



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en una entidad
de salud, 2024

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

AUTORA:

Ñahuis Sandoval, Lissette Gaby (orcid.org/0009-0000-0107-5395)

ASESORAS:

Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel (orcid.org/0000-0003-4166-6733)

Dra. Ancaya Martinez, Maria Del Carmen Emilia (orcid.org/0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

ATE– PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en una entidad de salud, 2024", cuyo autor es ÑAHUIS SANDOVAL LISSETTE GABY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 16 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLÓREZ IBARRA JANNETT MARIBEL DNI: 09321208 ORCID: 0000-0003-4166-6733	Firmado electrónicamente por: JMFLOREZI el 06-08- 2024 11:21:47

Código documento Trilce: TRI - 0818541



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ÑAHUIS SANDOVAL LISSETTE GABY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en una entidad de salud, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ÑAHUIS SANDOVAL LISSETTE GABY DNI: 44012031 ORCID: 0009-0000-0107-5395	Firmado electrónicamente por: LNAHUISS el 06-08- 2024 11:24:58

Código documento Trilce: INV - 1727845

Dedicatoria

A Dios, por ser mi guía constante, por otorgarme la fortaleza y la sabiduría para enfrentar cada desafío a lo largo de este camino. A mi padre Enrique y en especial a mi madre Rosa que desde el cielo siempre me cuida y guía mis pasos. A mi familia por siempre estar presente, por su apoyo inquebrantable y su amor incondicional; y a todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido a que se realice esta tesis.

Agradecimiento

A Dios, gracias por tu amor incondicional y por iluminar mi camino en todo momento. Gracias a mis padres, por ser mi inspiración y por inculcarme el valor del esfuerzo y perseverancia, esta tesis es el fruto de su apoyo y confianza. Gracias a los docentes de la Universidad César por su apoyo y guía durante el desarrollo de esta tesis. A mis compañeros de estudio, por su apoyo incondicional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad de la asesora	ii
Declaratoria de autenticidad de la autora	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
II. INTRODUCCIÓN	1
III. METODOLOGÍA	12
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de Estilos de Liderazgo en una entidad de salud, 2024	19
Tabla 2.	Nivel de Compromiso Organizacional en una entidad de salud, 2024	20
Tabla 3.	Análisis cruzado de la variable 1 y variable 2	23
Tabla 2.	Correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una entidad de salud, 2024.	24
Tabla 3.	Correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso afectivo en una entidad de salud, 2024.	25
Tabla 4.	Correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso normativo en una entidad de salud, 2024.	26
Tabla 5.	Correlación entre los estilos de liderazgo y compromiso de continuidad en una entidad de salud, 2024.	27

Resumen

La presente investigación se relacionó con el ODS 3 Salud y bienestar, este objetivo busca asegurar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades, los líderes efectivos en el sector salud pueden influir significativamente en la eficiencia y eficacia de los servicios de salud, verificando también como objetivo de investigación; Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una entidad de salud, 2024, la metodología estableció un tipo básico, un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, transversal, correlacional, la muestra estuvo determinada por 92 profesionales, quienes respondieron 2 cuestionarios, los resultados encontrados dieron evidencia de un índice de relación de 0.893** y una significancia menor al 1%, por lo que se concluye que entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional existe una relación positiva alta y significativa.

Palabras Clave: Liderazgo, capacidad de liderazgo y gobernanza, compromiso laboral.

Abstract

The present research was related to SDG 3 Health and well-being, this goal seeks to ensure healthy lives and promote well-being for all at all ages, effective leaders in the health sector can significantly influence the efficiency and effectiveness of health services, also verifying as a research objective; Determine the relationship between leadership styles and organizational commitment in a health entity, 2024, the methodology established a basic type, a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional, correlational design, the sample was determined by 92 professionals, who answered 2 questionnaires, the results found gave evidence of a relationship index of 0.893** and a significance of less than 1%, so it is concluded that there is a high and significant positive relationship between leadership styles and organizational commitment.

