



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO
EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL
ULDARICO ROCCA FERNÁNDEZ – VILLA EL SALVADOR, 2013**

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

CHUMACERO PACAYA MARIA ELENA

ASESOR:

Mag. TERESA GONZALES MONCADA

LINEA DE INVESTIGACION

GESTION DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERU

2014

PAGINA DEL JURADO

**Dr. RAUL DELGADO ARENAS
PRESIDENTE**



**Eco. CESAR CIFUENTES LA ROSA
SECRETARIO**



**Eco. VICTOR JAUREGUI CONTRERAS
VOCAL**

DEDICATORIA

A DIOS

Quien está siempre presente
en toda mi vida y me da la
fuerza suficiente para llevar
a cabo todos mis sueños.

A MI FAMILIA

Por su amor incondicional,
confianza, ayuda y constante
apoyo en mi superación.

AGRADECIMIENTOS

A mi esposo e hija por su apoyo incondicional, su aprecio y cariño demostrado en todos los momentos difíciles.

A mis amigas y amigos de clase (David, Magali, Raquel e Yvett) por compartir momentos de alegrías, tristezas y por darme la motivación, apoyo incondicional y consejos sabios.

A mis compañeros del Hospital Uldarico Rocca que de una u otro forma me apoyaron para el desarrollo del presente trabajo.

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo que me apoyaron a culminar el presente trabajo y me brindaron el aliento necesario para la sustentación del mismo.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo **María Elena Chumacero Pacaya** con DNI N° 10591339, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, Junio de 2014

María Elena Chumacero Pacaya

DNI N° 10591339

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada "*Compromiso organizacional y estilos de liderazgo de los trabajadores administrativos del Hospital Uldarico Rocca Fernández – Villa El Salvador, 2013*", con la finalidad de saber en qué medida se relaciona el Compromiso Organizacional con los estilos de liderazgo, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Administradora.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

MARIA ELENA CHUMACERO PACAYA

INDICE

	Pág.
GENERALIDADES	
Página de Jurado.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaración de Autenticidad.....	iv
Presentación.....	v
Índice.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCION.....	01
Antecedentes de la Investigación.....	02
Marco Teórico.....	08
Justificación.....	18
Realidad Problemática.....	20
Formulación del Problema de Investigación.....	20
Problema general.....	21
Problemas específicos.....	21
Hipótesis.....	21
Hipótesis general.....	21
Hipótesis específicas.....	21
Objetivos.....	22
Objetivo general.....	22
Objetivos específicos.....	22
II. MARCO METODOLOGICO.....	23
Variables.....	23
Identificación de la variable.....	23
Definición conceptual.....	23
Definición operacional.....	23
Matriz de Operacionalización.....	24
Metodología.....	24

Tipo de estudio.....	25
Diseño.....	26
Población, muestra y muestreo.....	26
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
Validez y confiabilidad de instrumentos.....	29
III. RESULTADOS.....	30
IV. DISCUSION.....	45
V. CONCLUSIONES.....	47
VI. RECOMENDACIONES.....	48
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	49
VIII. ANEXOS.....	51
• Anexo N° 1: Foto del Hospital Uldarico Rocca Fernández.....	52
• Anexo N° 2: Marco conceptual.....	53
• Anexo N° 3: Fiabilidad del cuestionario.....	55
• Instrumento: Variable Compromiso Organizacional.....	56
• Instrumento: Variable Estilos de Liderazgo.....	57
• Matriz de marco conceptual.....	58
• Informe de opinión de expertos.....	59

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo demostrar la relación que existe entre compromiso organizacional y estilos de liderazgo en el Hospital Uldarico Rocca Fernández del distrito de Villa El Salvador, empleando las teorías de Allen y Meyer (1990), Meyer y Kurt Lewin(1939), cuyos instrumentos se aplicaran a toda la población administrativa del Centro Asistencial que suman un total de 40 examinados.

La tesis plantea un estudio de tipo básica y de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental transversal, con una muestra no probalística e intencional y muestreo tipo censal

Sobre las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se utilizará el cuestionario con la escala de Likert para ambas variables, realizándose 01 cuestionario, teniendo para Compromiso Organización 22 items y para la variable Estilos de Liderazgo 25 items, haciendo uso del software estadístico SPSS versión 20 para poder obtener los resultados y se ha elegido el alfa de cronbach para medir la fiabilidad de los cuestionarios.

Esto permitirá detectar situaciones relevantes que permitan desarrollar propuestas de mejora y poner en marcha cambios organizativos. Asimismo, se pretende ser un aporte tanto para el grupo de salud como para los investigadores interesados en el tema.

Palabras clave: compromiso organizacional, estilos de liderazgo, personal administrativo.

ABSTRACT

This research aims to demonstrate the relationship between organizational commitment and leadership styles in Rocca Uldaric District Hospital Fernández Villa El Salvador, using the theories of Allen and Meyer (1990), Meyer and Kurt Lewin (1939), whose instruments were applied to the entire population administrative Assistance Centre which includes a total of 40 examined.

The thesis presents a study of basic type and level descriptive correlational, not experimental cross design, with no intentional probalística census sample type and sampling.

On techniques and tools for data collection, the questionnaire with Likert scale was used for both variables, performing 01 questionnaire, given to 22 items and Organization Commitment to Leadership Styles variable 25 items, using the statistical software SPSS version 20 in order to get the results and was chosen Cronbach's alpha to measure the reliability of the questionnaires.

This will detect significant situations in order to develop proposals for improvement and implement organizational changes. It also aims to contribute to both the health group and researchers interested in the topic.

Keywords: organizational commitment, leadership styles, administrative staff.

I. INTRODUCCIÓN

El compromiso organizacional ha sido objeto de estudio extenso debido a la importancia que tiene para las diferentes sociedades, por ello para poder resolver la problemática y alcanzar las metas y objetivos de la organización no basta solo el conocimiento, es preciso tener en cuenta que se hace necesaria una serie de habilidades, destrezas y actitudes, considerándose una de las actitudes más importantes, la actitud de compromiso hacia la institución por parte de los integrantes de la misma, para así lograr un beneficio común que ayude a mejorar la situación actual de la entidad empleadora.

Actualmente, las organizaciones enfrentan cambios constantes del entorno a los cuales tienen que adaptarse para sobrevivir. Asimismo con la globalización de los mercados y el desarrollo de la tecnología y las comunicaciones, las organizaciones tienen que identificar y desarrollar ventajas competitivas y brindar servicios y/o productos de alta calidad.

Tener claro el conocimiento sobre el compromiso organizacional y los estilos de liderazgo proporciona a las organizaciones un buen entendimiento de las necesidades de los trabajadores que puede conllevar a un buen desempeño de la organización.

El compromiso organizacional y los estilos de liderazgo son conceptos difíciles de alcanzar, ya que no existe una definición que satisfaga a académicos y administradores, debido a la variedad de autores y enfoques existentes.

La presente investigación se va a centrar en establecer la manera en que se relaciona el compromiso organizacional y estilos de liderazgo en los trabajadores administrativos del Hospital Uldarico Rocca Fernández – Villa El Salvador.

Esta investigación consta de siete capítulos desarrollados de la siguiente manera:

El capítulo uno, contiene la introducción y describe el marco teórico el cual menciona investigaciones nacionales e internacionales que son utilizados como antecedentes del estudio y describen las bases teóricas que sustentan cada una de las variables realizadas, también se presenta el planteamiento, la formulación del problema y justificación, así como los objetivos del estudio.

El capítulo dos, se definen los términos y se formula las hipótesis del estudio. Se describe las metodologías, las características de la población a la que se realizó el estudio y un retrato detallado de los instrumentos.

El capítulo tres, presenta el análisis de los resultados derivados del estudio, igualmente el capítulo cuatro presenta la discusión, el capítulo cinco considera las conclusiones y el capítulo seis muestra las recomendaciones formuladas al término del estudio.

Finalmente, el capítulo siete hace las referencias bibliográficas a la que se recurrió para la presente investigación, así como los anexos respectivos.

Para la realización de la presente investigación se han revisado diferentes investigaciones en las variables Compromiso Organizacional y estilos de liderazgo desde diferentes enfoques, por lo que puedo mencionar las siguientes:

Licetti, C. (2011) en su investigación *Relación entre el Clima Organizacional y Compromiso Organizacional en los trabajadores de una institución educativa parroquial de Lima*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestría en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos, el autor plantea como objetivo principal: “Determinar la relación entre el clima organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de una institución educativa parroquial de Lima” (p. 25). Asimismo, el tipo de investigación aplicado es descriptivo; ya que se describe situaciones y eventos; además mide aspectos del fenómeno a investigar (Sánchez y Reyes, 2003). El método descriptivo mide independientemente los conceptos y también pueden ofrecer la posibilidad de predicciones aunque sean muy básicos (p. 48), aplicando el diseño específico transeccional – correlacional; Hernández, Fernández y Batista (2003), afirman que “estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado” (p.48). La población estuvo constituida por 67 docentes que constituyen el total del personal de la institución educativa parroquial, siendo 20 de nivel primario y 47 del nivel secundario (p. 49). Dado el tamaño de la población no justificó la obtención de una muestra; por lo tanto, los datos obtenidos fueron tipo censo, de los trabajadores de una institución educativa parroquial de lima (p.50).

El autor concluye:

Aceptando la hipótesis general, el clima y el compromiso organizacional son variables interdependientes con un coeficiente de correlación de spearman de 0.24 que resulta significativo

al 0.05 de margen de error, de modo que estamos en condiciones de afirmar que en la medida que las percepciones sobre el clima se incrementen positivamente pasará lo mismo con el compromiso organizacional. Se comprueba la hipótesis específica H1, al encontrar correlaciones significativas entre las dimensiones de clima organizacional tales como: estructura, desafío, relaciones, estándares, identidad y la puntuación total con el compromiso afectivo con todas ellas los coeficientes han sido mayores de 0.25 que resulta significativa al 0.05 de margen de error, que nos dice que estas dimensiones si se incrementan, aumentará el compromiso afectivo, en los trabajadores de una institución educativa parroquial de Lima (p. 83 y 84).

En este trabajo se ha encontrado que cuando se estudia el clima organizacional en general por sus dimensiones según género y nivel laboral del personal que se ha encuestado, se puede apreciar que tanto el género (masculino o femenino), o el trabajar en los diferentes niveles, ya sea primaria o secundaria plantea algunas diferencias, pero a la vez se está en condiciones de afirmar que la percepción del clima organizacional no se vea afectada por estas variables. Así también podemos concluir que es recomendable implementar un estudio de mejora constante, y difundir las normas de rendimiento permanente por los canales estratégicos para evitar percepciones equivocadas en relación a la percepción de los miembros de la institución.

Ruiz, G. (2011) en su estudio *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte*. Tesis para optar el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación, el autor plantea como objetivo principal: "Determinar la influencia de los estilos de liderazgo de los directores en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte" (p. 14). El tipo de investigación es básica (p. 91). La población objeto de investigación está constituida por la totalidad del personal docente del nivel inicial, primaria y secundaria que laboran en las instituciones educativas del Consorcio "Santo Domingo de Guzman" de Lima Norte en el año 2010 (p. 91). En la tesis no se señala el diseño de investigación.

El autor concluye:

Se afirma que el estilo de liderazgo del director influye significativamente en el eficacia de las instituciones educativas del Consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte, porque la prueba de las hipótesis general concluyo que $P=0,000 < 0,05$; entonces se rechazó H_0 . (p. 158).

También se demostró que los dos estilos, tanto transformacional como transaccional influyen significativamente en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio “Santo Domingo de Guzmán” de Lima Norte, porque la prueba de hipótesis concluyó que $P=0,000<0,05$; entonces se rechazó H_0 . Asimismo, existe mayor correlación y significativa del estilo de liderazgo transformacional con la eficacia pedagógica (0.72) que con la eficacia institucional (0.68). Y el estilo de liderazgo transaccional se correlaciona en mayor grado y significativa con la eficacia institucional (0.68) que con la eficacia pedagógica (0.65) (p. 159).

Según el autor, los que dirigen las diferentes instituciones tanto públicas y privadas deben priorizar instrumentos que sean aplicados para una verdadera adecuación y así poder aprovechar las oportunidades y dar soluciones que puedan garantizar el compromiso, motivación y eficiencia de la comunidad educativa para así puedan brindar un servicio adecuado que se encuentre a la altura de los constantes avances tecnológicos.

Monteza, N. (2012) en su averiguación *Influencia del Clima Laboral en la Satisfacción de las Enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital ESSALUD Chiclayo, 2010*. Tesis para optar el grado académico de Magister de Enfermería, el autor plantea como objetivo principal: “Analizar la influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico, Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo – Chiclayo 2010” (p. 4). El trabajo de investigación es de tipo cuantitativo y de diseño descriptivo y transversal, ya que recoge e investiga datos sobre variable y estudia las propiedades y fenómenos cuantitativos. La investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables (p. 16). La población estuvo constituida por las enfermeras que laboran en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo. La muestra se considero 46 de 48 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo ESSALUD – Chiclayo. Se hizo uso del muestreo no probabilístico por conveniencia en donde la investigadora consideró intencionadamente las personas de la población por cumplir con características para el estudio; no fue necesario seleccionar la muestra, se consideró conveniente trabajar con el total (p. 18).

