implica el cumplimiento con la misión, visión, objetivos estratégicos y de todo lo que implica la cultura organizacional incluyendo las normas institucionales, demostrando interés y lealtad, asumiendo siempre la defensa institucional demostrando en cada momento una imagen personal que trascienda ante la comunidad.

Desde otra perspectiva, Hernández, et al. (2018) refieren al hecho de que el compromiso organizacional es el producto de diferentes aspectos propios de todos los actores organizacionales, enmarcado dentro de la cultura organizacional. El autor hace énfasis que el compromiso implica varios aspectos, no solamente el cumplimiento adecuado de las funciones encomendadas, sino, trascender y hacer quedar bien a la organización con la práctica de valores

enmarcado dentro de un comportamiento íntegro de parte de los trabajadores dentro y fuera de la organización, puesto que cualquier conducta inadecuada repercute en la persona, en la familia y en la institución donde se trabaja.

Así, dicho compromiso siempre ha sido objeto de muchas investigaciones por parte de empresarios, gerentes, funcionarios, directores y otros, quienes mostraron su preocupación en la identidad de los colaboradores para garantizar la permanencia y vigencia empresarial (Ruiz, 2013).

Siendo el compromiso un aspecto importante en la vida institucional, desde tiempos remotos muchos expertos en gestión han investigado y siguen investigando la repercusión de esta variable en el comportamiento organizacional con la finalidad de mejorarla e irradiar en sus trabajadores la importancia que es la identidad institucional (Zamora, 2017).

Un aspecto importante del compromiso es el cumplimiento y aceptación en forma voluntaria y empática de los principios sistematizados en su cultura organizacional lo que se refleja en el buen desempeño laboral y la satisfacción de pertenecer a ella (Hellriegel, 2012).

Para fomentar este tipo de compromiso, es esencial que la cultura organizacional sea clara y comunicada de manera efectiva a todos los miembros del equipo. Los líderes y directivos tienen un papel fundamental en establecer y ejemplificar los valores y principios de la organización, demostrando así su importancia y relevancia en el día a día del trabajo.

Arciniega & González (2006), indican que el compromiso organizacional está conformado por tres dimensiones:

Dimensión 1: compromiso afectivo que es un aspecto emocional que se identifica con la empresa y quiere ser parte de ella, lo que permite invertir en la mejora, el empoderamiento y la interpretación emocional de los empleados involucrados, lo que facilita la resolución de conflictos (Robbins, 2009). Esta dimensión incluye aspectos como la disposición al cambio, el grado de satisfacción laboral, la iniciativa y también revela la retención del personal dentro de la institución (Guerrero, 2019).

Dimensión 2. compromiso de continuidad, según Guerrero (2019) este compromiso trata de cubrir las falencias del recurso humano, se refiere al deseo de las colaboradoras de su sentimiento y deseos de pertenencia, sus indicadores son el desempeño, demanda y rotación para mejorar el cumplimiento de las funciones. Del mismo modo Enciso (2020), considera que el compromiso de continuidad promete identidad con los empleados que se sienten comprometidos en lograr innovaciones.

Dimensión 3: compromiso normativo, es el compromiso que el trabajador dentro de la organización necesita obedecer y cumplir. El deber permite a los colaboradores en el entorno de trabajo cumplir con los deberes laborales dentro de las normas legales vigentes. Sus indicadores son la contribución a la consecución de los objetivos estratégicos, el logro de la misión y el desarrollo personal (Sánchez et al., 2020)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

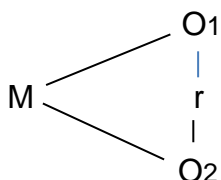
3.1.1. Tipo de investigación

La investigación se clasifica como investigación básica, puesto que se centró en enunciados fundamentales o creencias que sustentan la veracidad de distintos hechos de investigación. El objetivo fue adquirir nuevos conocimientos al recopilar información del mundo real y enriquecer las teorías existentes. (Sánchez y Meza, 2017)

Se adoptó un enfoque cuantitativo, ya que se fundamentó en hipótesis y examinó diversos aspectos del comportamiento de la variable en investigación a través de la recopilación de datos numéricos. Además, empleó métodos estadísticos para procesar la información obtenida (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

La metodología utilizada en el diseño de este estudio fue de naturaleza no experimental, correlacional/transeccional. No experimental porque no se realizaron manipulaciones en las variables para observar sus efectos entre sí, sino que se examinaron tal como se encontraron. Además, se considera transeccional puesto que se analizaron las variables en un momento específico (Hernández y Mendoza, 2018). Este diseño obedece al siguiente esquema:



Dónde:

O1 = Liderazgo transformacional

M = Muestra

O2 = Compromiso organizacional

r = Relación entre variables

3.2. Población y muestra

La población lo conformaron 28 químicos farmacéuticos, 43 técnicos de farmacia y 4 técnicos administrativos haciendo un total de 75 colaboradores.

Muestra - muestreo

La muestra utilizada es no probabilística de tipo condicional, lo que significa que fue seleccionada de manera específica y no al azar. Además, esta muestra incluyó a toda la población, lo que la convierte en una muestra universal.

Los criterios de inclusión que se tuvieron en cuenta fueron los colaboradores o trabajadores con permanencia regular en el servicio y los que no tuvieron problemas administrativos y/o judiciales con la institución.

Los criterios de exclusión que se consideraron fueron los colaboradores o trabajadores que estuvieron de permiso, licencia, vacaciones o tuvieron problemas administrativos y/o judiciales con el área de servicio de farmacia.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

En el presente estudio se utilizó la encuesta que se refiere al acopio de información de un conjunto de individuos en relación a objetivos propuestos.

Instrumentos

Son los aspectos operativos que emplean las técnicas para recabar información. Para el acopio de información se utilizó el cuestionario:

- Para medir el liderazgo transformacional se empleó el MLQ Form 5 X-Short cuestionario original, adaptado al español por Molero et al. (2010), quienes lo comprimieron de 45 ítems que tenía el cuestionario original a 18 ítems.
- Para el compromiso organizacional se utilizó el cuestionario Employee Commitment Survey, de Meyer & Alleny adaptado al español por Arciniega & Gonzales (2006) conformado por 14 ítems.

Se llevó a cabo la validación de cada instrumento mediante la evaluación de expertos, quienes realizaron pruebas pertinentes y recibieron todos los documentos relacionados con el caso. Para determinar la confiabilidad, se utilizaron los coeficientes Alpha de Cronbach, ya que se trató de preguntas de clasificación múltiple, es decir, con más de dos opciones de respuesta. Para ello, se aplicó el instrumento a una muestra piloto compuesta por 10 trabajadores del servicio de farmacia de otro hospital.

3.4. Procedimiento

Elaborados los instrumentos de recolección de información, validada por expertos y con su respectiva confiabilidad, se solicitó el permiso respectivo al jefe del área del servicio de farmacia del hospital para la respectiva aplicación de dichas herramientas.

Obtenida la autorización respectiva se coordinó una reunión con todos los trabajadores para indicarles los propósitos de los instrumentos y para precisar el día y hora para poder aplicar los instrumentos para no interferir el horario de trabajo.

3.5. Métodos de análisis de datos

Una vez aplicado los instrumentos, se procedió a la codificación correspondiente, para luego realizar el ordenamiento en una base de datos en Excel, para luego procesarlos utilizando el software estadístico SPSS (v. 25.0) y de esta manera obtener las frecuencias y el promedio, las que se presentaron en tablas estadísticas, así mismo los resultados de contratación de hipótesis fueron realizados por el estadístico relevante dependiendo de la naturaleza, tipo, nivel, diseño, propósito de la variable, así como de la prueba de normalidad. Obtenido los resultados se procedió a analizar e interpretar utilizando métodos estadísticos. Esto incluyó el uso de estadística descriptiva, así como estadística inferencial, que permitió realizar conclusiones y generalizaciones en relación a los objetivos establecidos.

3.6. Aspectos éticos

En concordancia con la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial, el presente estudio consideró los siguientes principios éticos fundamentales según dicha declaración:

Respeto a la persona (dignidad humana), los sujetos de la muestra fueron considerados personas independientes, con libre determinación, sin ser sometidos a ninguna coacción, por lo que voluntariamente tomaron la decisión de pertenecer a la muestra. Durante el proceso investigativo, los sujetos de prueba no fueron perjudicados, los mismos que fueron tratados por igual, sin ninguna ventaja; del mismo modo se protegió de la integridad física y mental, con base en los principios de equidad y transparencia, los resultados son verdaderos, sin ningún tipo de alteración ni contaminación.