Keywords: Leadership, leadership capacity and governance, work commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Estudiar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional es crucial debido que presenta un efecto significativo en la productividad y el ambiente laboral, los líderes moldean la cultura de una institución con una forma diferente, influenciando directamente como los colaboradores se sienten en su trabajo, un estilo de liderazgo efectivo puede inspirar y motivar a los subalternos a obtener niveles más altos de rendimiento y a involucrarse con los objetivos de la entidad, mientras que un estilo de liderazgo deficiente puede resultar en desmotivación y una alta rotación de personal (Frescas et al., 2024).

Los estilos de liderazgo se refieren a los métodos y comportamientos que los líderes emplean para influenciar en las actitudes y acciones de sus seguidores, estos estilos pueden variar ampliamente dependiendo de las características personales del líder tomando en consideración si plantea un estilo autoritario, paternalista y transformacional en el contexto organizacional, las necesidades del equipo y los objetivos específicos que se persiguen (Beraún y Castillo, 2023).

Según Moreno et al. (2023), existen problemas significativos a nivel internacional, ya que este enfoque resulta en altos niveles de insatisfacción entre el personal de muchos hospitales, debido a comportamientos no receptivos y una falta de efectividad en los resultados, adicionalmente, la falta de constancia en el liderazgo o en la consecución de eficiencia en un estilo en específico debido a cambios continuos en los niveles de gestión, provoca que los colaboradores evaluaran a sus líderes de manera similar y negativa, independientemente del estilo de liderazgo, afectando la percepción y la efectividad del liderazgo en la institución.

Se identificaron varios problemas asociados con los estilos de liderazgo en el ambiente hospitalario, el liderazgo autoritario, aunque efectivo en algunos contextos culturales, llevan a una disminución del compromiso y del esfuerzo por parte de los empleados, especialmente en culturas occidentales, este estilo también aumenta el riesgo de burnout entre los empleados debido a su enfoque en la obediencia y la falta de autonomía, la comunicación unidireccional típica de este estilo limita la innovación y la retroalimentación de los subordinados (Lucjan et al., 2023).

Por otro lado, el liderazgo paternalista, aunque crea un ambiente familiar y de apoyo, limita el desarrollo profesional independiente al no incentivar la toma de

decisiones autónoma, este estilo también impide el desarrollo de nuevas lideranzas dentro de la institución, lo cual es crucial para la adaptación y evolución dentro de los hospitales, finalmente se describe la problemática del estilo de liderazgo transformacional, si bien tiene muchos beneficios, obedece en gran medida de la presencia de una figura carismática, esta dependencia es problemática si la figura líder deja la institución, lo que podría resultar deficiencia de dirección, disminución del compromiso y la motivación del personal, además, la implementación de este estilo requiere habilidades de comunicación y compromiso emocionalmente significativos, que si no se manejan adecuadamente pueden no lograr los resultados deseados. (Raditya et al., 2020).

El compromiso organizacional, según el Ross et al. (2023), consiste en el nexo que une a los empleados con su organización, influyendo en su satisfacción, desempeño y productividad, este compromiso se manifiesta en tres formas: afectiva, normativa y de continuidad, el compromiso afectivo refleja la conexión emocional del subalterno con la institución, el compromiso normativo surge de la exigencia moral de permanecer a la entidad, y el compromiso de continuidad se fundamenta en el ingreso percibido con la interrupción del empleo en la organización.

Existen problemas específicos en la variabilidad del compromiso entre distintos grupos de empleados, lo que sugiere que la gestión de recursos humanos puede no estar siendo efectiva o equitativa para todos, un punto particularmente problemático es el bajo nivel de compromiso de continuidad, que indica que algunos empleados pueden quedarse en la organización más por necesidad que por deseo, reflejando un ambiente organizacional que no fomenta un sentido de lealtad o pertenencia (Bernal et al., 2021).