El autor concluye:

Que las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Nacional "Almanzor Aguinaga Asenjo" de Chiclayo, respecto al clima laboral calificaron como medianamente favorable; predominando como potencial la autorrealización estando impedidas de lograrlo en su máxima expresión debido al exceso de trabajo, en cuanto a la satisfacción laboral se ubican en un nivel medianamente satisfactorio; justificándose por la falta de fortalecimiento de los beneficios sociales y/o remunerativos, así como el mejoramiento del ambiente donde se realiza el trabajo, a esto se añade el capital humano y material no suficientes, las debilitadas relaciones interpersonales y las políticas administrativas que son inestables para la profesión. Se pudo observar un predominio de la dimensión de beneficios sociales y/o remunerativos. Se encontró que existe asociación y por tanto influencia entre el clima laboral y la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Nacional "Almanzor Aguinaga Asenjo" de Chiclayo, situación que se comprobó vía la contrastación de hipótesis realizada (p. 80 y 81)

El autor recomienda tomar este estudio como base para profundizar en el análisis, que ayude a atender la insatisfacción que existe en el personal de enfermería, aplicando políticas administrativas con justicia y equidad, a través de la práctica de liderazgo innovador y transformador. Además se debe promover cursos o talleres de capacitación de alto nivel a fin de contar con personal altamente calificado mejorando la capacitación, dotación de personal, condiciones físicas e implementación de estrategias que garanticen un cuidado-enfermero de calidad. Asimismo, incorporar asignaturas que garanticen competencias profesionales en el manejo gerencial, que fortalezcan la formación profesional; así como considerar experiencias de organizaciones exitosas existentes actualmente que ayuden a mejorar la atención que se brinda a todos los pacientes.

Alcala, M. y Lopez, N. (2005) en su exploración *Liderazgo de la Enfermera supervisora y la motivación de la enfermera de atención directa (EAD) en la Unidad de Perinatología Pediátrica del Complejo Universitario Ruiz y Paez*. Trabajo especial de grado, presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciada en enfermería, la autora plantea como objetivo principal: "Determinar el liderazgo de la enfermera supervisora, en su dimensión: Proceso de dirigir y la motivación de las enfermeras de atención directa, en su dimensión: Factores motivacionales. Asimismo, dadas las características de la investigación planteada, el tipo de investigación estuvo definido por una estrategia descriptiva que Balestrini, M. (1998) describe de la siguiente manera: Son los que se refieren a los métodos a emplearse cuando los datos de interés se recogen en

forma directa de la realidad mediante el trabajo concreto del investigador y su equipo (p. 49). El presente trabajo de investigación es descriptiva, para obtener una realidad concreta, evidencias, información y datos que permitan tomar decisiones y plantear soluciones, porque el investigador no se limita a presentar puntos de vista personales y observaciones casuales, sino que va más allá de lo observado a simple vista. Por otra parte se pueden conocer las relaciones cualitativas entre las diferentes categorías de los caracteres observados, de acuerdo a los datos que se obtuvieron. Este tipo de investigación trabaja sobre realidades concretas y su característica fundamental es la de presentar una interpretación concreta de los hechos (p.50). La población en estudio se define de acuerdo al criterio de Handam, G. (1998) "el conjunto de unidades físicas (personas u objetos) a las cuales se les mide una o más características distintas" (p.27). A partir de esta afirmación la población en estudio está constituida por las veintidós (22) enfermeras de atención directa en la unidad de perinatología pediátrica del complejo universitario "Ruiz y Páez" de Ciudad Bolívar. La muestra fue la población en su totalidad representada por las veintidós (22) enfermeras que laboran en dicha unidad (p.53).

El autor concluye:

Que debería promoverse en los supervisores de enfermería actualización profesional sobre los nuevos enfoques del liderazgo que le faciliten definir su estilo en el proceso de dirigir. Asimismo, es importante que el supervisor de enfermería asume en su práctica diaria el estilo asertivo en la comunicación diaria con las enfermeras de atención directa, para hacerlas sentir más seguras en su desempeño profesional.

El autor tiene como propósito informar la percepción que tienen las enfermeras de atención directa sobre el liderazgo del supervisor de enfermería y la motivación que manifiestan en la unidad de perinatología pediátrica, que ayude a mejorar tanto la comunicación y los estilos de liderazgo para así brindar una atención con calidad y calidez necesaria en toda institución de salud, lo cual es beneficioso para toda la población que es atendida.

Lorca-Sanchez, B. (2010) en su trabajo *Inestabilidad laboral y Compromiso Organizacional en profesionales de una Clínica de Salud Privada*. Tesina de Licenciatura, la autora plantea como objetivo principal: "Establecer si existe una relación entre las variables percepción de la inestabilidad laboral, inestabilidad laboral objetiva y el grado de compromiso organizacional que poseen los empleados con la institución (p. 69). Asimismo, el tipo de investigación utilizado en este estudio es descriptivo, definido por Balestrini (2002) como "la inferencia a la descripción de

las singularidades de una realidad estudiada, que podrá estar referida a una comunidad, una organización, un hecho delictivo, las características de un tipo de gestión, conducta de un individuo o grupales, comunidad, de un grupo religioso, electoral, etc. (p.68). El presente trabajo puede catalogarse como un diseño de investigación no experimental, ya que se estudió una situación ya existente, donde no se tiene el control de ambas variables como tampoco se puede influir en la relación de las mismas. Esta investigación puede clasificarse dentro del diseño de investigación transversal debido a que los datos fueron recogidos en un solo momento o tiempo determinado. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández Sampieri y otros, 1998) (p. 68). La Clínica de Salud Privada cuenta con 100 empleados y/o prestadores entre los que podemos nombrar a: médicos (52), enfermeros (22), obstetras (4), instrumentistas (4), anestesistas (3), radiólogos (3), administrativos (11), mucamos y personal de limpieza (6) (p.69). La muestra fue de 29 empleados que son parte del personal que presta servicios profesionales y técnicos de la Clínica de Salud Privada (p.69). La muestra es no probabilística, ya que la elección de esta Clínica de Salud Privada no dependió de las probabilidades, sino que fue hecha debido a las necesidades del investigador (p.70).

El autor concluye:

Que las investigaciones realizadas al respecto deben servir de base para tener en cuenta al diseñar e implementar políticas de promoción de la salud laboral, destinadas a colectivos vulnerables, como aquellos trabajadores que no poseen un trabajo estable. Siendo fundamental que se dé mayor importancia a las investigaciones que se realicen, valorando el aporte que hacemos al conocimiento. Es muy importante el trabajo con otras disciplinas, debemos sacar de ellas los elementos necesarios para seguir creando nuestra profesión, aportando a otras ciencias, con la finalidad de producir cambios, de contribuir a la mejora de la calidad de vida, al bienestar personal, la convivencia y al respecto a la diversidad; como así también a la eficiencia organizacional.

Según el autor se pretende ser una alternativa pues al conocer los factores identificados en esta investigación se pueden prevenir situaciones indeseables tanto por parte del empleado como por parte de la organización, así como favorecer aquellas que pueden ser benéficas dentro de la organización y que se puedan manifestar con una mejora en el desarrollo y desempeño laboral que pueden verse reflejadas en la Satisfacción Laboral y por consiguiente en el Compromiso organizacional.

Después de haber revisado los antecedentes mostrados, podemos continuar con la conceptualización de las variables estudiadas para el desarrollo del trabajo que estamos presentando:

Compromiso organizacional, El término compromiso hacia la organización tiene diversos conceptos, aquí se realiza una breve descripción del mismo:

Entre tanto Meyer y Allen (1991), definen al compromiso, como relación que existe entre una persona y la organización, presenta consecuencia respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Estos autores proponen tres tipos de compromiso: compromiso afectivo que se caracteriza por lazos emocionales que las personas poseen con las organizaciones al satisfacer sus necesidades y expectativas. El compromiso de continuidad o conveniencia; es la conciencia de la persona respecto a la inversión en el tiempo y esfuerzo que se perderá; en caso de compromiso normativo es la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones.

Robbins (1999) lo define como un estado en el cual un empleado se identifica con la organización y sus metas, deseando seguir siendo parte de ella y hasta sentirla como propia, involucrándose activamente con ella y dirigiendo esfuerzos en beneficio de la organización; teniendo claro el costo que implicaría dejar la organización, estimulando así el deseo de permanencia dentro de la misma (p. 142).

Por lo cual podemos considerar al compromiso organizacional como el grado de identificación que tiene un empleado con su organización, así como el deseo de seguir participando activamente en ella. Es así que a través del compromiso los trabajadores consolidan sus valores con la organización, generando que se pueda asumir los retos de la empresa y lograr la excelencia en la labor que desempeñan cada uno de los integrantes de la organización.

Chiavenato (2009) menciona que el compromiso con la organización reduce el absentismo y, por tanto, incrementa la disponibilidad de fuerza de trabajo. El absentismo se refiere al número de personas que faltan a trabajar, a la frecuencia y motivos con que lo hacen, ya la cantidad de tiempo de trabajo perdido por dicha causa. Las faltas pueden ser voluntarias (decididas por las personas) o involuntarias (por causas de fuerza mayor que impiden que la persona se presente a laborar). El absentismo impone costos muy elevados a las organizaciones. Una investigación

reveló que el costo anual de absentismo en las empresas en las empresas estadounidenses supera los 40 000 millones de dólares, 12 000 millones en las empresas canadienses y en Alemania, cuesta cerca de 30 000 millones de euros. Otra investigación muestra que un oficinista que falta un día cuesta un promedio de 100 dólares a las empresas estadounidenses, ya que si no se trabaja, no se produce, se reduce la eficiencia y aumenta la carga de trabajo del supervisor. En general, el absentismo causa interrupción del trabajo, pérdida de producción y enormes perjuicios que pueden llegar a la paralización total o parcial de una empresa. Una organización no puede operar normalmente ni alcanzar sus objetivos si las personas no se presentan con regularidad al trabajo (p.12).

Esto quiere decir que la identificación que un empleado manifiesta puede repercutir en la buena organización de la empresa, en su eficiencia y desenvolvimiento a futuro.

El compromiso organizacional se caracteriza por una fuerte convicción, aprobación de las metas y normativa de la empresa, deseando realizar esfuerzos significativos a favor de la institución y una fuerte ansia de seguir siendo parte de ella.

El compromiso organizacional consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Un fuerte compromiso organizacional se caracteriza por el apoyo y aceptación de las metas y valores de la organización, así como la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de mantenerse dentro de la misma.

El compromiso en la organización se caracteriza por:

- Creer y aceptar las metas y valores.
- Tener plena disposición para realizar una tarea que son importantes en bien de la empresa.
- Desear ser parte de la institución a la institución.

Actualmente se puede decir que el compromiso organizacional es un concepto que tiene varias definiciones, por lo que podemos decir, que para la denominación de compromiso existen diferentes tipos de compromiso independientes entre sí, de manera que una persona puede desarrollar diversos tipos de compromiso.

El compromiso afectivo: (deseo) es la carga emocional que las personas tienen con la empresa o institución, se refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Identificación se puede decir que es la solidaridad y el prendimiento del empleado con los problemas de su empresa, preocupándose cuando esta va mal, y mostrando alegría cuando va bien. En términos populares, el trabajador que tiene un alto compromiso afectivo es aquel que tiene bien puesta la camiseta”

Asimismo, diversos estudios han demostrado que el compromiso afectivo de los colaboradores tiende a aumentar en la medida en que se estos experimentan mayor autonomía, responsabilidad y significación de su trabajo.

Involucramiento en el trabajo, es el grado de identificación que toda persona tiene con su organización, participando activamente y considerando su labor como algo importante que da gran beneficio a la institución a la cual pertenece.

Por lo cual se puede decir que **identificación del empleado** es involucrarse, sentirse satisfecho y emocionado con las tareas que este realiza.

El compromiso de continuación: (necesidad) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego a la empresa.

El compromiso continuo se puede desarrollar como resultado de cualquier acción o evento que incremente el costo que representa abandonar la organización, dado que el empleado reconozca que estos costos existen Meyer y Allen (1997).

El colaborador percibe que va haciendo pequeñas inversiones, tales como: planes de pensiones, de compra de bienes o acciones que se pagan por la antigüedad en una liquidación, hasta las

inversiones intangibles como el status que tiene la empresa y que perdería si se fuese. Es decir, el colaborador está vinculado con la empresa porque ha invertido, dinero y/o esfuerzo en ella y dejarla significaría perder todo lo invertido.

El compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación: se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado la oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Se le conoce también como deber moral o gratitud, ya que el colaborador se siente en deber con la organización, trayendo como consecuencia beneficios para todos los empleados.

A través del paso del tiempo el compromiso organizacional se ha convertido en uno de los temas de gran importancia del comportamiento organizacional, una de las principales razones que esto suceda es que existen varias investigaciones en el cual se ha demostrado que el compromiso organizacional suele ser un predictor de la rotación y de la puntualidad.

El investigar al compromiso organizacional nos ha demostrado que no solo es la lealtad a la empresa o institución, sino también es la aportación de cada individuo pone al 100% para el logro de los objetivos.

Al igual que con la satisfacción en el empleo, las fuentes de compromiso organizacional varían de una persona a otra. El compromiso inicial de los empleados con una organización esta determinado en gran parte por las características individuales (como la personalidad y las actitudes) y también las experiencias de trabajo iniciales corresponden a las expectativas. Más tarde, las experiencias en el trabajo continúan influyendo en el compromiso organizacional, con la participación de muchos de los mismos factores que conducen a la satisfacción del trabajo, para que aquel surja o no: remuneración, relaciones con los supervisores y compañeros, condiciones de trabajo, oportunidades de ascenso, etc. Con el tiempo, el compromiso organizacional tiende a fortalecerse porque: a) Las personas establecen vínculos más fuertes con la organización y con sus compañeros de trabajo porque pasan más tiempo con ellos, b) Con frecuencia la antigüedad

en el trabajo brinda ventajas que tienden a crear actitudes de trabajo positivas y, c) Las oportunidades en el mercado de trabajo disminuyen con la edad, provocando que los trabajadores se vinculen con fuerza al empleo actual.

Los gerentes se interesan mucho en las relaciones entre el compromiso organizacional y comportamiento en el trabajo, porque la falta de compromiso con frecuencia desemboca en la rotación del personal. Mientras más intenso será el compromiso del empleado con la organización, menos probable es que renuncie. También resulta frecuente que un compromiso firme se correlacione con un bajo ausentismo y una productividad relativamente alta. La asistencia al trabajo (llegar a tiempo y perder poco tiempo) por lo general es mayor en los empleados con un compromiso organizacional fuerte. Es más, las personas comprometidas tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad. La administración efectiva puede fomentar mayor compromiso y lealtad con la organización.