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación descriptiva de los resultados

Tabla 1

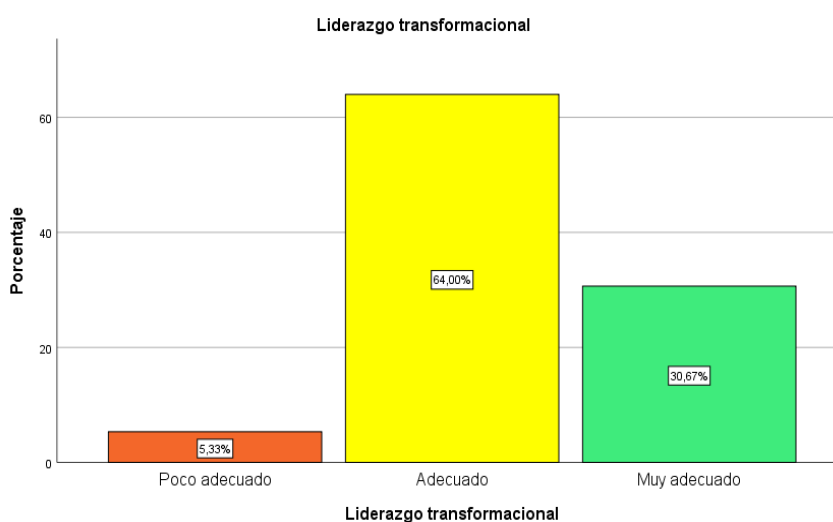
Liderazgo transformacional de los trabajadores del servicio de farmacia

Nivel	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy inadecuado	18 a 34	0	0,0
Inadecuado	35 a 51	0	0,0
Poco adecuado	52 a 68	4	5,3
Adecuado	69 a 79	48	64,0
Muy adecuado	80 a 90	23	30,7
Total		75	100,0
Promedio		76.41	

Nota: Cuestionario aplicado en junio del 2023

Figura 1

Liderazgo transformacional de los trabajadores del servicio de farmacia



Descripción: Se observa que el 64,0% de los trabajadores evidencian un liderazgo transformacional adecuado, el 30,7% un liderazgo transformacional muy adecuado, el 5.3% un liderazgo poco adecuado y ninguno de ellos tienen liderazgos inadecuado y muy inadecuado. La media se ubica en un nivel adecuado con una puntuación de 76.41 sobre un total de 90 puntos. Estos resultados se deben principalmente al hecho de que las dimensiones de esta variable también se encuentran en un nivel adecuado. Es por ello que es

necesario que los trabajadores tengan características de líderes transformacionales en todos los aspectos con la finalidad de propiciar un adecuado compromiso organizacional que mejoraría la imagen institucional, así como su desempeño en el trabajo y consecuentemente con su satisfacción y de los usuarios.

Tabla 2

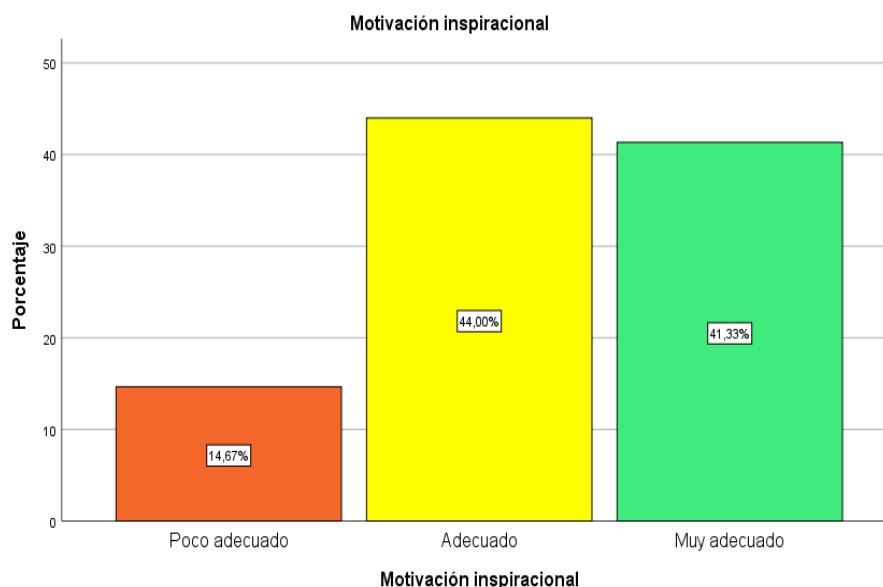
Motivación inspiracional de los trabajadores del servicio de farmacia

Nivel	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy inadecuado	04 a 08	0	0,0
Inadecuado	09 a 13	0	0,0
Poco adecuado	14 a 16	11	14,7
Adecuado	17 a 18	33	44,0
Muy adecuado	19 a 20	31	41,3
Total		75	100,0
Promedio		17,97	

Nota: Cuestionario aplicado en junio del 2023

Figura 2

Motivación inspiracional de los trabajadores del servicio de farmacia



Descripción: De acuerdo a los resultados se tiene que el 44,0% de los trabajadores evidencian una motivación inspiracional adecuada, el 41,3% muy adecuada, el 14,7% poco adecuada y ninguno de ellos inadecuada y muy

inadecuada. La media de la motivación inspiracional se ubica dentro en un nivel adecuado con un puntaje de 17,97. Los datos encontrados son producto principalmente porque la gran mayoría dichos trabajadores se expresan de manera optimista en circunstancias favorables y también adversas, hablan con entusiasmo sobre la satisfacción de sus necesidades, tienen convicciones firmes sobre el futuro promisor y siempre expresan confianza al cumplir con sus tareas, dichos trabajadores se sienten motivados, se sienten inspirados por sus arquetipos que son sus jefes inmediatos y que les tratan con amabilidad y entusiasmo para cambiar sus escalas de valores y dar todo el potencial que tienen al éxito de la organización.

Tabla 3

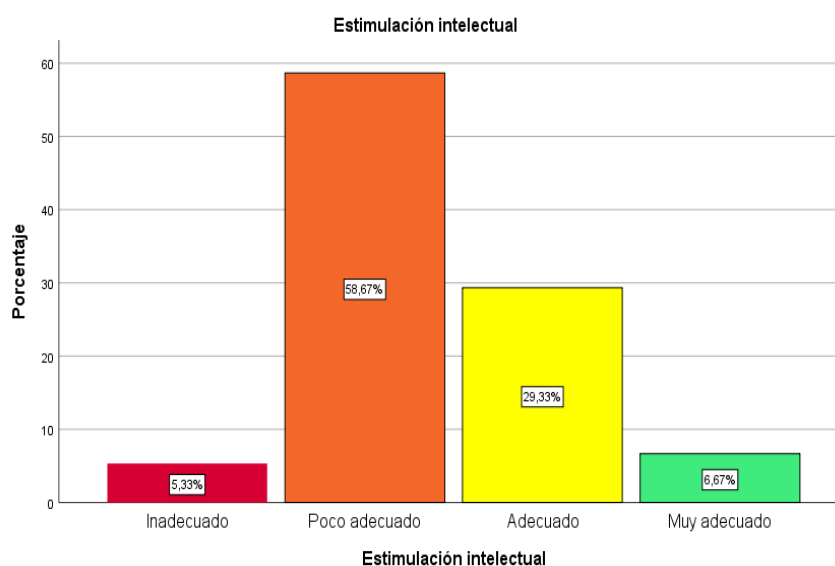
Estimulación intelectual de los trabajadores del servicio de farmacia

Nivel	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy inadecuado	04 a 08	0	0,0
Inadecuado	09 a 13	4	5,3
Poco adecuado	14 a 16	44	58,7
Adecuado	17 a 18	22	29,3
Muy adecuado	19 a 20	5	6,7
Total		75	100,0
Promedio		15,92	

Nota: Cuestionario aplicado en junio del 2023

Figura 3

Estimulación intelectual de los trabajadores del servicio de farmacia



Descripción: En relación a los resultados se tiene que el 58,7% de los trabajadores evidencian una estimulación intelectual poco adecuada, el 39,3% adecuada, el 6,7% muy adecuada, el 5,3% inadecuada y ninguno de ellos muy inadecuada. En promedio la estimulación intelectual se ubica dentro de un nivel poco adecuado obteniendo 15,92 puntos de un total de 20. Estos resultados es producto principalmente a que la mayoría de los trabajadores no aportan nuevas estrategias para abordar problemas y no siempre consideran diversas opciones al intentar resolverlos, ni perciben los problemas desde un pensamiento integral y no en forma frontal, son pocos los que sugieren nuevos modos de afrontar las tareas.