El gran reto actual de la dirección y gestión de los Recursos Humanos radica en crear herramientas útiles mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse a la empresa, para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo.

El compromiso organizacional puede ser uno de los mecanismos más eficaces que tiene toda Dirección de Recursos Humanos para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los empleados con su lugar de trabajo. Así se consigue que los empleados estén identificados e implicados con la organización en que se trabaja, y mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma.

Se puede decir que para tener un alto nivel de compromiso con la organización debemos mantener un alto nivel de competencia y excelencia que la empresa debe aprovechar en pro de ella y de sus empleados.

Liderazgo, según el autor Chiavenato el liderazgo ha fascinado al mundo desde hace mucho tiempo y está adquiriendo una importancia cada vez mayor en las organizaciones. La razón es muy sencilla: las empresas requieren líderes que las dirijan correctamente, pues el liderazgo es la manera más eficaz de renovar y revitalizar las organizaciones y llevarlas al éxito y a la

competitividad. Sin liderazgo, las organizaciones corren el peligro de vagar sin metas ni rumbo definido. El liderazgo les imprime fuerza, vigor y dirección. (p.335).

Actualmente el liderazgo se considera como un asunto trascendental para las organizaciones ya que permanentemente se encuentran en constante lucha por ser cada vez más eficientes, lo que genera que las personas que las conforman sean eficaces y competentes en dar mucho de sí para el bienestar de cualquier empresa.

Las organizaciones requieren de un gran número de personas que trabajen juntas y realicen diferentes actividades en varios niveles. Muchas ocupan altos cargos en la jerarquía (presidentes, directores y gerentes), desde los cuales vigilan el trabajo de otras personas y asumen responsabilidad por la actividad conjunta de varios individuos, lo cual necesariamente implica liderazgo, que es un factor clave en toda organización. De hecho, nunca había sido tan importante para el éxito de las organizaciones como en estos tiempos de cambios, incertidumbre, globalización y competitividad. El problema radica en que no todo directivo (presidente, director o gerente) es un líder, y no todo líder ocupa un puesto de alto nivel. Es decir, liderazgo no es sinónimo de administración (p.336).

Se dice que el liderazgo es la capacidad que tiene una persona para influir en un grupo de sujetos, haciendo que este grupo trabaje con gran dedicación en el logro de objetivos comunes, el cual ayuda a tomar iniciativas propias, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un conjunto de personas.

El liderazgo es, en cierto sentido, un poder personal que permite a alguien influir en otros por medio de las relaciones existentes. La influencia implica una transacción interpersonal, en la que un individuo actúa en provocar o modificar un comportamiento. En esa relación siempre existe un líder (la persona que influye) y los liderados (los sometidos a su influencia). El concepto está estrechamente ligado a los de poder y autoridad

Al hablar de las organizaciones y personas es indispensable mencionar a los conductores, los líderes de hoy, aquellos que logran el éxito de sus organizaciones y que orienta a sus subordinados a conseguirlo. El líder como toda persona posee muchos defectos y virtudes que debe conocer; esto implica mirar primero dentro de uno mismo, conocerse para luego entender a los demás y reflejar lo que quiere lograr, lo que busca alcanzar con los demás

para conseguir el éxito. Este análisis nos llevará a entendernos para luego conocer a los demás y de esta forma mejorar nuestro desempeño como líderes que somos, sea para beneficio personal y/o de nuestra organización.

Se puede decir que el liderazgo es toda capacidad que un individuo posee para influir en un colectivo de personas, haciendo que este colectivo trabaje con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo (Robbins, p.347).

Es decir que el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo, dirigida a la obtención de uno o varios objetivos para el beneficio del mismo. Es lograr que las cosas se hagan para alcanzar una meta o cumplir una tarea.

Es importante por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir. Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.

Al hablar de liderazgo se puede hacer una distinción entre el concepto de liderazgo como cualidad personal o conjuntos de características personales que hacen a una persona líder; y el liderazgo como función o consecuencia de la distribución de autoridad para tomar decisiones.

El estilo de liderazgo es la combinación de rasgos, destrezas y comportamientos que los líderes usan cuando interactúan con sus seguidores (Lussier & Achua, 2005).

Entonces podemos decir que todo líder tiene su propio estilo caracterizado por sus propios rasgos y características particulares que ayudan a conducir a sus seguidores para el conseguir el bien común.

A principios del siglo XXI, los investigadores comenzaron a estudiarlo. Las primeras teorías se centraron en el líder (Teoría de rasgos) y cómo era la forma en que el líder interactuaba con los miembros de su grupo (teorías del comportamiento), antes de revisar las principales teorías es conveniente presentar las definiciones de mayor difusión:

El modelo de Tannenbaum y Schmidt: Comienza consiguiendo pistas tangibles y poder determinar la conducta efectiva de liderazgo, la cual no es capaz de ser explicado por la generación de los rasgos. Ellos, de manera diferente, pero complementaria, allanaron el camino para el liderazgo situacional.

Tannebaum y Schmidt (1958) expresaron el rango de los estilos de liderazgo abiertos al gerente como un continuo desde la conducta que se enfocaba en el liderazgo centrado en el gerente hacia el liderazgo centrado en el subordinado.

Es así que se determina la conducta efectiva del liderazgo y se puede mencionar siete diferentes enfoques: El Gerente permite a los subordinados desempeñarse dentro de los límites definidos por él o ella, define los límites dentro de los cuales el grupo operara y luego les permite tomar sus propias decisiones, al presentarse un problema al equipo, pide sugerencias a sus miembros, y luego toma la decisión y el camino a seguir; el líder toma la decisión, sujeta a cambio; el presenta sus ideas al grupo e invita a hacer preguntas sobre las mismas; el gerente "vende" la decisión a tomarse, pero no deja libertad para argumentarla; el gerente toma la decisión y luego la anuncia.

En el modelo de Blake y Mouton el líder debe poner énfasis en la tarea (conseguir que se hagan las cosas), o en las relaciones (preocupación por la gente involucrada en las tareas), e integraron ambos aspectos en una rejilla con cinco estilos principales.

En este modelo se puede considerar cinco estilos los mismos que se detallan:

El líder indicará a los seguidores lo que deberá ser realizado y como deberá ser hecho. La preocupación es la conclusión de las tareas, y arreglar las condiciones de trabajo para una mínima interferencia del elemento humano.

La cuidadosa atención del líder a las necesidades de la gente está orientada a crear una atmósfera cordial. Los resultados pueden ser sacrificados para lograr que las relaciones laborales sean armoniosas.

Hay un mínimo de atención a las tareas y a las personas, y el líder está cerca de la renuncia.

El líder hace un balance entre la necesidad de mantener la producción y mantener la moral.

El trabajo es logrado comprometiendo a la gente, la cual es influenciada por el fuerte énfasis del líder en las tareas y relaciones. La organización se centra en las metas y busca el progreso. Visto como ideal, este estilo puede fácilmente caer en el paternalismo.

El modelo situacional de Hersey y Blanchard, es un tipo de liderazgo que una personal debería usar, con individuos o con grupos, depende del grado de madurez de la gente a la que el líder intenta influenciar. En este modelo se presenta cuatro estilos: decir (dirigir), vender (entrenar), participar (dar soporte), y delegar (facultar), que son una combinación de la conducta orientada a la tarea y la conducta orientada a la relación.

Modelo contingencial de Vroom-Yetton, este modelo fue desarrollado para proveer pautas específicas a las gerentes de cuándo y cómo participar. Los líderes necesitan saber cuándo moverse de una toma de decisión a otra. Un líder puede identificar el tipo de problema y el enfoque apropiado para cada tipo.

Modelo de enlace vertical diádico indica que los gerentes se comportan distintamente con diferentes subordinados, interactuando con los subordinados como si fueran un grupo homogéneo.

Liderazgo nivel 5 según Collins se considera el más alto nivel en las capacidades jerárquicas de los ejecutivos, en el cual estos combinan una marcada humildad personal con un intenso empuje profesional. El liderazgo de nivel 5 transforma una buena compañía en una excelente organización.

Nivel 1, individuo altamente capaz, en el cual el individuo provee contribuciones muy productivas a través de su talento, conocimientos, habilidades y buenos hábitos del trabajo.

Nivel 2, individuo que contribuye al trabajo en equipo. Las personas que contribuyen al logro de los objetivos grupales y que trabajan efectivamente con otros en un contexto grupal.

Nivel 3, el gerente competente. Organiza a la gente y los recursos orientados a un efectivo y eficiente logro de los objetivos trazados.

Nivel 4, el líder efectivo. Cataliza el compromiso para lograr vigorosamente la visión establecida y estimula al grupo únicamente a alcanzar altos estándares de desempeño.

Nivel 5, construye una perdurable grandeza en la organización a través de una combinación paradójica de humildad personal más empuje profesional.

Teoría del Campo Kurt Lewin (1939), desarrolló y orientó los estudios sobre el llamado liderazgo democrático y actividades que se conocen actualmente como de “participación”. Por primera vez, se aplicó experimentos para estudiar a las personas en grupos. Es así que las personas fueron sometidos a prueba de algunos problemas que, a primera vista, parecían no ser experimentales; Kurt Lewin estaba totalmente convencido de que podía realizar experimentos con grupos, con el mismo rigor científico con los efectuaban los físicos o químicos.

Por eso, en la década de 1930, Kurt Lewin y un grupo de colaboradores realizaron los primeros estudios e identificaron tres estilos de liderazgo:

El liderazgo autocrático.- El líder fija las directrices y centraliza el poder y la toma de decisiones. En pocas palabras, decide, informa al grupo lo que debe hacer y lo supervisa de cerca. El líder es dominante y personal en los elogios y las críticas al grupo.

Por lo cual:

El líder determina toda actividad

Dicta la técnica y los pasos a seguir

Explica el trabajo por hacer y asignaba a cada miembro su compañero

Tendía a personalizar sus alabanzas sobre el trabajo de cada participante

Permanecía separado del grupo

El liderazgo liberal (laissez-faire).- El líder tiene una participación mínima, su supervisión es muy distante, otorga total libertad para las decisiones grupales o individuales y no intenta evaluar o regular las acciones del grupo. Aquí los monitores no participan ni ofrecen ayuda a menos que se lo pidan. No elogian ni culpan a nadie, Por lo demás, los niños rara vez pidieron información y menos aún, ayuda.

Los grupos “laissez-faire” tienen un ambiente caótico. Había gran agresividad, aunque aparentemente sin la tensión detectada en los grupos autoritarios. Los niños hacían lo que les antojaba, estuviese o no presente el monitor, y prácticamente no trabajaban. Se podía observar una menor motivación de logro, menor claridad sobre lo que había que hacer y menos sentido de unidad de grupo

El liderazgo democrático.- El líder esboza las directrices, fomenta la discusión y la participación del grupo en las decisiones y descentraliza la autoridad. El líder conduce y orienta al grupo y se limita a los hechos cuando hace elogios o críticas.

Todas las actividades se sometían a discusión del grupo, al cual el líder animaba y apoyaba, asimismo sugería dos o más procedimientos alternativos que podían escogerse, cuando se discutía la forma de alcanzarse los objetivos del grupo, es importante agregar también que los miembros del grupo eran libres de trabajar con quienes desearan.

La Investigación de Iowa fue una gran aportación al movimiento conductista y dio paso a un periodo de investigación enfocada en el comportamiento y no en los rasgos de personalidad.

En la década de 1940, los investigadores de la Universidad de Michigan hicieron un estudio sobre el liderazgo para identificar las pautas que producen un desempeño eficaz. Se entrevistaron con grupos de alto y bajo rendimiento de diferentes organizaciones y encontraron dos formas básicas de liderazgo.

a) **Liderazgo centrado en el empleado.** Se enfoca en las relaciones humanas en el trabajo

La conducta centrada en el empleado, en las personas o en la gente, o al cambio, se refiere a la medida en que el líder se concentra en la satisfacción de las necesidades de los empleados y al mismo tiempo fomenta las relaciones interpersonales. El líder se muestra sensible a los subordinados y se comunica con ellos para cultivar la confianza, apoyo y respeto, y al mismo tiempo busca su bienestar.

b) **Liderazgo centrado en el producción.** Se concentra en los resultados del trabajo.

La conducta centrada en el trabajo o en la tarea se refiere a la medida en que el líder asume la responsabilidad de hacer que el trabajo se lleve a cabo. El líder dirige de cerca a sus subordinados en el cumplimiento de funciones y metas claras, mientras que el administrador les indica que deben hacer y cómo tiene que hacerlo a medida que trabajan en la consecución de la meta y cumplir con los estándares es una función importante.

Los supervisores que se concentraban en los empleados hacían hincapié en las relaciones con los subordinados y en el bienestar de éstos. Por el contrario, los supervisores que se centraban en la producción solían hacer mayor énfasis en el trabajo. En general, los supervisores centrados en los

empleados tenían grupos de trabajo más productivos que los supervisores concentrados en la producción. Estos dos puntos se pueden visualizar como una escala, con los supervisores preocupados por sus subordinados en un extremo y los preocupados por la producción en el otro. Se han utilizado términos genéricos –como supervisores orientados a las relaciones humanas orientados a las tareas– con frecuencia para identificar estas variantes del comportamiento de los líderes.

De conformidad con el espíritu de la contingencia, queremos concluir esta sección presentando esta idea: la creencia de que algunos estilos de liderazgo siempre serán eficaces sin importar la situación puede no ser verdadera. El liderazgo puede no ser siempre importante. Los datos de numerosos estudios demuestran colectivamente que, en muchas situaciones, cualquier comportamiento que muestren los líderes es irrelevante. Ciertas variables del individuo, del trabajo y de las organizaciones pueden actuar como sustitutos para el liderazgo o neutralizar el efecto del líder para influir en sus subordinados (Robbins, p.366)

Los neutralizadores hacen posible que el comportamiento del líder marque alguna diferencia en los resultados del subordinado. Niegan la influencia del líder. Los sustitutos, por otro lado, hacen la influencia no solo imposible sino también innecesaria. Actúan como un reemplazo de la influencia del líder. Por ejemplo, características de los subordinados tales como su experiencia, entrenamiento, orientación “profesional” o indiferencia hacia las recompensas organizacionales puede sustituir, o neutralizar, el efecto del liderazgo. La experiencia y el entrenamiento, por ejemplo, pueden reemplazar la necesidad del apoyo o la capacidad del líder para generar estructura y reducir la ambigüedad de la tarea. Los puestos que no son inherentemente ambiguos ni rutinarios o que son intrínsecamente satisfactorios podrían imponer pocas exigencias a la variable del liderazgo. Las características organizacionales como las metas explícitas formalizadas, las reglas rígidas y los procedimientos y grupos cohesivos de trabajo pueden reemplazar el liderazgo formal (Robbins, p.366)

La presente investigación busca mediante la aplicación de la teoría y los conceptos básicos del compromiso organizacional y los estilos de liderazgo encontrar explicaciones a situaciones del entorno que afectan actualmente al personal administrativo del Hospital Uldarico Rocca Fernández.

Es así que los resultados encontrados permitirán brindar soluciones a los problemas que se presenten para hallar la relación que existen entre las variables del compromiso organizacional y estilos de liderazgo. Con tales resultados se tendrá también la posibilidad de proponer cambios, sugerencias y recomendaciones en las reglamentaciones que regulan los procesos del hospital.

Para lograr los objetivos del presente estudio, se acude al empleo de técnicas de investigación como el cuestionario de compromiso organizacional y test para estilos de liderazgo, siendo su procesamiento de datos a través del SPSS para medir la relación de las variables. Con ello se pretende conocer la percepción que tiene el personal administrativo del compromiso organizacional y los estilos de liderazgo.

Problema de investigación

Determinación del problema

La gran parte de la vida de cualquier individuo se desarrolla en una organización, es de interés interrelacionar conceptos de vida, calidad del empleo, factores inherentes al compromiso organizacional y estilos de liderazgo.

El estudio se está centrando en observar la relación que existe entre el compromiso organizacional y los estilos de liderazgo, que ayuden a identificar y poder desarrollar ventajas competitivas que puedan ser utilizados a favor del personal administrativo.

Siendo el compromiso organizacional una vinculación afectiva a la organización y al logro de sus objetivos se ha prestado gran atención para alcanzar con éxito el logro de los objetivos propuestos.

Así también considerando al liderazgo como la habilidad de influir en las personas para que alcancen objetivos, donde el líder se involucra con otras personas para lograr metas. El liderazgo es recíproco y se da entre individuos. Es una actividad enfocada en las personas, no en actividades como archivar papeles o resolver problemas.

Por lo tanto, se considera substancial analizar el compromiso organizacional y los estilos de liderazgo en el personal del Hospital Uldarico Rocca Fernández del distrito de Villa El Salvador, siendo mi población objetivo el personal administrativo del Centro Asistencial, el cual consta de 40 trabajadores.

Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y los estilos de liderazgo de los trabajadores administrativos del Hospital Uldarico Rocca Fernández?

Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional con la conducta orientada hacia las tareas de los trabajadores administrativos del Hospital Uldarico Rocca Fernández?

¿Cuál es el vínculo entre el comportamiento organizacional con la conducta orientada hacia las relaciones de los trabajadores administrativos del Hospital Uldarico Rocca Fernández?

¿Qué nexo existe entre el compromiso normativo con los estilos de liderazgo en los trabajadores del Hospital Uldarico Rocca Fernández?

Hipótesis

Hipótesis general

El compromiso organizacional y los estilos de liderazgo de los trabajadores administrativos tienen una relación favorable en el Hospital Uldarico Rocca Fernández

Hipótesis específicas

El compromiso organizacional con la conducta orientada hacia las tareas de los trabajadores administrativos tiene una adecuada relación en el Hospital Uldarico Rocca Fernández

Existe una eficiente relación entre el compromiso organizacional con la conducta orientada hacia las relaciones

El compromiso normativo y los estilos de liderazgo tienen relación directa entre los trabajadores administrativos del hospital Uldarico Rocca Fernández

Objetivos de la investigación:

Objetivo general.

Reconocer qué relación existe entre el compromiso organizacional y los estilos de liderazgo de los trabajadores administrativos del Hospital Uldarico Rocca Fernández

Objetivos específicos.

Establecer la manera que se relaciona el compromiso organizacional con la conducta orientada hacia las tareas

Detallar la relación que existe entre el compromiso organizacional con la conducta orientada hacia las relaciones

Determinar la relación entre el compromiso normativo con los estilos de liderazgo

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables :

Variable 1 : Compromiso organizacional

Variable 2 : Estilos de liderazgo

Definición conceptual de la variable

Compromiso organizacional.- grado en el que un empleado se identifica con las metas, objetivos y la organización, deseando seguir participando activamente en ella.

El liderazgo.- se puede decir que es toda capacidad que un individuo posee para influir en un colectivo de personas, haciendo que este colectivo trabaje con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

2.2. Operacionalización de las variables

Variable 1.- El Compromiso organizacional se pretende medir en tres dimensiones: afectivo, normativo y de continuidad relacionándolo con los estilos de liderazgo

Variable 2.- El liderazgo será evaluado las siguientes dimensiones: orientada hacia las personas, hacia las tareas y hacia el cambio relacionando con el Compromiso Organizacional

RIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Compromiso Organizacional	Es el grado en el que un empleado se identifica con las metas, objetivos y la organización, deseando seguir participando activamente en ella (Meyer y Allen, 1991)	Las dimensiones tienen características específicas, que en su conjunto constituyen las variables. Siendo necesario evaluarlas mediante sus indicadores con un cuestionario tipo Likert al contener respuestas estándar.	Compromiso Afectivo	Involucramiento	1, 2, 3, 4	
				Identificación	5, 6, 7	
				Satisfacción	8, 9, 10, 11	
			Compromiso Normativo	Lealtad	12, 13, 14	
				Confiabilidad	15, 16, 17	
			Compromiso De continuidad	Sentido de permanencia	18, 19, 20	
Beneficios obtenidos	21, 22					
Liderazgo	Se puede decir que es toda capacidad que un individuo pueda tener para influir en un colectivo de personas, haciendo que ese colectivo trabaje con entusiasmo en el logro de los objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo (Chiavenato 2009)	Las dimensiones tienen características específicas, que en su conjunto constituyen las variables. Siendo necesario evaluarlas mediante sus indicadores con un cuestionario tipo Likert al contener respuestas estándar.	Conducta orientada hacia las tareas	Delegación	1, 2	5: Siempre 4: Casi siempre 3: A veces 2: Nunca 1: Casi nunca
				Cumplimiento de plazos	3, 4	
				Competencias profesionales	5, 6	
				Solución de Conflictos	7, 8	
			Conducta orientada hacia las relaciones	Respeto hacia las ideas de los empleados	9, 10	
				Relaciones interpersonales	11, 12	
				Trabajo colaborativo	13, 14, 15	
				Interés por las necesidades de los empleados	16, 17	
			Conducta orientada hacia el cambio	Altas Expectativas	18, 19	
				Alta Capacidad	20, 21	
Innovación	22, 23, 24, 25					

2.3. Metodología

El método científico de investigación es usado principalmente en la producción de conocimiento en las ciencias. Para ser llamado científico, un método de investigación debe basarse en la empírica y en la medición, sujeto a los principios específicos de las pruebas de razonamiento. Según el *Oxford English Dictionary*, el método científico es: «un método o procedimiento que ha caracterizado a la ciencia natural desde el siglo XVII, que consiste en la observación sistemática medición, experimentación, la formulación, análisis y modificación de las hipótesis».

La utilización de un método en el proceso de la investigación es importante ya que permite tener un orden secuencial a seguir en el desarrollo de la investigación, este principio se cumple al definir un diseño sobre la investigación a realizar, obtener conocimiento desde un punto dialectico para así brindar una respuesta basada en la comprobación de hipótesis previamente establecidas y finaliza con un informe que se presenta, el cual variara dependiendo al usuario al que se presentara.

Esta investigación ha hecho uso de los siguientes métodos:

Método estadístico, ya que se hizo uso del programa estadístico SPSS versión 20 para procesar la información recabada mediante la encuesta que se aplicó.

Método observacional, se hizo uso de la observación para recabar la información

Método documentado, se hizo uso de textos, revistas y libros para la realización de la investigación.

2.4. Tipo de estudio

El presente trabajo es de tipo descriptiva correlacional.

La Investigación descriptiva, también conocida como la investigación estadística, describen los datos y este debe tener un impacto en las vidas de la gente que le rodea. Por ejemplo, la búsqueda de la enfermedad más frecuente que afecta a los niños de una ciudad. El lector de la investigación sabrá qué hacer para prevenir esta enfermedad, por lo tanto, más personas vivirán una vida sana.

El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

La investigación correlacional se utiliza cuando se tiene como propósito conocer la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular. Asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo de pobladores, según (Sampieri, Fernández y Baptista (2006)

La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas.

2.5. Diseño

Palella y Martins (2004: 80), expresan que el diseño de la investigación "se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio". De acuerdo a esto, esta investigación se basa en un diseño no experimental, ya que trabaja sobre las realidades del hecho, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta.

La investigación es de diseño no experimental, transversal.

No experimental: Hernández, Fernández y Bautista (2010) porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios donde no se hace varias en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos (p. 149).

Transversal: Hernández, Fernández y Bautista (2010) los diseños de investigación transversal "recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único". Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como plasmar un momento (p.151).

2.6. Población, muestra y muestreo

Según Tamayo y Tamayo, (1997), "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación" (P.114)

La población objeto de estudio está conformada por 40 trabajadores que constituyen el total del personal administrativo del Hospital Uldarico Rocca Fernández, Villa El Salvador.

Según Tamayo y Tamayo, (1997), afirma que la muestra "es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico" (P38).

En ocasiones en que no es posible o conveniente realizar un censo (analizar a todos los elementos de una población), se selecciona una muestra, entendiendo por tal una parte representativa de la población.

El muestreo es por lo tanto una herramienta de la investigación científica, cuya función básica es determinar que parte de una población debe examinarse, con la finalidad de hacer inferencias sobre dicha población.

Por lo cual se puede decir que la presente investigación es de muestreo censal, ya que se considera al 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramirez (1997) afirma "la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas muestras".

Tabla N° 1

Distribución poblacional de trabajadores del Hospital Uldarico Rocca Fernández según nivel ocupacional

CODIGO	NIVEL OCUPACIONAL	TOTAL	%
1	Profesional	05	12.5
2	Técnico Administrativo	15	37.5
3	Digitador	15	37.5
4	Auxiliar Administrativo	05	12.5
TOTAL		40	100.0

Fuente: Oficina de Personal - HURF

El tamaño de la muestra es: 40

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron dos, el primero para medir el compromiso organizacional y el segundo para medir los estilos de liderazgo. Se realizó una encuesta tipo censal anónima a todo el personal administrativo del Hospital Uldarico Rocca Fernández del distrito de Villa El Salvador.

Para la obtención de la información se ha utilizado el cuestionario con la escala de Likert para ambas variables, realizándose 01 cuestionario, teniendo para: Compromiso Organizacional 22 ítems y para la variable Estilos de Liderazgo 25 ítems.

Para dar la validez correspondiente se recurrió al juicio de expertos quienes tomaron 09 criterios para dar la validación a ambos instrumentos, considerándose los siguientes: claridad, objetividad, actualidad, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia.

JUICIO DE EXPERTOS

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	%
1	Arias Caycho, Carlos A.	75
2	Cifuentes La Rosa,	70
3	Cojal Loli, Bernardo	75
4	Gonzales Moncada, Teresa	65
PROMEDIO TOTAL		71.25

2.8. Métodos de análisis de datos

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Para analizar la validez y fiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional y Estilos de Liderazgo, se ha utilizado la Prueba de Alfa de Cronbach, el cual es un instrumento que a través de un conjunto de ítems, mide el mismo constructo o dimensión teórica.

Se ha elegido el Alfa de Cronbach por ser el método estadístico de fiabilidad más utilizado por distintos investigadores, ya que su principal ventaja es asumir que los datos (medidos en escala tipo Likert) están altamente correlacionados.

Los valores del Alfa de Cronbach oscilan entre 0 a 1, cuanto más se acerca se encuentre el valor del alfa a 1, mayor es la consistencia.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes Para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

Alfa > 0.9	Excelente
Alfa > 0.8	Bueno
Alfa > 0.7	Aceptable
Alfa > 0.6	Es cuestionable
Alfa > 0.5	Es pobre
Alfa < 0.5	Es inaceptable

Fuente: George, D. y Mallery, P. (2003): SPSS for Windows step by step.

Con la prueba de Alfa de Cronbach se obtuvo una fiabilidad del 91.5%, con lo que se asevera que los resultados obtenidos de este instrumento son bastante confiables en cuanto a la variable Compromiso Organizacional.

Haciendo uso de la prueba de Alfa de Cronbach para la fiabilidad del instrumento del Cuestionario de Estilos de Liderazgo, se obtuvo una fiabilidad del 92.7%, con lo cual se aseguró los resultados obtenidos de este instrumento.