Tabla 4

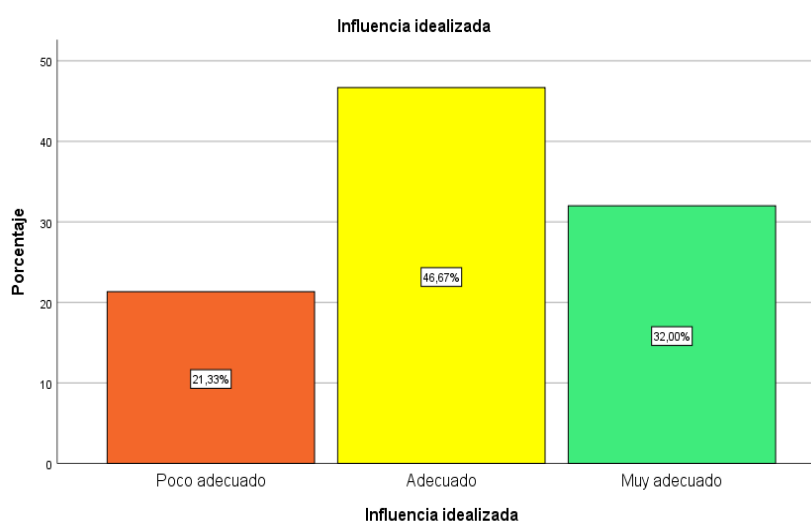
Influencia idealizada de los trabajadores del servicio de farmacia en

Nivel	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy inadecuado	06 a 12	0	0,0
Inadecuado	13 a 19	0	0,0
Poco adecuado	20 a 24	16	21,3
Adecuado	25 a 17	35	46,7
Muy adecuado	28 a 30	24	32,0
Total		75	100,0
Promedio		26,31	

Nota: Cuestionario aplicado en junio del 2023

Figura 4

Influencia idealizada de los trabajadores del servicio de farmacia



Descripción: De acuerdo a los resultados se tiene que el 46,7% de los trabajadores evidencian una influencia idealizada adecuada el 32,0% muy adecuada, el 21.3% poco adecuada y ninguno de ellos inadecuada y muy inadecuada. Del mismo modo la influencia idealizada se ubica dentro de un nivel adecuado con 26,31 puntos de un total de 30. Estos resultados es producto debido a que mayoría de los colaboradores dan desarrollan valores y principios axiológicos, se complacen en trabajar utilizando mis valores, consideran más importante el bien común que su propio interés, son respetados por su forma de actuar, para ellos las consideraciones morales y

éticas son importantes en las decisiones que toman y demuestran un sentido de liderazgo y confianza.

Tabla 5

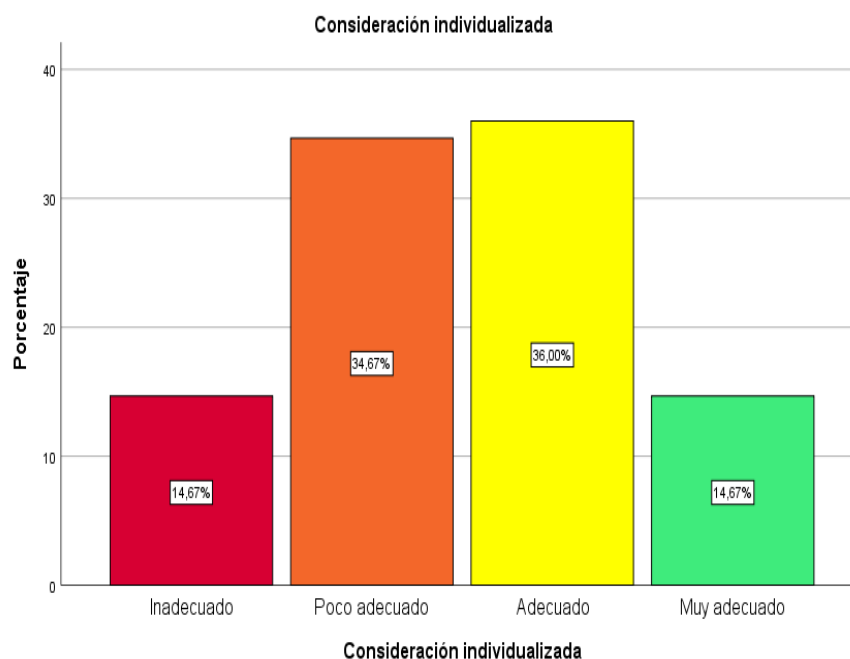
Consideración individualizada de los trabajadores del servicio de farmacia

Nivel	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy inadecuado	04 a 08	0	0,0
Inadecuado	09 a 13	11	14,7
Poco adecuado	14 a 16	26	34,6
Adecuado	17 a 18	27	36,0
Muy adecuado	19 a 20	11	14,7
Total		75	100,0
Promedio		16,21	

Nota: Cuestionario aplicado en junio del 2023

Figura 5

Consideración individualizada de los trabajadores del servicio de farmacia



Descripción: De acuerdo a los resultados se tiene que el 36,0% de los trabajadores evidencian una consideración individualizada adecuada, el

34,6% poco adecuada, el 14,7% muy adecuada e inadecuada respectivamente y ninguno de ellos evidencian una consideración individualizada muy inadecuada. En promedio dicha dimensión es poco adecuada con de 16,21 puntos de un total de 20. Estos datos se dan porque ocasionalmente los trabajadores dedican su tiempo para compartir conocimientos y experiencias con los compañeros de trabajo, muchos de ellos no se consideran importante como persona individual, así como parte de un equipo, consideran que tienen necesidades y habilidades diferentes por los demás, algunos no se esfuerzan en mejorar sus competencias personales ni laborales.

Tabla 6

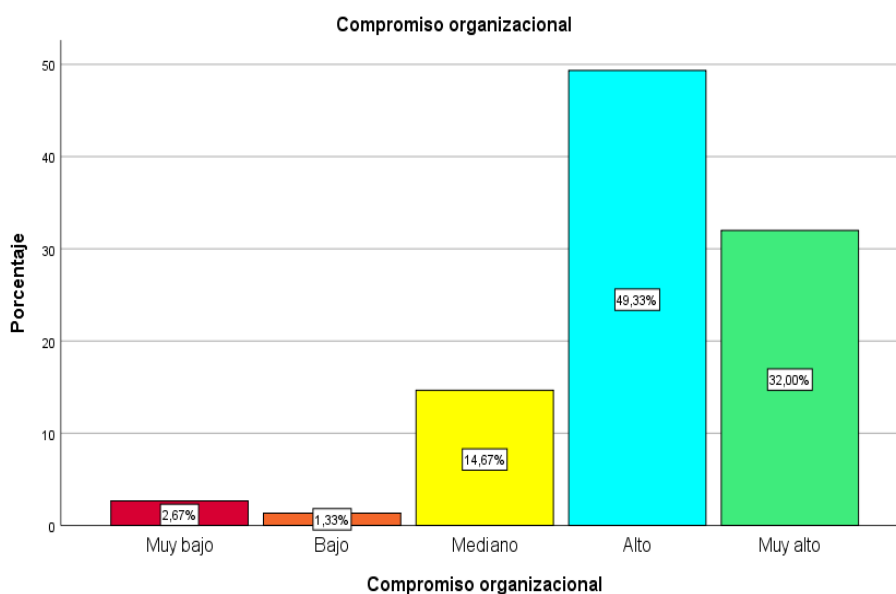
Compromiso organizacional de los trabajadores del servicio de farmacia

Nivel	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	14 a 25	2	2,7
Bajo	26 a 37	1	1,3
Mediano	38 a 48	11	14,7
Alto	49 a 59	37	49,3
Muy alto	60 a 70	24	32,0
Total		75	100,0
Promedio		54,68	

Nota: Cuestionario aplicado en junio del 2023

Figura 6

Compromiso organizacional de los trabajadores del servicio de farmacia



Descripción: De acuerdo a los resultados se tiene que el 49,3% de los trabajadores evidencian un compromiso organizacional alto, el 32,0% muy alto, el 14,7% mediano o regular, el 2,7% muy bajo y el 1,3% bajo. Dicha variable se ubica dentro de un nivel alto con 54,68 puntos de un total de 70. Estos datos son originados porque las dimensiones de esta variable también están situadas en un nivel elevado.

Tabla 7

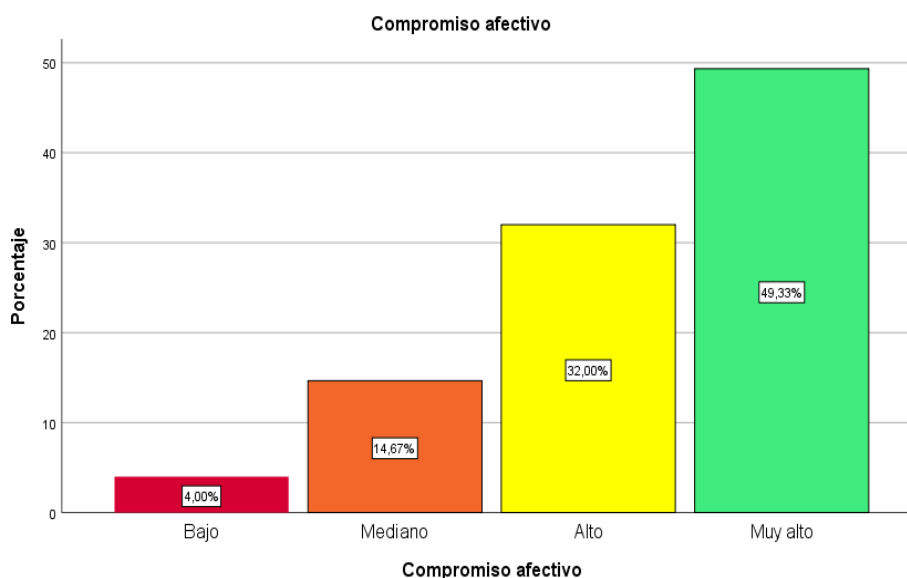
Compromiso afectivo de los trabajadores del servicio de farmacia

Nivel	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	06 a 10	0	0,0
Bajo	11 a 15	3	4,0
Mediano	16 a 20	11	14,7
Alto	21 a 25	24	32,0
Muy alto	26 a 30	37	49,3
Total		75	100,0
Promedio		24,53	

Nota: Cuestionario aplicado en junio del 2023

Figura 7

Compromiso afectivo de los trabajadores del servicio de farmacia

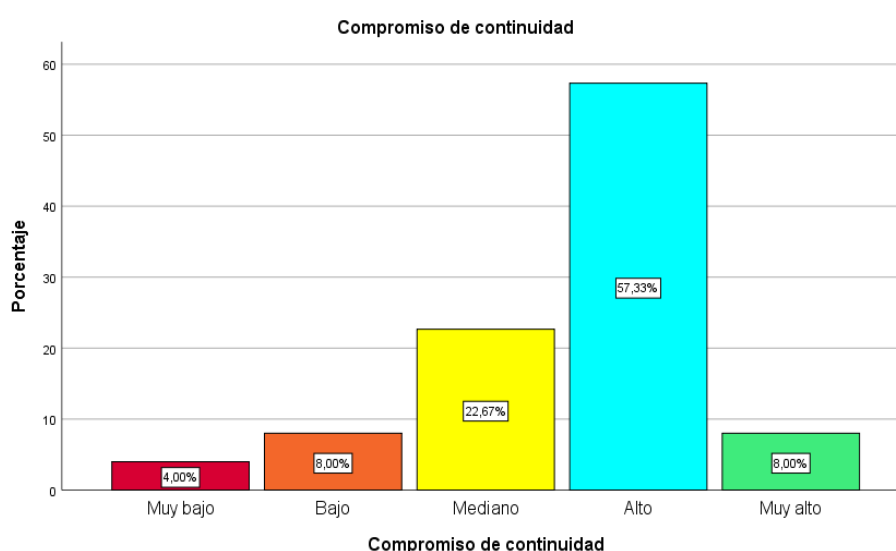


Descripción: Los resultados indican que se tiene que el 49,3% de los trabajadores del servicio de farmacia evidencian un compromiso afectivo muy alto, el 32,0% alto, el 14,7% mediano o regular, el 4,0% bajo y ninguno de ellos muy bajo. En promedio el compromiso afectivo se ubica dentro de un nivel alto con un puntaje de 24.53 de 30 puntos en total. Dichos datos evidencian porque la gran mayoría de los trabajadores actualmente trabajan en la Institución más por vocación de servicio que por mi necesidad, tienen una gran interés de pertenecer al servicio de farmacia, laborar en el servicio de farmacia tiene un gran significado personal para ellos, se sienten como una familia en la institución, sienten que los problemas institucionales serían los propios, disfrutan mencionando a cada momento de los logros del servicio de farmacia en forma interna y externa.

Tabla 8*Compromiso de continuidad de los trabajadores del servicio*

Nivel	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	04 a 07	3	4,0
Bajo	08 a 11	6	8,0
Mediano	12 a 14	17	22,7
Alto	15 a 17	43	57,3
Muy alto	18 a 20	6	8,0
Total		75	100,0
Promedio		14,57	

Nota: Cuestionario aplicado en junio del 2023

Figura 8*Compromiso de continuidad de los trabajadores del servicio de farmacia*

Descripción: De acuerdo a los resultados se tiene que el 57,3% de los trabajadores del servicio de farmacia evidencian un compromiso de continuidad alto, el 22,7% mediano o regular, el 8,0% bajo y muy alto respectivamente, y el 4,0% muy bajo. En promedio el compromiso de continuidad se ubica dentro de un nivel alto con 14,57 puntos de 20 en total. Estos resultados se deben principalmente porque los trabajadores de dicho servicio en su mayoría afirman que la razón principal para laborar en farmacia es porque le consideran su capacidad profesional, así como les resultaría complicado encontrar un empleo similar. Además, se sienten motivados a

trabajar en el servicio de farmacia y no dejarían de hacerlo debido a los reconocimientos e incentivos que reciben por su labor desempeñada.

Tabla 9

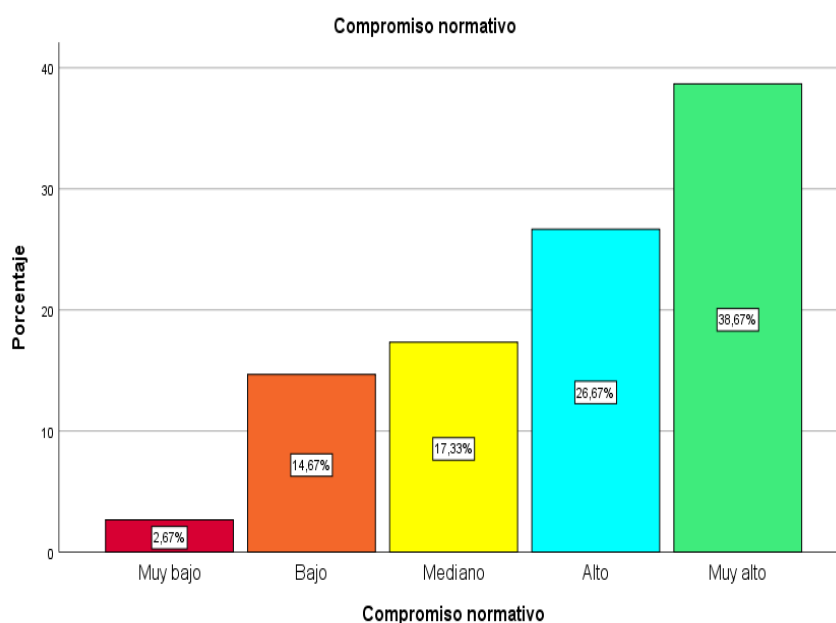
Compromiso normativo de los trabajadores del servicio de farmacia

Nivel	Puntaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	04 a 07	2	2,7
Bajo	08 a 11	11	14,7
Mediano	12 a 14	13	17,3
Alto	15 a 17	20	26,7
Muy alto	18 a 20	29	38,7
Total		75	100,0
Promedio		15,57	

Nota: Cuestionario aplicado en junio del 2023

Figura 9

Compromiso normativo de los trabajadores del servicio de farmacia



Descripción: Los resultados indican que se tiene que el 38,7% de los trabajadores evidencian un compromiso normativo muy alto, el 26,7% alto, el 17,3% mediano o regular, el 14,7% bajo y el 2,7% muy bajo. En promedio el compromiso normativo se ubica dentro de un nivel alto con 15,57 puntos de

un total de 20 p. Los resultados son producto porque en su mayoría los trabajadores afirman que la razón principal por la que laboran en el servicio de farmacia radica en su sentido de responsabilidad moral para quedarse en el servicio de farmacia, mostrando lealtad y dedicando todo su esfuerzo a él, del mismo modo porque han trabajado durante muchos años, lo que ha generado un fuerte sentido de pertenencia a la institución y están decididos a seguir trabajando en dicho servicio por la gran experiencia que han adquirido. Es decir, los trabajadores se sienten comprometidos porque se sienten seguros con todos sus beneficios sociales y la mayoría de ellos están asegurados en sus servicios de salud

Tabla 10

Medidas de tendencia central del liderazgo transformacional, compromiso organizacional y sus dimensiones

	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	INFLUENCIA IDEALIZADA	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	COMPROMISO DE AFECTIVO	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	COMPROMISO NORMATIVO
Media	76,41	17,97	15,92	26,31	16,21	54,68	24,53	14,57	15,57
Mediana	76,00	18,00	16,00	26,00	17,00	57,00	25,00	16,00	17,00
Moda	76	19	15	26	18	59	27	16	18

Nota: Cuestionario aplicado en junio del 2023

4.2. Prueba de hipótesis

Se realizó la prueba de normalidad para determinar el estadígrafo adecuado para la prueba de hipótesis, utilizando pruebas estadísticas inferenciales.