III. RESULTADOS

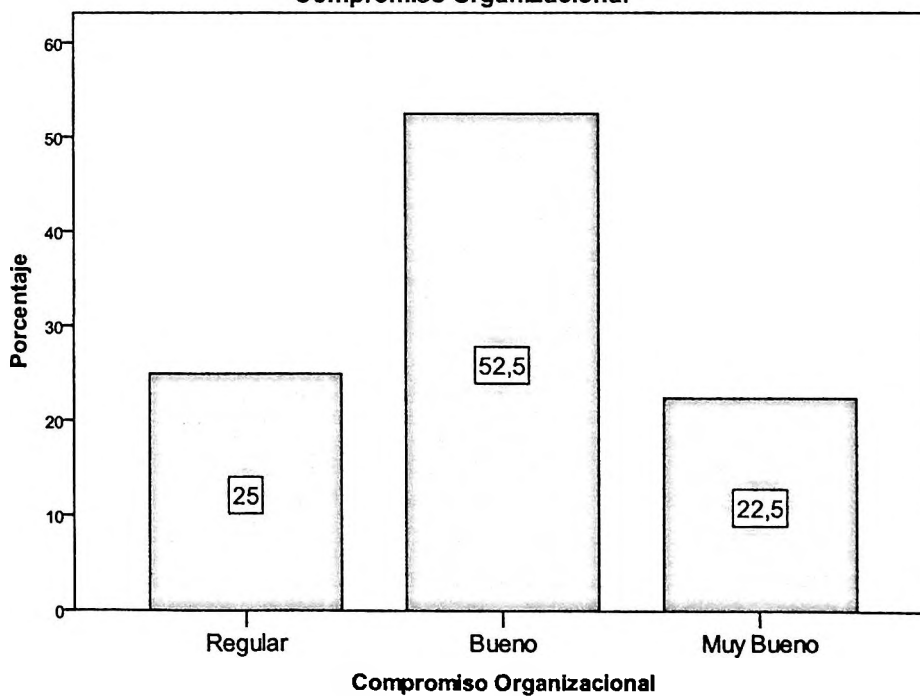
ESTADISTICAS DESCRIPTIVAS

Variable: Compromiso Organizacional

Compromiso Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	10	25,0	25,0
	Bueno	21	52,5	77,5
	Muy Bueno	9	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Compromiso Organizacional



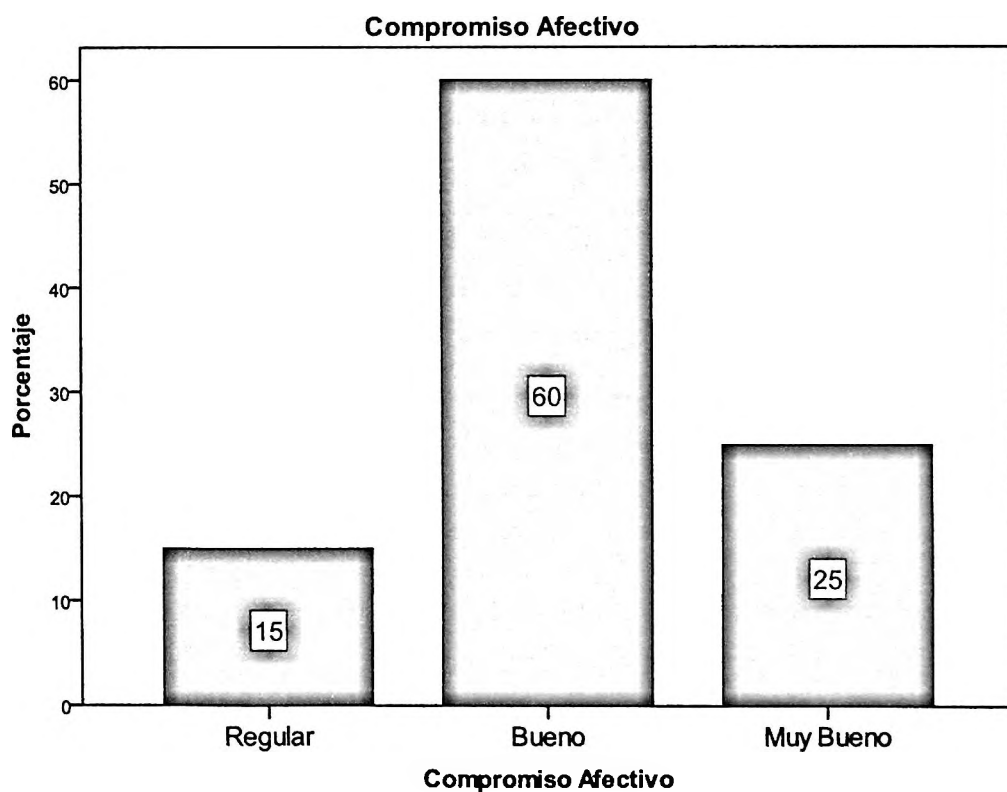
En lo relacionado con el Compromiso Organizacional, se establece que el 52.5% obtiene un nivel Bueno de Compromiso organizacional, un 25% obtiene un nivel Regular de Compromiso Organización y un 22.5% que obtiene un nivel Muy Bueno de Compromiso Organizacional.

En general se puede establecer que el compromiso organizacional en los trabajadores administrativos es bueno, ya que se sienten identificados con la empresa y sus metas.

Variable: Compromiso Afectivo

Compromiso Afectivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	6	15,0	15,0
	Bueno	24	60,0	75,0
	Muy Bueno	10	25,0	100,0
	Total	40	100,0	



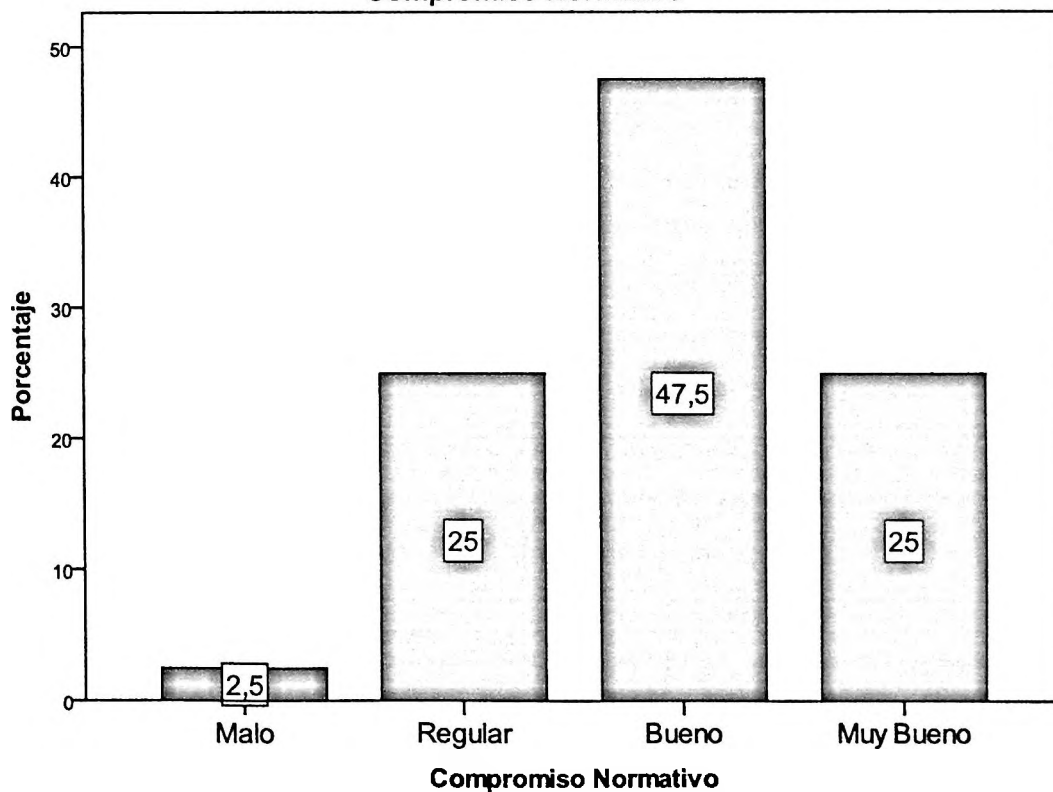
En lo relacionado con el Compromiso Afectivo, se establece que el 60% de los encuestados obtienen un nivel Bueno, un 25% obtiene un nivel Muy Bueno y el 15% obtiene un nivel Regular. En general se puede establecer que el Compromiso Afectivo en los trabajadores administrativos es bueno, ya que se tiene una sólida adhesión emocional de los trabajadores con la empresa.

Variable: Compromiso Normativo

Compromiso Normativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	1	2,5	2,5	2,5
Regular	10	25,0	25,0	27,5
Válidos Bueno	19	47,5	47,5	75,0
Muy Bueno	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Compromiso Normativo



En lo relacionado con el Compromiso Normativo, se establece que el 47.5% de los encuestados obtiene un nivel Bueno, un 25% obtienen un nivel Regular, un 25% obtienen un nivel Muy Bueno y el 2.5% obtiene un nivel Malo.

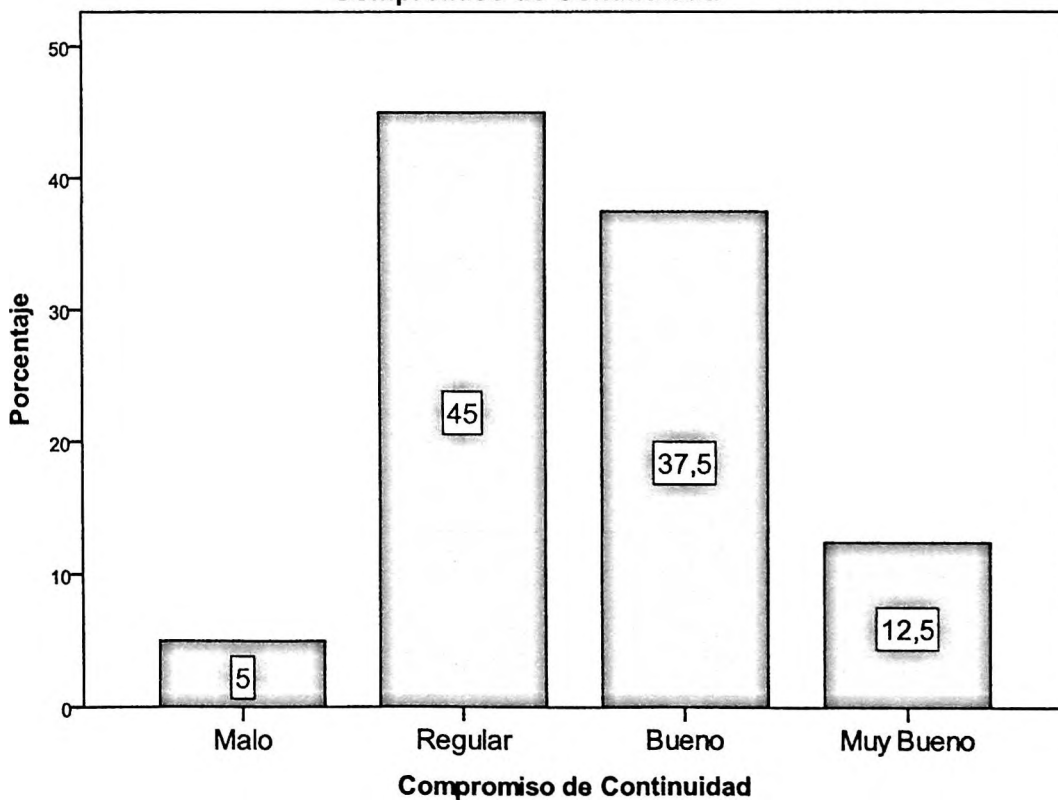
En general se puede establecer que el Compromiso Normativo en los trabajadores administrativos es bueno, ya que el grado de la lealtad de los trabajadores con la empresa es alto.

Variable: Compromiso de Continuidad

Compromiso de Continuidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	2	5,0	5,0	5,0
Regular	18	45,0	45,0	50,0
Válidos Bueno	15	37,5	37,5	87,5
Muy Bueno	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Compromiso de Continuidad



En lo relacionado al Compromiso de Continuidad, se establece que el 45% obtiene un nivel Regular, el 37.5% obtiene un nivel Bueno, el 12.5% obtiene un nivel Muy Bueno y el 5% obtiene un nivel Malo.

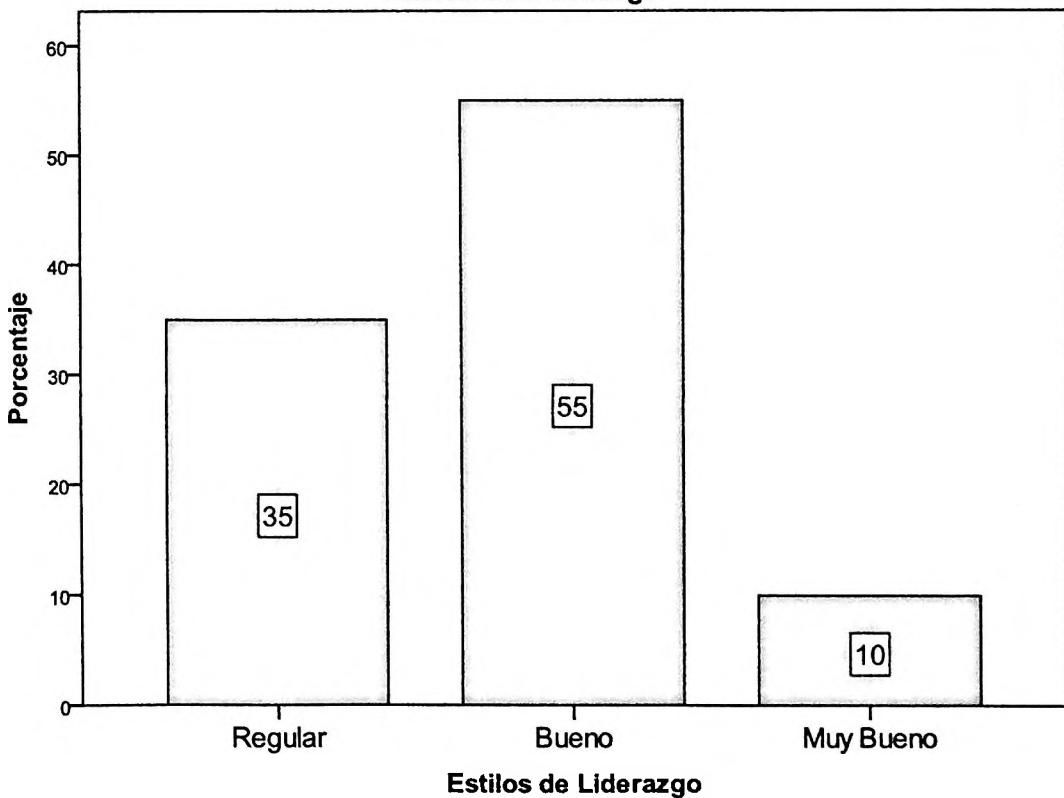
En general se puede establecer que el Compromiso de Continuidad en los trabajadores administrativos es regular.