Tabla 11*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

Variables/Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,094	75	,098	,974	75	,125
Motivación inspiracional	,181	75	,000	,923	75	,000
Estimulación intelectual	,146	75	,000	,941	75	,002
Influencia idealizada	,125	75	,005	,961	75	,021
Consideración individualizada	,152	75	,000	,930	75	,000
Compromiso organizacional	,153	75	,000	,872	75	,000
Compromiso afectivo	,161	75	,000	,916	75	,000
Compromiso de continuidad	,221	75	,000	,872	75	,000
Compromiso normativo	,212	75	,000	,885	75	,000

Nota: Cuestionario aplicado en junio del 2023

Se tuvo como referencia la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra está compuesta de 75 sujetos que es superior a 50, y los niveles de significancia en casi todos los casos son inferiores a 0,05. Esto indica los datos provienen de una muestra cuya distribución no es normal, por lo que se optó por emplear una prueba no paramétrica para contrastar las hipótesis. En este caso, se optó por la prueba Rho de Spearman especialmente por tratarse de variables categóricas o atributivas.

Prueba de hipótesis general:

H₀: La relación no es significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal del servicio de farmacia en un hospital de Lima, 2023

H₁: La relación es significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional del personal del servicio de farmacia en un hospital de Lima, 2023

Rho de Spearman		Compromiso organizacional
Liderazgo transformacional	Coeficiente	0.409
	p-valor	0.000
	N	75

Interpretación

La hipótesis de investigación fue aceptada debido a que el p-valor encontrado, es menor que el error probabilístico. Esto reveló una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Además, el coeficiente de correlación también indicó una asociación positiva débil, con un valor de 0.409.

Prueba de Hipótesis Específico 1:

H₀: La relación no es significativa entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional del personal del servicio de farmacia

H₁: La relación es significativa entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional del personal del servicio de farmacia

Rho de Spearman		Compromiso organizacional
Motivación inspiracional	Coeficiente	0.391
	p-valor	0.001
	N	75

Interpretación

Los resultados muestran que la hipótesis de investigación es aceptada, ya que el p-valor es menor que el error probabilístico. Ello sugiere una relación significativa entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional. Asimismo, la correlación reveló una relación positiva débil de 0.391.

Prueba de Hipótesis Específico 2:

H₀: La relación no es significativa entre la estimulación intelectual y compromiso organizacional del personal del servicio de farmacia.

H₁: La relación es significativa entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional del personal del servicio de farmacia

Rho de Spearman		Compromiso organizacional
Estimulación intelectual	Coeficiente	-0.063
	p-valor	0.594
	N	75

Interpretación

Dado que el valor de p es 0.594, el cual supera el error probabilístico de 0.01, no se dispone de evidencia estadística para sostener que existe una relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional. La correlación obtenida es de -0.063, lo que sugiere una relación negativa muy débil.

Prueba de Hipótesis Específico 3:

H₀: La relación no es significativa entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional del personal del servicio de farmacia.

H₁: La relación es significativa entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional del personal del servicio de farmacia.

Rho de Spearman		Compromiso organizacional
Influencia idealizada	Coeficiente	0.341
	p-valor	0.003
	N	75

Interpretación

Los resultados respaldan la aceptación de la hipótesis de investigación, ya que la relación significativa entre la influencia idealizada y el compromiso

organizacional, como lo indica el p-valor que es menor que el error probabilístico. Además, se observa una relación débilmente positiva de 0.341.

Prueba de Hipótesis Específico 4:

H₀: La relación no es significativa entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional del personal del servicio de farmacia.

H₁: La relación es significativa entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional del personal del servicio de farmacia.

Rho de Spearman		Compromiso organizacional
Consideración individualizada	Coefficiente	0.361
	p-valor	0.001
	N	75

Interpretación

El valor del p-valor es menor que el error probabilístico, por lo tanto, hay una relación significativa entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional. Además, la correlación muestra una asociación positiva débil de 0.361.

V. DISCUSIÓN

Los resultados descriptivos de la investigación indican que el 64,0% de los trabajadores del servicio de farmacia evidencian un liderazgo transformacional adecuado, el 30,7% un liderazgo transformacional muy adecuado, el 5,3% un liderazgo poco adecuado y ninguno de ellos tienen liderazgos inadecuado y muy inadecuado, así mismo el 49,3% de los trabajadores del servicio de farmacia evidencian un compromiso organizacional alto, el 32,0% muy alto, el 14,7% mediano o regular, el 2,7% muy bajo y el 1,3% bajo. Los resultados inferenciales indican que la hipótesis de investigación es aceptada debido a que el p-valor es menor que el error probabilístico. Esto indica una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Además, la correlación también reveló una asociación positiva débil entre ambas variables, con un valor de 0.409. Estos resultados revelan en algunos casos coincidencias y en otras discrepancias con estudios previos como es el caso de: Ramírez (2023) en su trabajo de investigación concluyó que cerca de las tres cuartas partes de los profesionales de la salud creían que el liderazgo transformacional era bueno, y se encontró que el 75% de estas personas tenían un nivel normal de compromiso organizacional, del mismo modo dichas variables se relacionan positivamente con una correlación de 0.817. Conclusión que relativamente es parecida al presente estudio donde la mayoría de trabajadores del servicio de farmacia también afirman que tienen un liderazgo transformacional adecuado y un compromiso organizacional alto, así como el liderazgo con el compromiso se relacionan con un coeficiente débil, al respecto Perilla y Gómez (2017) afirman que el tema del liderazgo es muy importante en toda organización puesto que es un proceso donde el líder tiene la oportunidad de crear y motivar a sus seguidores o asociados en una nueva manera conductual de afrontar los retos que se presentan interna y externamente y sobre todo comprometerse con el fiel cumplimiento de sus funciones. El liderazgo no se trata simplemente de dar órdenes, sino de fomentar un ambiente donde los miembros del equipo se sientan comprometidos. Un líder efectivo sabe

cómo comunicar la cultura organizacional de la empresa de manera que todos los miembros pueden entender su importancia y se sientan involucrados en su consecución. Además, el liderazgo implica también brindar apoyo y orientación a los miembros del equipo, ayudándolos a desarrollar sus habilidades y potencial, lo que contribuye a un mejor rendimiento y un mayor sentido de pertenencia. Un buen líder es capaz de fomentar una cultura de trabajo positiva y colaborativa, donde se valoren los aportes y sugerencias de todos los miembros del equipo. Esto crea un ambiente propicio para innovar y para el crecimiento de la organización, puesto que según Arciniega et al. (2018) todo liderazgo se relaciona estrechamente con el compromiso organizacional y lo considera como una fuerza que alinea a las personas con los objetivos de la organización. Condori (2021) en su estudio investigativo concluye que el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional se relacionan con un coeficiente de 0.385, conclusión coincidente con el presente estudio donde dichas variables también se relacionan con un coeficiente de correlación débil de 0.409. Chávez (2021) en su investigación concluye que el 80,0% de los trabajadores tienen un estilo de liderazgo transformacional el 84% tienen un compromiso organizacional con la organización, siendo el compromiso afectivo o emocional el más aceptable, conclusiones también coincidentes con el estudio presentado donde la mayoría de los trabajadores tienen un liderazgo transformacional adecuado y un compromiso organizacional alto. Medina (2020), en su estudio investigativo, llega a la conclusión de que no se encontró suficiente evidencia estadística para establecer una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional. Los valores obtenidos para esta relación fueron coeficiente de 0.080 y $p=0.432$. Esto concuerda con los resultados encontrados en la estimulación intelectual y el compromiso organizacional, donde también se encontró un p-valor de 0.594, mayor al error estimado, lo que indica que no existe evidencia estadística para afirmar que la relación entre dicha dimensión y el compromiso organizacional es significativa, en estos casos se recomienda utilizar muestras mayores de tipo probabilísticas para evitar los sesgos en