Variable: Estilos de Liderazgo

Estilos de Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	14	35,0	35,0
	Bueno	22	55,0	90,0
	Muy Bueno	4	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Estilos de Liderazgo



En lo relacionado a los estilos de Liderazgo, se establece que el 55% obtiene un nivel Bueno, el 35% que obtiene un nivel Regular y el 10% obtiene un nivel Muy Bueno.

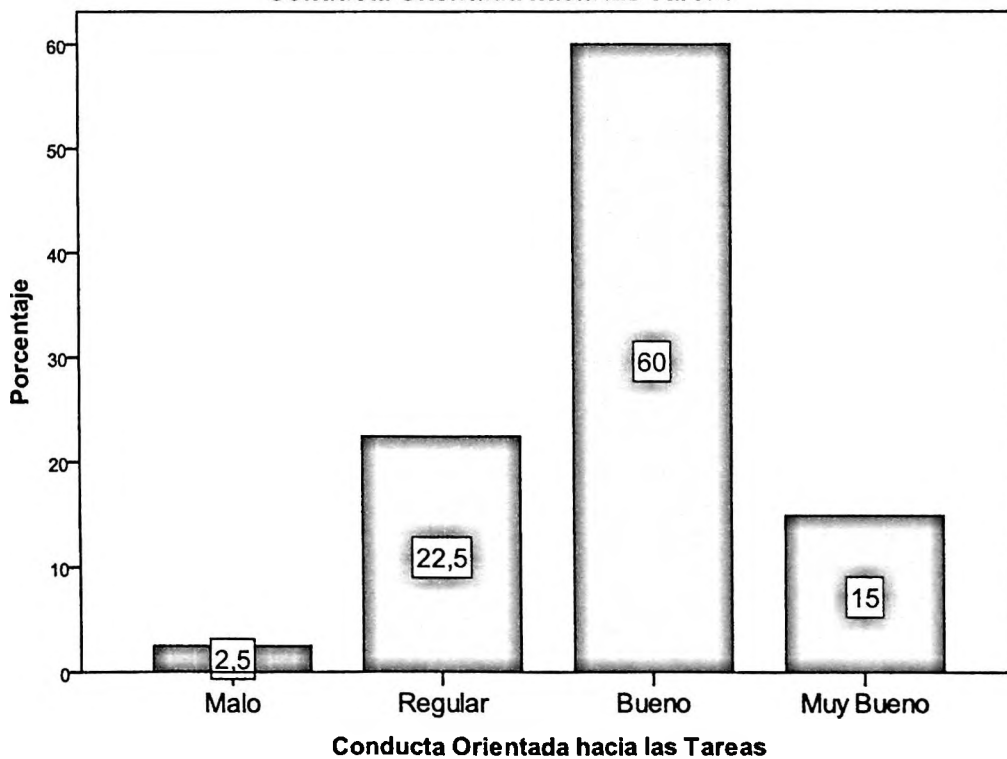
En general se puede establecer que los Estilos de Liderazgo en los trabajadores administrativos es bueno.

Variable: Conducta orientada hacia las tareas

Conducta Orientada hacia las Tareas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malos	1	2,5	2,5	2,5
Regulares	9	22,5	22,5	25,0
Buenos	24	60,0	60,0	85,0
Muy Buenos	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Conducta Orientada hacia las Tareas



En lo relacionado con la Conducta orientada hacia las Tareas, se establece que el 60% obtiene un nivel Bueno, el 22.5% obtiene un nivel Regular, el 15% obtiene un nivel Muy Bueno y el 2.5% obtiene un nivel Malo.

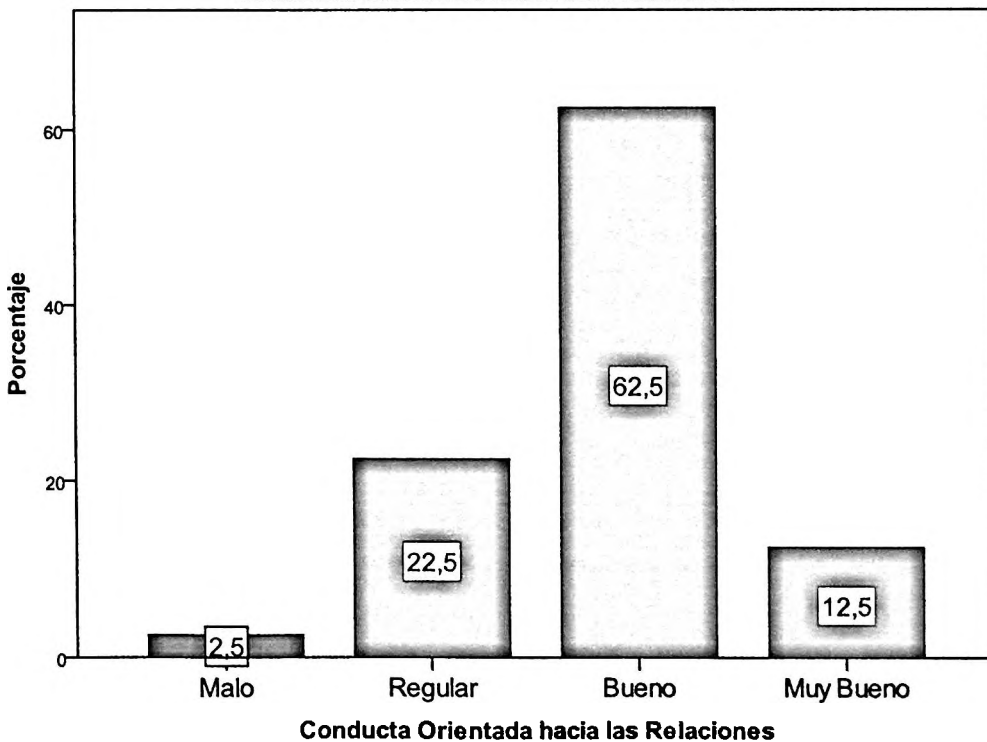
En general se puede establecer que la Conducta orientada hacia las Tareas en los trabajadores administrativos es bueno.

Variable: Conducta orientada hacia las relaciones

Conducta Orientada hacia las Relaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	1	2,5	2,5	2,5
Regular	9	22,5	22,5	25,0
Válidos Bueno	25	62,5	62,5	87,5
Muy Bueno	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Conducta Orientada hacia las Relaciones



En lo relacionado con la Conducta orientada hacia las Relaciones, se establece que el 62.5% obtiene un nivel Bueno, el 22.5% obtiene un nivel Regular, el 12.5% obtiene un nivel Muy Bueno y el 2.5% obtiene un nivel Malo.

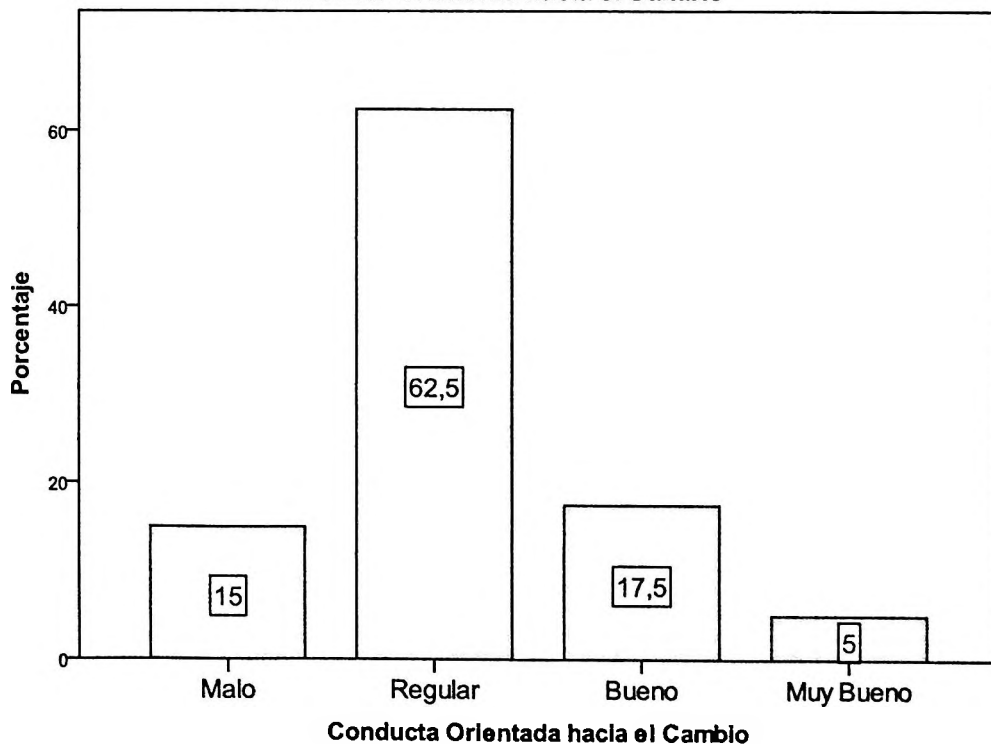
En general se puede establecer que la Conducta orientada hacia las Relaciones en los trabajadores administrativos es bueno.

Variable: Conducta orientada hacia el cambio

Conducta Orientada hacia el Cambio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	6	15,0	15,0	15,0
Regular	25	62,5	62,5	77,5
Válidos Bueno	7	17,5	17,5	95,0
Muy Bueno	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Conducta Orientada hacia el Cambio



En lo relacionado con la Conducta orientada hacia el Cambio, se establece que el 62.5% obtiene un nivel Regular, el 17.5% obtiene un nivel Bueno, el 15% obtiene un nivel Malo y el 5% obtiene un nivel Muy Bueno.

En general se puede establecer que la Conducta orientada hacia el Cambio en los trabajadores administrativos es bueno, con lo cual los trabajadores se encuentran preparados para los cambios que pueden surgir en la empresa.

COMPROBACION DE HIPOTESIS

Hipótesis General

El compromiso organizacional y los estilos de liderazgo de los trabajadores administrativos tienen una relación favorable en el Hospital Uldarico Rocca Fernández

Planteamiento de Hipótesis

H₀: El Compromiso Organizacional no se relaciona significativamente con los Estilos de Liderazgo de los trabajadores administrativos en el Hospital Uldarico Rocca Fernández

H₁: El Compromiso Organizacional se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo de los trabajadores administrativos en el Hospital Uldarico Rocca Fernández

Compromiso Organizacional								
Estilos de Liderazgo	Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno	
	N	%	n	%	n	%	n	%
Malo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Regular	0	0.00%	5	50.00%	9	42.86%	0	0.00%
Bueno	0	0.00%	5	50.00%	11	52.38%	6	66.67%
Muy Bueno	0	0.00%	0	0.00%	1	4.76%	3	33.33%
Total	0	0.00%	10	100.00%	21	100.00%	9	100.00%
Chi-cuadrado de Pearson = 10.934			g.l = 4			Sig=0.027***		
Correlación de Pearson= .611**			p<0.01					

El Compromiso Organizacional está relacionada directamente con los Estilos de Liderazgo de los trabajadores administrativos en el Hospital Uldarico Rocca Fernández según la correlación de Pearson de 0.611, representando esta una buena asociación de las variables y siendo altamente

significativo. Además, según la prueba Chi-cuadrado ($0.027 < 0.05$) que relaciona el Compromiso Organizacional y los Estilos de Liderazgo con un nivel de confianza del 95% se establece que existe suficiente evidencia estadística para rechazar H_0 y acepta H_1 , donde se establece una relación significativa entre el Compromiso Organizacional con los Estilos de Liderazgo de los trabajadores administrativos en el Hospital Uldarico Rocca Fernández. Se tiene que los trabajadores con Nivel de Compromiso Organizacional Muy Bueno obtienen un nivel de Estilos de Liderazgo de Bueno (66.67%) y de Muy Bueno (33.33%); y los trabajadores con nivel de Compromiso Organizacional Regular obtienen un nivel de Estilos de Liderazgo de Regular (50%) y Bueno (50%), confirmando la relación directa entre las variables.

Hipótesis Específica 1

El compromiso organizacional con la conducta orientada hacia las tareas de los trabajadores administrativos tiene una adecuada relación en el Hospital Uldarico Rocca Fernández

Planteamiento de Hipótesis

H₀: El Compromiso Organizacional no se relaciona significativamente con la Conducta Orientada hacia las Tareas de los trabajadores administrativos en el Hospital Uldarico Rocca Fernández

H₁: El Compromiso Organizacional se relaciona significativamente con la Conducta Orientada hacia las Tareas de los trabajadores administrativos en el Hospital Uldarico Rocca Fernández

Compromiso Organizacional								
Conducta orientada hacia las tareas	Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	0	0.00%	0	0.00%	1	4.76%	0	0.00%
Regular	0	0.00%	2	20.00%	6	28.57%	1	11.11%
Bueno	0	0.00%	8	80.00%	12	57.14%	4	44.44%
Muy Bueno	0	0.00%	0	0.00%	2	9.52%	4	44.44%
Total	0	0.00%	10	100.00%	21	100.00%	9	100.00%
Chi-cuadrado de Pearson = 9.975			g.l = 6			Sig=0.126		
Correlación de Pearson = .489**			p<0.01					

El Compromiso Organizacional está relacionada directamente con la Conducta Orientada Hacia las Tareas en el Hospital Uldarico Rocca Fernández según la correlación de Pearson de 0.489, representando esta una mala asociación de las variables. Además, según la prueba Chi-cuadrado (0.126>0.05) que relaciona el Compromiso Organizacional y la Conducta Orientada hacia las Tareas con un nivel de confianza del 95% se establece que no existe suficiente evidencia estadística para rechazar H₀ y acepta H₁, con lo cual no se establece una relación significativa

entre el Compromiso Organizacional con los Estilos de Liderazgo de los trabajadores administrativos en el Hospital Uldarico Rocca Fernández.

Hipótesis Específica 2

Existe una eficiente relación entre el compromiso organizacional con la conducta orientada hacia las relaciones en el Hospital Uldarico Rocca Fernández

Planteamiento de Hipótesis

H₀: El Compromiso Organizacional no se relaciona significativamente con la Conducta Orientada hacia las Relaciones de los trabajadores administrativos en el Hospital Uldarico Rocca Fernández

H₁: El Compromiso Organizacional se relaciona significativamente con la Conducta Orientada hacia las Relaciones de los trabajadores administrativos en el Hospital Uldarico Rocca Fernández

Compromiso Organizacional								
Conducta orientada hacia las relaciones	Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	0	0.00%	1	10.00%	0	0.00%	0	0.00%
Regular	0	0.00%	1	10.00%	11	52.38%	0	0.00%
Bueno	0	0.00%	8	80.00%	8	38.10%	6	66.67%
Muy Bueno	0	0.00%	0	0.00%	2	9.52%	3	33.33%
Total	0	0.00%	10	100.00%	21	100.00%	9	100.00%
Chi-cuadrado de Pearson = 13.372			g.l = 6			Sig=0.037***		
Correlación de Pearson = .623**			p<0.01					

El Compromiso Organizacional está relacionada directamente con la Conducta Orientada hacia las Relaciones en el Hospital Uldarico Rocca Fernández según la correlación de Pearson de 0.623, representando esta una buena asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la prueba Chi-cuadrado ($0.037 < 0.05$) que relaciona el Compromiso Organizacional y la Conducta orientada hacia las relaciones con un nivel de confianza del 95% se establece que existe suficiente evidencia estadística para rechazar H_0 y acepta H_1 , donde se establece una relación significativa entre el Compromiso Organizacional con la Conducta orientada hacia las relaciones de los trabajadores administrativos en el Hospital Uldarico Rocca Fernández. Se tiene que los trabajadores con Nivel de Compromiso Organizacional Muy Bueno obtienen un nivel de Conductas orientadas hacia las relaciones de Bueno (66.67%) y de Muy Bueno (33.33%); y los trabajadores con nivel de Compromiso Organizacional Regular obtienen un nivel de Conductas orientadas hacia las relaciones de Malo (10%) y Regular (10%), confirmando la relación directa entre las variables.

Hipótesis Especifica 3

El compromiso normativo y los estilos de liderazgo tienen relación directa entre trabajadores administrativos del Hospital Uldarico Rocca Fernández

Planteamiento de Hipótesis

H₀: El Compromiso Normativo no se relaciona significativamente con los estilos de Liderazgo de los trabajadores administrativos en el Hospital Uldarico Rocca Fernández

H₁: El Compromiso Normativo se relaciona significativamente con los estilos de Liderazgo de los trabajadores administrativos en el Hospital Uldarico Rocca Fernández

Compromiso Normativo		Estilos de Liderazgo							
		Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno	
n	%	n	%	n	%	n	%		
Malo	0	0.00%	0	0.00%	1	4.55%	0	0.00%	
Regular	0	0.00%	7	50.00%	3	13.64%	0	0.00%	
Bueno	0	0.00%	7	50.00%	11	50.00%	1	25.00%	
Muy Bueno	0	0.00%	0	0.00%	7	31.82%	3	75.00%	
Total	0	0.00%	14	100.00%	22	100.00%	4	100.00%	

Chi-cuadrado de Pearson = 14.837 g.l = 6 Sig=0.022***

Correlación de Pearson = .576** p<0.01

El Compromiso Normativo está relacionada directamente con los Estilos de Liderazgo en el Hospital Uldarico Rocca Fernández según la correlación de Pearson de 0.576, representando esta una regular asociación de las variables y siendo altamente significativo. Además, según la prueba Chi-cuadrado ($0.022 < 0.05$) que relaciona los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional con un nivel de confianza del 95% se establece que existe suficiente evidencia estadística para rechazar H₀ y acepta H₁, donde se establece una relación significativa entre los Estilos de

Liderazgo y el Compromiso Organizacional de los trabajadores administrativos en el Hospital Uldarico Rocca Fernández. Se tiene que los trabajadores con nivel de Estilos de Liderazgo de Muy Bueno obtienen un nivel de Compromiso Normativo de Bueno (25%) y de Muy Bueno (75%); y los trabajadores con nivel de Estilos de Liderazgo de Regular obtienen un nivel de Compromiso Normativo de Regular (50%) y Bueno (50%), confirmando la relación directa entre las variables.

IV. DISCUSIÓN

Con los resultados obtenidos en el estudio Compromiso organizacional y Estilos de liderazgo del personal administrativo del Hospital Uldarico Rocca Fernández – Villa El Salvador, 2013 que serán contrastados con los antecedentes, teorías y conceptos consignados en la presente investigación, se tomarán los resultados más relevantes que reflejan la naturaleza de la investigación. De los antecedentes se señalan las investigaciones de Alcalá, M. y López, N (2005); Licetti, C. (2011); Lorca-Sánchez, B. (2010); Monteza, N. (2012) y Ruiz, G. (2011) las cuales servirán para comparar con los resultados de la presente investigación.

El objetivo general de la investigación es reconocer qué relación existe entre el compromiso organizacional y los estilos de liderazgo de los trabajadores administrativos del Hospital Uldarico Rocca Fernández – Villa El Salvador, 2013 para verificar la viabilidad de este objetivo se llevó a cabo encuestas para las variables mencionadas que fueron aplicadas a todos los trabajadores administrativos, como resultado se obtuvo que ante la pregunta si se involucra en todas las tareas que se ejecutan en su área, el 60% de los trabajadores administrativos respondieron que siempre se involucran en ellas.

En cambio Lorca-Sánchez señala como objetivo general establecer si existe una relación entre las variables percepción de la inestabilidad laboral, inestabilidad laboral objetiva y el grado de compromiso organizacional que poseen los empleados con la institución, donde el 97% de los encuestados poseen una relación intensa con una tendencia a fuertemente intensa entre el trabajador y su organización, con un moderado a alto grado de identificación y obligación, donde el trabajador percibe de un moderado a alto costo asociado a dejar la organización.

En el Hospital Uldarico Rocca Fernández donde se llevó a cabo la presente investigación se pudo comprobar que existe una relación favorable entre el compromiso organizacional y los estilos de liderazgo la cual fue calificada como buena, lo que nos llevó a aceptar nuestra hipótesis mediante los resultados estadísticos, confirmando así los resultados de nuestra investigación. Es así que tenemos al compromiso afectivo con un 60% de aceptación lo que significa que se considera como nivel bueno, así también tengo al compromiso normativo con un 47,5% considerándolo

como nivel bueno y por último el compromiso de continuidad con un 45% de aceptación teniendo un nivel regular.

Estos resultados coinciden con los de Lorca-Sanchez (2010) quien menciona que el compromiso que predomina es el afectivo teniendo un 46,1%, seguido por el normativo con un 44,3% y finalmente el de continuidad con 38,6%, todos ellos dentro de un nivel medio de compromiso.

En lo relacionado a los estilos de liderazgo podemos establecer que un 55% manifestó que era de nivel bueno, un 35% menciona que es de nivel regular y el 10% obtiene un nivel muy bueno, por lo que podemos concluir que los estilos de liderazgo en los trabajadores administrativos del hospital Uldarico Rocca Fernández es de nivel bueno.

Según Ruiz quien tiene como objetivo general determinar la influencia de los estilos de liderazgo de los directores en la eficacia de las instituciones educativas del Consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte se pudo observar que los estilos de liderazgo del director se correlaciona con la eficacia de las instituciones educativas; en forma moderada, positiva y significativa con el estilo de liderazgo transformacional (57%), mientras que con el estilo de liderazgo transaccional se correlaciona en forma moderada, positiva y significativa a 56%.

Por lo tanto se pretende identificar qué factores provocan que los empleados tengan comportamientos que puedan afectar a la institución y al propio empleado, por ello se busca conocer cuando se presenta el compromiso con la organización y los estilos de liderazgo en el área administrativa del centro asistencial, para así favorecer aquellas que son benéficas dentro de la institución y que se pueden convertir en una mejora en el desarrollo y desempeño laboral que puedan verse reflejadas en el compromiso organizacional y por consiguiente en los estilos de liderazgo de los trabajadores administrativos.

V. CONCLUSIONES

Del análisis estadístico de los instrumentos para la investigación sobre el Compromiso Organizacional y Estilos de Liderazgo de los trabajadores administrativos del Hospital Uldarico Rocca Fernández - Villa El Salvador, se obtuvo las siguientes conclusiones:

- Al reconocer la relación que existe entre el compromiso organizacional y los estilos de liderazgo de los trabajadores administrativos del Hospital Uldarico Rocca Fernández se ha podido observar que existe una relación directamente proporcional significativa entre ambas variables.
- Se establece que existe una relación directamente proporcional significativa entre el compromiso organizacional y las conductas orientadas hacia las tareas en los trabajadores administrativos en el Hospital Uldarico Rocca Fernández.
- Se ha determinado que existe una relación directamente proporcional significativa entre el compromiso organizacional y las conductas orientadas hacia las relaciones en los trabajadores administrativos en el Hospital Uldarico Rocca Fernández.
- Se verifica que existe una relación directamente proporcional significativa entre el compromiso normativo y los estilos de liderazgo en los trabajadores administrativos en el Hospital Uldarico Rocca Fernández.

VI. RECOMENDACIONES

Basándome en mis resultados puedo realizar las siguientes recomendaciones.

1. La Gerencia General debe generar políticas de incentivos y/o recompensas, para aquellos trabajadores con mejor rendimiento e incentivar líneas de carrera como reconocimiento en el logro de los objetivos de la organización, lo cual mejoraría el compromiso organizacional de todos los miembros de la organización.
2. Para mejorar el nivel de compromiso afectivo la Oficina de Capacitación debería ejecutar un programa que permita capitalizar conocimientos y fomentar entusiasmo en el personal.
3. La Oficina de Capacitación debe desarrollar proyectos de capacitación adecuados a las necesidades de la institución e implementar estrategias para generar sentimientos de retribución de los trabajadores hacia la organización como resultado de la inversión en la capacitación que la institución realiza, lo que mejoraría el compromiso normativo
4. Es recomendable que la Oficina de Bienestar de Personal fomente programas de bienestar, tales como Programas de Viviendas, Programas de Capacitación (Convenios con universidades) tanto para el colaborador como para sus familiares, que incentive al empleado a continuar en la institución e implementar formas de estímulos para captar y mantener a los colaboradores en la institución.
5. La Oficina de Capacitación debe realizar cursos de Coaching que ayude a identificar cualidades de liderazgo en los colaboradores, para ello evitar nominaciones improvisadas que generen una mala relación entre los compañeros de trabajo.
6. La Oficina de Capacitación debe elaborar e implementar un programa de desarrollo de cualidades de liderazgo a efectos de estar preparados para constituir equipos altamente comprometidos con la institución.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alcala, M. y Lopez, N. (2005) *Liderazgo de la Enfermera Supervisora y la Motivación de la Enfermera de Atención Directa (EAD) en la Unidad de Perinatología Pediátrica del Complejo Universitario "Ruiz Paez", de ciudad de Bolivar 2do. Semestre del Año 2004.* Trabajo Especial de Grado, presentado como requisito parcial para optar el título de Licenciada en enfermería, Escuela de Enfermería, Facultad de Medicina. Universidad Central de Venezuela, Venezuela.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional – La dinámica del éxito en las organizaciones.* Segunda Edición. McGraw Hill
- D’Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales: Una visión global y estratégica.* Primera Edición. Prentice Hall – Pearson Educación. México.
- Edel, R. y García, A. (2007) *"Clima y compromiso organizacional"*, Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007c/340/
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference.* 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Instituto Nacional de Ciencias Administrativas (2009) *"Revista Internacional de Ciencias Administrativas"*
- Investigación y ciencia de la Universidad Autónoma de Aguas Calientes (2009), Numero 44, (p. 48-55), Mayor – Agosto.
- Licetti, C. (2011) *Relación entre el Clima Organizacional y compromiso organizacional en los trabajadores de una institución educativa parroquial de Lima.* Tesis para optar el grado de Maestra en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos. Escuela de posgrado, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Lorca-Sanchez, B. (2010) *Inestabilidad Laboral y Compromiso Organizacional en profesionales de una Clínica de Salud Privada.* Tesina para optar el grado de Licenciado, Ciudad de Mendoza, Argentina.
- Lussier, N. & Achua, N. (2005) *Liderazgo: Teoría, aplicación, desarrollo de habilidades.* Thompson Learning

Monteza, N. (2012) *Influencia del Clima Laboral en la satisfacción de la enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud Chiclayo, 2010*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Enfermería, Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo, Escuela de Post Grado, Chiclayo, Perú.

Revista de Estudios Empresariales (2013). Segunda época. Número 1, (p. 67-86).

Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. 8ª. Ed. Prentice Hall. México.

Ruiz, G. (2011) *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzman" de Lima Norte*. Tesis para optar el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación. Escuela de Postgrado, Facultad de Educación, UNMSM, Lima, Perú.

Tamayo, M. (1997) *El Proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A. México.

ANEXOS

ANEXO 1: Foto de frontis del Hospital Uldarico Rocca Fernández



Anexo 2: Marco conceptual

Compromiso organizacional.- grado en el que un empleado se identifica con las metas, objetivos y la organización, deseando seguir participando activamente en ella.