la medición. Ramos (2018), En su investigación, indica que hay una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional mostrando una asociación positiva muy fuerte con un valor de 0.945. Esta conclusión se alinea parcialmente con los resultados de nuestro estudio actual, donde también se encontró una relación significativa entre estas variables, pero con un coeficiente de correlación positivo débil. En el estudio de Evangelista (2018), realizado para identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en el personal de salud, también se llega a una conclusión similar, donde las variables se relacionan significativamente, con un nivel de significancia de 0 con un coeficiente de correlación alto y positivo de 0.770. En resumen, ambos estudios coinciden, aunque difieren en el grado de fuerza de la asociación, siendo nuestra investigación actual la que muestra una correlación positiva débil entre estas variables. Chu et al. (2021) en su estudio investigativo concluye que los funcionarios de la salud deberían propiciar la mejora del desempeño de los médicos promoviendo el desarrollo personal, incentivando y motivando para el adecuado desempeño, este estudio muestra que lo importante que es el liderazgo transformacional en toda organización, donde los funcionarios deben tener dichas características para poder conducir en forma adecuada a sus seguidores, motivándoles a cambiar su escala de valores y sobre todo comprometiéndoles en el buen cumplimiento de sus funciones. Benebene et al, (2018) realizó un estudio en Italia sobre liderazgo y aspectos del compromiso organización referente al compromiso afectivo, los investigadores concluyen que el 54% calificó el liderazgo transformacional en una valoración alta, el 42% en la valoración moderada y solo el 3% lo calificó con una valoración baja. El 75% indicaron al compromiso organizacional está en un nivel medio y el 25% alto en un nivel alto. Dichas conclusiones son coincidentes con los del presente estudio donde la mayoría de los sujetos investigados afirman tener un liderazgo transformacional adecuado y un compromiso organizacional alto y muy pocos tienen liderazgos inadecuados y compromisos bajos, sin embargo se debe tener en cuenta que para que una organización tenga éxito en esta

era del conocimiento, los líderes tienen que ser personas con un alto grado de asertividad y con desarrollo y práctica de todos los valores, es decir, ser los ejemplos, los arquetipos de los demás que deben imitarlos.

V. CONCLUSIONES

Primera. La relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional es significativa, ya que el valor de significación bilateral fue menor que el error estimado relacionándose con un coeficiente positivo débil de valor 0.409.

Segunda. Además, la relación entre la motivación inspiracional y el compromiso organizacional también es significativa, ya que el valor de significación bilateral es menor que el error estimado, relacionándose con un coeficiente positivo débil de valor 0.391.

Tercera. Por otro lado, no existe evidencia estadística para afirmar que la relación entre la estimulación intelectual y el compromiso organizacional es significativa, ya que el valor de significación bilateral fue mayor al error probabilístico, del mismo modo la correlación fue de -0.063.

Cuarta. La relación entre la influencia idealizada y el compromiso organizacional es significativa, ya que el valor de significación bilateral fue menor que el error estimado, relacionándose con un coeficiente positivo débil de 0.341.

Quinta. Finalmente, también es significativa la relación entre la consideración individualizada y el compromiso organizacional, puesto que la significancia bilateral es menor que el error probabilístico, relacionándose con un coeficiente positivo débil de 0.361.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. Se sugiere que los directivos del servicio de farmacia lleven a cabo cursos de formación sobre liderazgo transformacional para sus empleados, centrándose en estrategias para mejorar los valores, el desarrollo espiritual y la misión y visión de la institución, a través de talleres motivadores.

Segunda. Del mismo modo mejorar el compromiso organizacional, se propone implementar un programa de coaching con el propósito de reforzar la comunicación, la motivación y la colaboración en equipo, además de mejorar las relaciones dentro de la empresa. Esto permitirá consolidar la identidad institucional de los miembros y fomentar un mayor compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Tercera. Desarrollar líderes transformacionales implica ofrecer cursos, talleres y capacitaciones que permitan identificar el perfil de un líder transformacional en los candidatos seleccionados y empoderarlos para ejercer su liderazgo en todos los niveles de la gestión para que, bajo el apoyo de los directivos, adquieran los colaboradores las capacidades necesarias para la motivación inspiracional y la consideración individualizada.

Cuarta. Se propone llevar a cabo capacitaciones de tipo blando dirigidas a los trabajadores del servicio de emergencia, enfocándose en liderazgo, motivación y relaciones interpersonales. De esta manera, se busca fortalecer sus habilidades de liderazgo, lo que contribuirá a generar una mayor participación e integración en el proceso organizacional de la institución.

Quinta. Se sugiere profundizar en el estudio del liderazgo y el compromiso que deben tener los trabajadores en los servicios de farmacia, abordando otras realidades y utilizando un enfoque cualitativo. Esto permitirá obtener un entendimiento del problema abordado.

REFERENCIAS

- Alcazar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Revista de coyuntura y perspectiva*, 5(4), 1-35. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S24150622202000040000&script=sci_arttext
- Andina, (2015). *Tendencias Globales de Capital Humano*. URL: <https://andina.pe/agencia/noticia-87-empresas-cree-falta-compromisocolaboradores-es-principal-problema-585548.aspx>
- Arciniega, L., & González, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 21(1), 35–50. <https://doi.org/10.1174/021347406775322269>
- Arciniega, L., Allen, N., & González, L. (2018). “Don’t mess with my company”: An exploratory study of commitment profiles before and after dramatic external events. *Journal of Management and Organization*, 24(2), 224–238. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.5>
- Armugan, M., Ismail, R., & Singh, D. (2021). The Levels of Transformational Leadership (TL) Practice and its Impact on the Organizational Health (OH) of School Teachers in Selangor and Perak: A Systematic Review. *Journal of Ultimate Research and Trends in Education*, 3(2), 115-124. <https://doi.org/10.31849/utamax.v3i2.7101>
- Avellaneda, D. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño laboral en el personal de un Centro de Salud*. San Juan de Miraflores de Lima. URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14348>
- Avolio, B., & Bass, B. (2002). *Developing potential across a full range of leadership. Cases on Transactional and Transformational Leadership*. Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410603975>
- Benevene, P., Buonomo, I., & West, M. (2020). The Relationship Between Leadership Behaviors and Volunteer Commitment: The Role of Volunteer

Satisfaction. *Frontiers in psychology*, 11(1), 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.602466>.

Bennis, W. & Nanus, B. (2014). *Liderazgo: La Estrategia para hacer los Cambios*. Editorial Harper.

Betanzos, D.N., Andrade, P.P., Paz, R.F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43.

Bosak, J., Kilroy, S., Chenevret, D., & Flood, P. (2021). Examining the role of transformational leadership and mission valence on burnout among hospital staff. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(2), 208-227. doi:10.1108/JOEPP-08-2020-0151

Bracho, O. y García, J. (2018). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 15(2), 165–177. <http://redalyc.org/articulo.oa?id=99328423003>

Castro, A. (2023). *Liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital del Cusco, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110538>

Chávez, M. J. (2021). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durante la pandemia COVID-19. Hospital Regional Docente Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62195>

Chu, H., Qiang, B., Zhou, J., Qiu, X., Yang, X., Qiao, Z. y Yang, Y. (2021). El impacto del liderazgo transformacional en el desempeño de los médicos en China: un modelo de mediación de niveles cruzados. *Frente Psychol*, 12 (1), 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.586475>

Condori, V. (2021). *Liderazgo directivo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de obstetricia del Hospital Sub*

Regional de Andahuaylas, 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57134>

Damián, M., Reyes, C. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de Lambayeque. *Revista Horizonte empresarial*, 7(1), 1-34. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1347>.

Enciso, E. (2020). *Mediación del clima entre el liderazgo transformación y el compromiso organizacional*. <http://repositorio.ual.es/handle/10835/10888>

Evangelista, S. (2018). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. http://181.224.246.201/bitstream/handle/20.500.12692/22801/Evangelista_LSR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ferreira, V., Amestoy, S., Silva, G., Felzemburgh, R., Santana, N., Trindade, L. y Varanda, P. (2018). Transformational leadership in nurses practice in a university hospital. *Acta Paulista de Enfermagem*, 31(6), 644–650. <https://doi.org/10.1590/1982-0194201800088>

Flanagan, E. (2019). *Transformational leadership theory and the characteristics of holistic coaching in sports*. [Thesis Master, University of Rhode Island]. <https://digitalcommons.uri.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2428&context=theses>

Fonseca, J., Cruz, C., & Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología*, 37(1), 7–29. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>

Guerrero, 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>

Hellriegel, D. (2012). *Comportamiento organizacional*. Thompson Editores.

- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Hernández, E., Ruiz, A., Ramírez, V., Sandoval, S., & Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 820–846. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Ibrahim, S., Metwally, F., & Mohamed, G. (2020). Team work effectiveness and its relation with transformational leadership as perceived by nurses at port said general hospital. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 7(3), 25-41. <https://doi.org/10.21608/pssjn.2020.36626.1043>
- Israel, B., et al (2017). Organizational commitment and its predictors among nurses working in Jimma University specialized teaching hospital, Southwest Ethiopia. *Primary Health Care. Research Article*, 7(1), 1-8. URL: <https://www.iomcworld.org/open-access/organizational-commitmen-andits-predictors-among-nurses-working-in-jimmauniversity-specialized-teaching-hospital-sout-46857.html>
- Martins, D., Costa, P., & Neves, F. (2018). Liderança transformacional e satisfação no trabalho: avaliando a influência de fatores do contexto organizacional e características individuais. *Revista Brasileira de gestao de negocios review of Business Management*, 20(4), 516-532. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v0i0.3949>
- Medina, M. E. (2020). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3426>
- Molero, F., Recio, P., & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22(3), 495–501. <http://www.psicothema.com/pdf/3758.pdf>

- Moriano, J., Molero, F., Topa, G., & Lévy, J. (2014). The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(1), 103-119. <https://doi.org/10.1007/s11365-011-0196-x>
- Onuoha, C., & Idemudia, E. (2018). Influence of perceived glass ceiling and personal attributes on female employees' organizational commitment. *Géneros*, 7(1), 1556-1578. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6330983>
- Paolucci, N., Dimas, I., Zappalà, S., Lourenço, P., & Rebelo, T. (2018). Transformational Leadership and Team Effectiveness: The Mediating Role of Affective Team Commitment. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3), 135–144. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a16>
- Perilla, L. y Gómez, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(2), 95–108. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.005>
- Qiuzi, S., Petsunee, T., & Treeyaphan, S. (2018). Transformational Leadership of Head Nurses and Team Potency in University Hospitals, Shanghai, The People's Republic of China. *Nursing Journal*, 45(3), 136-149. <https://he02.tcithaijo.org/index.php/cmunursing/article/view/149349>
- Ramírez, Y.S. (2023). *Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108385>
- Ramos, C. (2018). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa N° 81562 Juan Vásquez Jiménez. Chepén-2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11865>
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. McGraw Hill.

- Ruiz, J. (2013). El Compromiso Organizacional: Un Valor Personal Y Empresarial En El Marketing Interno. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época. Número, 1(1)* 67–86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5089649>
- Saad, G. (2021). The Dimensions of Transformational Leadership and Its Organizational Effects in Public Universities in Saudi Arabia: A Systematic Review. *Frente Psychol, 12(1)*, 1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.682092>
- Sanchez, 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>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Business Support Aneth SRL.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sangaletti, C., Cabral, M., Peduzzi, M., Campos, E., & Baldini, C. (2017). Experiences and shared meaning of teamwork and interprofessional collaboration among health care professionals in primary health care settings: a systematic review. *JBIR Database of Systematic Reviews and Implementation Reports, 7(4)*, 2723-2788. <https://doi.org/10.11124/JBISRIR-2016-003016>
- Woods, T. (2019). An Examination of the Suitability of Transactional, Transformational and Situational Leadership Theories in Evaluating the Role of Gender in Determining the Leadership Style: A Comparison and Contrast of Three Leadership Theories. *American Journal of Management Studies, 4(1)*, 1-11. <http://ivyunion.org/index.php/ajms/>

Zamora, G. (2017). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(3), 445-460. DOI: 10.14349/rlpv41i3. 387.

ANEXOS

ANEXO 1. TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Liderazgo transformacional	Es un proceso en el que un líder alienta a los seguidores o asociados a verse a sí mismo y los desafíos y oportunidades que presenta su entorno de una manera nueva. (Perilla y Gómez, 2017)	Variable que será medido mediante un cuestionario conformado por 18 ítems, distribuidos en sus 4 ítems a cada una de las dimensiones	Motivación inspiracional	-Entusiasmo en las funciones -Decisiones acertadas	Ordinal
			Estimulación intelectual	-Acciones emergentes -Manejo ordenado y lógico	
			Influencia idealizada	-Disposición a la cortesía -Estabilidad emocional -Control de las emociones	
			Consideración individualizada	-Desarrollo cognitivo -Empatía -Ideas innovadoras	
Variable 2: Compromiso organizacional	Es el resultado de varios elementos, como los aspectos personales del empleado, las especificidades del puesto, el ambiente de trabajo y la función de cada empleado. (Hernández et al., 2018)	Variable que será medido por medio de un cuestionario conformado por 14 ítems, distribuidos en sus 3 dimensiones	Compromiso afectivo	-Identidad institucional -Involucramiento -Compromiso con el deber	Ordinal
			Compromiso de continuidad	-Percepción de alternativas -Pertenencia personal -Satisfacción de expectativas	
			Compromiso normativo	-Sentido del deber -Sentido de lealtad -Gratitud	

ANEXO 2. INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Cargo: _____ Área: _____ Condición: _____
 Sexo: _____ Fecha: _____

I. INSTRUCCIONES

Estimado trabajador(a) el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información referente al liderazgo transformacional para un estudio investigativo. Le agradeceré contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con una (X), la respuesta que considere conveniente.

Las valoraciones de las respuestas son:

Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL					
1	Me expreso de manera optimista en circunstancias favorables o adversas					
2	Hablo con entusiasmo sobre la satisfacción de mis necesidades					
3	Tengo convicciones firmes sobre el futuro promisor					
4	Expreso confianza en el cumplimiento de mis funciones					
	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL					
5	Proporciono estrategias nuevas para enfocar problemas.					
6	Considero diversas opciones cuando intento solucionar los problemas.					
7	Percibo los problemas desde un pensamiento integral y no en forma frontal					
8	Sugiero nuevos modos de afrontar las tareas					
	INFLUENCIA IDEALIZADA					
9	Doy a conocer mis valores y principios más importantes					
10	Me complace trabajar utilizando mis valores					
11	Considero más importante el bien común que mi propio interés					
12	Me respetan por mi forma de actuar					
13	Las consideraciones morales y éticas son importantes en las decisiones que tomo					
14	Demuestro un sentido de liderazgo y confianza					
	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA					
15	Dedico tiempo para compartir conocimientos y experiencias con los compañeros de trabajo					
16	Me considero importante como persona individual, así como parte de un equipo					
17	Considero que tengo necesidades y habilidades diferentes por los demás					
18	Me esfuerzo en mejorar mis competencias					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Cargo: _____ Área: _____ Condición: _____

Sexo: _____ Fecha: _____

II. INSTRUCCIONES

Estimado trabajador(a) el presente cuestionario tiene la finalidad de recoger información referente al compromiso organizacional para un estudio investigativo. Le agradeceré contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con una (X), la respuesta que considere conveniente.

Las valoraciones de las respuestas son:

Nunca	En ocasiones	Neutral	Casi todos los días	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	COMPROMISO AFECTIVO					
1	Actualmente trabajo en la Institución más por vocación de servicio que por mi necesidad.					
2	Tengo una gran sensación de pertenecer al servicio de farmacia					
3	Laborar en farmacia tiene un gran significado personal para mí.					
4	Me siento parte de una familia en la institución					
5	Realmente siento como si los problemas del servicio de farmacia fueran mis propios problemas.					
6	Disfruto hablando de los logros del servicio de farmacia en forma interna y externa					
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
7	La razón principal para laborar en farmacia es porque me consideran mi capacidad profesional					
8	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo similar					
9	Muchas cosas en mi vida me motivan a seguir trabajando en el servicio de farmacia					
10	Por ninguna razón dejaría de trabajar en el servicio de farmacia por los reconocimientos e incentivos que recibo por mi labor					
	COMPROMISO NORMATIVO					
11	La razón principal por la que laboro en el servicio de farmacia es porque siento la obligación moral de permanecer en ella					
12	Demuestro lealtad o fidelidad al servicio de farmacia, entregando todo mi esfuerzo por ella.					
13	Llevo muchos años laborando en el servicio de farmacia, por lo que se ha creado un sentido de pertenencia					
14	La experiencia adquirida durante los años hace que siga trabajando en el servicio de farmacia					

ANEXO 2. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Confiabilidad del liderazgo transformacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,737	18

Como el valor de Alfa de Cronbach es 0.737 mayor que 0.5, entonces el instrumento que mide el liderazgo transformacional es confiable

Confiabilidad del compromiso organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	14

Como el valor de Alfa de Cronbach es 0.852 mayor que 0.5, entonces el instrumento que mide el compromiso organizacional es confiable.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el liderazgo transformacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Javier Mendoza Balarezo		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Investigación		
Institución donde labora:	Universidad Nacional Hermilio Valdizán		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Cuestionario

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el liderazgo transformacional
Autor:	Avolio & Bass, adaptado al español por Molero et al. (2010),
Procedencia:	España
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Trabajadores del servicio de farmacia
Significación:	El cuestionario cuyo objetivo es evaluar el liderazgo transformacional consta de 18 preguntas, distribuido en sus 4 dimensiones.