Compromiso afectivo.- son los lazos emocionales que las personas forjan con las organizaciones al satisfacer sus necesidades y expectativas.

Compromiso de continuidad o conveniencia.- está caracterizada por conciencia de la personal respecto a la inversión en el tiempo y esfuerzo que se perderán en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo.

Compromiso normativo.- está determinado por la creencia en la lealtad a la organización en correspondencia a ciertas prestaciones.

Liderazgo.- se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido política, de un grupo social o de otra colectividad.

Estilo de liderazgo.- es la forma como se cumple la función de conducir, guiar, dirigir a los colaboradores en base a la fuerza de las ideas, del carácter, del talento, la voluntad la habilidad administrativa hacia el logro de los objetivos institucionales preestablecidos.

Conducta.- es el conjunto de actos, comportamientos, exteriores de un ser humano y que por esta exterior resultan visibles y plausibles de ser observados por otros.

Personal administrativo.- Se conoce así al conjunto de las personas que trabajan en un mismo organismo en el área administrativa.

Calidad.- Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie”.

Organización.- Grupo social compuesto por personas, tareas y administración, que forman una estructura sistemática de relaciones de interacción, tendientes a producir

bienes y/o servicios para satisfacer las necesidades de una comunidad dentro de un entorno y así poder satisfacer su propósito distintivo que es su misión.

Líder.- es una persona que actúa como guía o de un grupo.

Validación.- es la acción y efecto de validar (convertir algo en válido, darle fuerza o firmeza).

Investigación.- es considerada una actividad humana orientada a la obtención de nuevos conocimientos y su aplicación para la solución de la hipótesis (método científico).

Anexo 3: Fiabilidad del Cuestionario (Tablas de alfa de cronbach)

Tabla N° 2

Cuestionario de Compromiso Organizacional

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	22

Tabla N° 3

Cuestionario de Estilos de Liderazgo

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	25

CUESTIONARIO

El presente instrumento tiene como objetivo conocer el grado de compromiso organizacional que existe en el personal administrativo del Hospital Uldarico Rocca Fernández.

Por ello se le solicita responder los siguientes enunciados con veracidad.

Agradeciéndole atentamente su colaboración.

I. DATOS GENERALES:

. Edad años

. Sexo: Femenino () Masculino ()

Antigüedad Cargo

Estoy de acuerdo	
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Nunca
1	Casi nunca

VARIABLE 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL			Respuesta				
DIMENSIONES	INDICADORES		5	4	3	2	1
	N°	ITEMS					
Compromiso afectivo	Involucramiento						
	1	Se involucra en todas las tareas que se ejecutan en su área					
	2	Los colaboradores del área muestran aptitud de colaboración constante					
	3	Todo el personal se involucra totalmente en las tareas asignadas					
	4	El personal siente que cualquier problema de la institución es también su problema					
	Identificación						
	5	Se siente parte de la institución, por lo tanto se involucra en su mejora					
	6	Siente orgullo de trabajar en esta institución					
	7	Dejar la institución sería difícil, porque me siento identificado con la misma					
	Satisfacción						
	8	Se siente plenamente complacido con las actividades que realiza					
9	Las actividades que desempeña le generan confort						
10	Las tareas diarias las ejecuta sin limitaciones, por lo tanto esta plenamente satisfecho						
11	El trabajo que realiza es realmente estimulante						
compromiso normativo	Lealtad						
	12	Esta institución merece su lealtad por los logros obtenidos profesionalmente					
	13	Las expectativas laborales se subordinan ante su compromiso con la institución					
	14	La fidelidad de los trabajadores es determinante en el crecimiento de la empresa					
	Confiabilidad						
	15	La empresa esta organizada adecuadamente y las funciones designadas están basadas en la confianza a nuestras competencias					
	16	La imagen institucional de la institución infunde confianza a los trabajadores					
17	Las actividades que se realizan en esta institución, se encuentran planificadas						
compromiso de continuidad	Sentido de permanencia						
	18	Dadas las condiciones recibidas, no tengo perspectivas de cambiar de trabajo					
	19	Sería muy difícil dejar este trabajo, pues mi ascenso laboral esta asegurado					
	20	Está en deuda con la institución por los logros profesionales adquiridos con su ayuda					
	Beneficios obtenidos						
21	Los beneficios y ventajas que tengo, hace que me sienta comodo en la institución						
22	La capacitación que la empresa le otorga le ayuda en la labor que realiza y le permite visualizar su crecimiento futuro						

CUESTIONARIO

A continuación se presentan una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor indique si está de ACUERDO o EN DESACUERDO con el grado en que cada afirmación describe la conducta que usted percibe de SU JEFE en el trabajo con los colaboradores.

Agradezco anticipadamente su atención y colaboración.

A continuación se presenta una serie de preguntas, léalos detenidamente y según sea su opinión marque con una "X" en el casillero correspondiente.

I. DATOS GENERALES:

. Edad años

. Sexo: Femenino () Masculino ()

Antigüedad Cargo

Escala	
5	Totamente de acuerdo
4	De acuerdo
3	Indiferente
2	En desacuerdo
1	Totamente en desacuerdo

VARIABLE 2: ESTILOS DE LIDERAZGO

DIMENSIONES	INDICADORES						
	N°	ITEMS	5	4	3	2	1
ORIENTADO HACIAS LAS TAREAS	Delegación						
	1	El jefe le da plena libertad para trabajar y reconoce sus habilidades					
	2	La delegación de tareas que realiza su jefe inmediato superior es en función a sus habilidades					
	Cumplimiento de plazos						
	3	Se le exige el cumplimiento de los plazos establecidos para realizar una tarea					
	4	En la institución el cumplimiento de los plazos son recompensados equitativamente					
	Competencias profesionales						
	5	El jefe estimula a los colaboradores que demuestran ser competentes					
	6	Las competencias profesionales ejecutadas permiten el reconocimiento laboral					
	Solución de conflictos						
7	Su jefe es sereno y calmado ante cualquier eventualidad que se presenta en la institución						
8	En la institución se actúa con justicia en la solución de conflictos institucionales						
Orientado hacia las relaciones	Respeto hacia las ideas de los empleados						
	9	Su jefe respeta la diferencia de ideas entre los empleados					
	10	En esta institución la opinión de los empleados es importante					
	Relaciones Interpersonales						
	11	La relación con los compañeros de trabajo es de mutuo respeto					
	12	En su área de trabajo se promueve el compañerismo y la colaboración					
	Trabajo colaborativo						
	13	El trabajo que se realiza incentiva a todo el grupo de trabajo a participar activamente en bien de la institución					
	14	Es importante para la institución la participación de todo el grupo humano en la realización de las tareas					
	15	El trabajo en equipo genera mayor productividad					
Interés por las necesidades de los empleados							
16	El jefe ayuda a las personas que trabajan con él/ella en los problemas que surgen en el trabajo						
17	El jefe se encarga de que una persona que realiza bien su trabajo sea motivado y/o promocionado						
Orientado hacia el cambio	Altas Expectativas						
	18	La mejora sustancial en el sueldo de los trabajadores es en proporción a las actividades que realizan					
	19	Las expectativas laborales se ven limitadas en la institución por los cambios que se realizan, ya que generan resistencia					
	Alta capacidad						
	20	En esta institución se le otorga capacitación para mejorar sus actividades cotidianas					
	21	Promover las capacidades al nivel más alto es una constante en la institución					
	Innovación						
	22	El jefe aporta nuevos enfoques para los cambios y los colaboradores se unen a ellos					
	23	El jefe está dispuesto a realizar los cambios que el personal propone					
	24	La creatividad laboral en una constancia en los líderes					
25	Las innovaciones en nuestra área laboral son aceptadas pues pasan por consenso						

TITULO	PREGUNTA DE INVESTIGACION PRINCIPAL	OBJETIVOS PRINCIPAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL ULDARICO ROCCA	¿Que relacion existe entre el compromiso organizacional y los estilos de liderazgo de los trabajadores administrativos del Hospital Uldarico Rocca Fernández?	Reconocer la relación que existe entre el compromiso organizacional y los estilos de liderazgo de los trabajadores administrativos del Hospital Uldarico Rocca Fernández	El compromiso organizacional y los estilos de liderazgo de los administrativos tienen una relación favorable en el Hospital Uldarico Rocca Fernández	Compromiso Organizacional	Es el grado en el que un empleado se identifica con las metas, objetivos y la organización, deseando seguir participando activamente en ella (Meyer y Allen, 1991)	El Compromiso organizacional es la variable independiente con la cual pretendo medir sus tres dimensiones: afectivo, normativo y de continuidad relacionándolo con los estilos de liderazgo	Compromiso Afectivo Compromiso Normativo Compromiso De continuidad	Involucramiento Identificación Satisfacción Lealtad Confianza Sentido de permanencia Beneficios obtenidos
	PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICA				Conducta orientada hacia las tareas	Delegación Cumplimiento de plazos Competencias profesionales Solución de conflictos
	¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional con la conducta orientada hacia las tareas de los trabajadores administrativos del Hospital Uldarico Rocca Fernández?	Establecer la manera que se relaciona el compromiso organizacional con la conducta orientada hacia las tareas	El compromiso organizacional con la conducta orientada hacia las tareas de los trabajadores administrativos tiene una adecuada relación en el Hospital Uldarico Rocca Fernández	Liderazgo	Se puede decir que es toda capacidad que un individuo pueda tener para influir en un colectivo de personas, haciendo que ese colectivo trabaje con entusiasmo en el logro de los objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo (Chiavenato, 2009)	El liderazgo será evaluado con las siguiente dimensiones dimensiones: orientada hacia las personas, orientada hacia las tareas y orientada hacia el cambio relacionandolas con el Compromiso Organizacional	Respeto hacia las ideas de los empleados Relaciones interpersonales Trabajo colaborativo	Interes por las necesidades de los empleados Altas Expectativas Alta Capacidad Inovación
¿Qué nexo existe entre el compromiso normativo con los estilos de liderazgo en los trabajadores del Hospital Uldarico Rocca Fernández?	Determinar la relación entre el compromiso normativo y los estilos de liderazgo	El compromiso normativo y los estilos de liderazgo tienen relación directa entre trabajadores administrativos del Hospital Uldarico Rocca Fernández					Conducta orientada hacia el cambio	

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO
DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/Mg. Avos Sayuro, Carlos Arturo
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: UCV- Lima Este
- 1.3 Especialidad del validador: Administración
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: Encuesta
- 1.5 Título de la Investigación: _____
- 1.6 Autor del Instrumento: María Elena Chumacero Pacayo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1	CRITERIOS	2	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.	CLARIDAD		Está formulado con lenguaje apropiado y específico				X	
2.	OBJETIVIDAD		Está expresado en conductas observables				X	
3.	ACTUALIDAD		Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4.	SUFICIENCIA		Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5.	INTENCIONALIDAD		Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
6.	CONSISTENCIA		Basado en aspectos teórico-científicos				X	
7.	COHERENCIA		Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
8.	METODOLOGIA		La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
9.	PERTINENCIA		El instrumento es funcional para el propósito de la investigación				X	
	PROMEDIO DE VALIDACION						X	

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento.

Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda Variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III.PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75 % V:OPINION DE APLICACABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: 16/12/13

Firma del Experto Informante.

DNI N° 15433966 Teléfono N° 050981429

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO
DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/Mg. Cifuentes Le Ros-Carr.
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Coordinador Prácticas Pre Profesionales.
- 1.3 Especialidad del validador: Económico.
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____
- 1.5 Título de la Investigación: _____
- 1.6 Autor del Instrumento: María Elena Chumacero

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1	CRITERIOS	2	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regula r 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico					/	
2.	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					/	
3.	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					/	
4.	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					/	
5.	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					/	
6.	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					/	
7.	COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					/	
8.	METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					/	
9.	PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					/	
	PROMEDIO DE VALIDACION						70%	

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento.

Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1			
Item 2			
Item 3			
Item 4			
Item 5			
Item 6			
Item 7			
Item 8			

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda Variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1			
Item 2			
Item 3			
Item 4			
Item 5			
Item 6			
Item 7			
Item 8			
Item 9			
Item 10			
Item 11			
Item 12			

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Lo % V: OPINION DE APLICACABILIDAD:

) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:


Firma del Experto Informante.

DNI N° 977164 teléfono N° 95386320

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO
DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/Mg. COJAL KOLI BERNARDO
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: DIRECTOR UCV
- 1.3 Especialidad del validador: ECONOMISTA
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____
- 1.5 Título de la Investigación: Compromiso Organizacional y Estilos de Liderazgo
- 1.6 Autor del Instrumento: María Elena Chumacero Pacaya

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1	CRITERIOS	2	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.	CLARIDAD		Está formulado con lenguaje apropiado y específico				+	
2.	OBJETIVIDAD		Está expresado en conductas observables				X	
3.	ACTUALIDAD		Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4.	SUFICIENCIA		Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5.	INTENCIONALIDAD		Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
6.	CONSISTENCIA		Basado en aspectos teórico-científicos				X	
7.	COHERENCIA		Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
8.	METODOLOGIA		La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
9.	PERTINENCIA		El instrumento es funcional para el propósito de la investigación				X	
	PROMEDIO DE VALIDACION						75%	

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento.

Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda Variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		
Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75 % V: OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:



Firma del Experto Informante.

DNI N° 17898066 Teléfono N° 966547875

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO
DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/Mg. Gonzales H. Terena
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Sube UCV
- 1.3 Especialidad del validador: Metodologuero
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: Encuesta
- 1.5 Título de la Investigación: _____
- 1.6 Autor del Instrumento: 'María Elena Chumacero. Pacayo'

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

1 CRITERIOS	2 INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				✓	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				✓	
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				✓	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				✓	
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				✓	
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación				✓	
PROMEDIO DE VALIDACION					650	

/0

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento.

Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda Variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 65 % V: OPINION DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

Firma del Experto Informante.

DNI N° 25728455 Teléfono N° 949190051