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir el liderazgo transformacional

- **Primera dimensión:** Motivación inspiracional
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la capacidad de expresar altas expectativas, alentar a los empleados a comprometerse con su misión y visión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entusiasmo en las tareas	1 y 2	4	4	4	
Decisiones exitosas	3 y 4	4	4	3	

- **Segunda dimensión:** Estimulación intelectual
- Objetivos de la Dimensión: Medir el esfuerzo por desarrollar la creatividad y la innovación, reflexionar sobre sus valores y enfrentar los desafíos diarios


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acciones pro activas	5 y 6	4	4	4	
Creatividad	7	4	4	4	
Manejo ordenado y lógico	8	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Influencia idealizada
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el aspecto emocional del liderazgo, describiendo a los líderes como arquetipos a seguir y buscan replicar su comportamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición a la amabilidad	9 y 10	4	4	4	
Estabilidad emocional	11 y 12	4	4	4	
Equilibrio ante las dificultades	13, y 14	4	3	4	

- **Cuarta dimensión:** Consideración individualizada
- Objetivos de la Dimensión: Determinar si el líder brinda atención, asesoramiento y apoyo a sus seguidores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crecimiento cognitivo	15	4	4	4	
Empatía	16 y 17	4	4	4	
Propuestas innovadoras	18	4	4	4	


 Javier Mendoza Balarezo
 DNI: 22405515

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir el liderazgo transformacional

- **Primera dimensión:** Compromiso afectivo
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar la disposición al cambio, el nivel de satisfacción laboral y la iniciativa

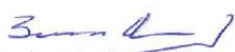
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con el servicio	1 y 2	4	4	4	
Involucramiento	3 y 4	4	4	4	
Sentido del deber	5 y 6	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Compromiso de continuidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el deseo de los trabajadores de permanecer en la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de alternativas	7	4	4	4	
Pertenencia personal	8	4	4	4	
Satisfacción de expectativas	9 y 10	4	3	4	

- **Tercera dimensión:** Compromiso normativo
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el cumplimiento de los deberes laborales dentro de las normas legales vigentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de obligación	11	4	4	4	
Sentido de lealtad	12 y 13	4	4	4	
Agradecimiento	14	4	4	4	


 Javier Mendoza Balarezo
 DNI: 22405515

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el liderazgo transformacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	AGUSTIN RUFINO ROJAS FLORES	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Investigación	
Institución donde labora:	Universidad Nacional Hermilio Valdizán	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Cuestionario

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el liderazgo transformacional
Autor:	Avolio & Bass, adaptado al español por Molero et al. (2010),
Procedencia:	España
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Trabajadores del servicio de farmacia
Significación:	El cuestionario cuyo objetivo es evaluar el liderazgo transformacional consta de 20 preguntas, distribuido en sus 4 dimensiones.

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir el liderazgo transformacional

- **Primera dimensión:** Motivación inspiracional
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la capacidad de expresar altas expectativas, alentar a los empleados a comprometerse con su misión y visión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entusiasmo en las tareas	1 y 2	4	4	4	
Decisiones exitosas	3 y 4	4	4	3	

- **Segunda dimensión:** Estimulación intelectual
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el esfuerzo por desarrollar la creatividad y la innovación, reflexionar sobre sus valores y enfrentar los desafíos diarios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acciones pro activas	5 y 6	4	4	4	
Creatividad	7	4	4	4	
Manejo ordenado y lógico	8	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Influencia idealizada
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el aspecto emocional del liderazgo, describiendo a los líderes como arquetipos a seguir y buscan replicar su comportamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición a la amabilidad	9 y 10	4	4	4	
Estabilidad emocional	11 y 12	4	4	4	
Equilibrio ante las dificultades	13, y 14	4	3	4	

- **Cuarta dimensión:** Consideración individualizada
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el líder brinda atención, asesoramiento y apoyo a sus seguidores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crecimiento cognitivo	15	4	4	4	
Empatía	16 y 17	4	4	4	
Propuestas innovadoras	18	4	4	4	

FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 22674143

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir el liderazgo transformacional

- **Primera dimensión:** Compromiso afectivo
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar la disposición al cambio, el nivel de satisfacción laboral y la iniciativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con el servicio	1 y 2	4	4	4	
Involucramiento	3 y 4	4	4	4	
Sentido del deber	5 y 6	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Compromiso de continuidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el deseo de los trabajadores de permanecer en la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de alternativas	7	4	4	4	
Pertenencia personal	8	4	4	4	
Satisfacción de expectativas	9 y 10	4	3	4	

- **Tercera dimensión:** Compromiso normativo
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el cumplimiento de los deberes laborales dentro de las normas legales vigentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de obligación	11	4	4	4	
Sentido de lealtad	12 y 13	4	4	4	
Agradecimiento	14	4	4	4	


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 22674143

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir el liderazgo transformacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	ELMER OYARCE ALVARADO	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN HOSPITALARIA, GESTIÓN EDUCATIVA	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NORBERT WIENER	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Cuestionario

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir el liderazgo transformacional
Autor:	Avolio & Bass, adaptado al español por Molero et al. (2010),
Procedencia:	España
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Trabajadores del servicio de farmacia
Significación:	El cuestionario cuyo objetivo es evaluar el liderazgo transformacional consta de 18 preguntas, distribuido en sus 4 dimensiones.

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir el liderazgo transformacional

- **Primera dimensión:** Motivación inspiracional
- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar la capacidad de expresar altas expectativas, alentar a los empleados a comprometerse con su misión y visión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entusiasmo en las tareas	1 y 2	4	4	4	Ninguna
Decisiones exitosas	3 y 4	4	4	4	Ninguna

- **Segunda dimensión:** Estimulación intelectual
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir el esfuerzo por desarrollar la creatividad y la innovación, reflexionar sobre sus valores y enfrentar los desafíos diarios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acciones pro activas	5 y 6	4	4	4	Ninguna
Creatividad	7	4	4	4	Ninguna
Manejo ordenado y lógico	8	4	4	4	Ninguna

- **Tercera dimensión:** Influencia idealizada
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer el aspecto emocional del liderazgo, describiendo a los líderes como arquetipos a seguir y buscan replicar su comportamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición a la amabilidad	9 y 10	4	4	4	Ninguna
Estabilidad emocional	11, 12	4	4	4	Ninguna
Equilibrio ante las dificultades	13, 14	4	4	4	Ninguna

- **Cuarta dimensión:** Consideración individualizada
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar si el líder brinda atención, asesoramiento y apoyo a sus seguidores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Crecimiento cognitivo	15	4	4	4	Ninguna
Empatía	16	4	4	4	Ninguna
Propuestas innovadoras	17, 18	4	4	4	Ninguna



DR. ELMER OYARCE ALVARADO

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para medir el liderazgo transformacional

- **Primera dimensión:** Compromiso afectivo
- Objetivos de la Dimensión: Identificar la disposición al cambio, el nivel de satisfacción laboral y la iniciativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con el servicio	1 y 2	4	4	4	Ninguna
Involucramiento	3 y 4	4	4	4	Ninguna
Sentido del deber	5 y 6	4	4	4	Ninguna

- **Segunda dimensión:** Compromiso de continuidad
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el deseo de los trabajadores de permanecer en la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de alternativas	7 y 8	4	4	4	Ninguna
Pertenencia personal	7 y 9	4	4	4	Ninguna
Satisfacción de expectativas	10	4	4	4	Ninguna

- **Tercera dimensión:** Compromiso normativo
- Objetivos de la Dimensión: Conocer el cumplimiento de los deberes laborales dentro de las normas legales vigentes.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sentido de obligación	11	4	4	4	Ninguna
Sentido de lealtad	12, 13	4	4	4	Ninguna
Agradecimiento	14	4	4	4	Ninguna

Lima 08 de Junio 2023



DR. ELMER OYARCE ALVARADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DANILO AMERICO SANCHEZ CORONEL, 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 titulada: "Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el servicio de farmacia en un hospital de Lima, 2023", cuyo autor es CAISAHUANA ROMERO ARACELI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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 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, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DANILO AMERICO SANCHEZ CORONEL DNI: 08745357 ORCID: 0000-0003-0697-7683	Firmado electrónicamente por: DSANCHEZCO el 03- 08-2023 20:27:23

Código documento Trilce: TRI - 0635629