Además, se identificaron que no todos los colaboradores se sienten emocionalmente conectados o leales a la organización, esto se debe a diferencias en cómo se gestionan los equipos, en el reconocimiento del trabajo o en la cultura organizacional predominante en diferentes departamentos o unidades (Fuentes et al., 2020).

El compromiso normativo muestra variabilidad entre diferentes grupos, lo que podría indicar diferencias en cómo se perciben las obligaciones morales o éticas en distintos niveles o áreas del hospital tomando en consideración la normativa y las

directivas institucionales, es por ello por lo que algunos colaboradores pueden sentir una fuerte obligación de lealtad hacia la organización, mientras que otros podrían no percibir tal necesidad, un bajo compromiso normativo a resultado en una menor retención de empleados, ya que la obligación moral percibida para permanecer en la organización es un componente clave que puede impedir que los empleados busquen oportunidades fuera del hospital, incluso si se encuentran insatisfechos o desmotivados (Ross et al., 2023).

En los establecimientos de salud de Perú, se identificaron problemas, uno de estos estilos de liderazgo fue el transaccional, ya que no es efectivo en todos los contextos, especialmente en servicios de salud donde la motivación intrínseca y el compromiso con el cuidado del paciente son cruciales, este enfoque puede no fomentar adecuadamente la motivación y el desarrollo profesional a largo plazo, limitando la efectividad y el compromiso del personal. Además, el estudio sugiere que el liderazgo transformacional se centre en incitar y promover por medio de la visión y el reconocimiento individual, no es suficientemente aprovechado, esta falta de un liderazgo más inspirador y motivador contribuye a un clima organizacional deficiente (Castillo et al., 2019).

En la entidad de salud de estudio, los problemas tienen consecuencias profundas en la calidad del servicio médico y asistencial ofrecido a la población, estos desafíos son visibles y se manifiestan a través de varias dimensiones críticas que afectan tanto la eficacia como la efectividad de los servicios de salud, uno de los primordiales motivos de los problemas de los estilos de liderazgo en la entidad sanitaria es la falta de capacitación adecuada para los líderes y gestores sanitarios, muchas veces los expertos de la salud ascienden a posiciones de gestión por su competencia clínica y no por sus habilidades de liderazgo o gestión, esto puede llevar a una deficiencia en la toma de decisiones y en la administración de los recursos, ya que cada uno direcciona los parámetros de liderar en base a su conceptualización y el estilo que más se acomoda a su personalidad.

Estos problemas tienen consecuencias directas en el compromiso organizacional, por ejemplo, la ineficiencia en la coordinación lleva a una distribución desigual de los recursos médicos, lo que a menudo resulta en un acceso limitado a servicios de salud de calidad, además, el incumplimiento de normativas de salud

puede aumentar los riesgos de prácticas médicas inseguras o inadecuadas, comprometiendo la estabilidad del paciente y la efectividad del tratamiento.

Los estamentos estudiados son áreas cruciales que afectan el rendimiento y la integridad de las entidades de salud, los desafíos del liderazgo contemporáneo involucran no solo la eficacia personal de los líderes, sino también cómo sus acciones y la cultura que fomentan impactan en sus entidades, verificado su vínculo desde ODS 3, donde se explica que los líderes efectivos en el sector salud pueden influir significativamente en la eficiencia del sector salubre, mejorar la calidad del cuidado. (Nassi, 2023).

Por ello se desarrolló el siguiente problema general de investigación ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una entidad de salud, 2024?, como problemas específicos; ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso afectivo en una entidad de salud, 2024?, ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso normativo en una entidad de salud, 2024?, ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y compromiso de continuidad en una entidad de salud, 2024?

Como justificación teórica nos permitió indagar la ilación de los estamentos descritos ya que es relevante al identificar las diferentes problemáticas, teorías y antecedentes que fundamentan los parámetros de explicación para mejorar los conocimientos en los entornos de salud (Mahmood et al., 2019), la justificación metodológica, al estudiar esta descripción nos permitió desarrollar intervenciones basadas en evidencias que mejoró el estilo de liderazgo en las organizaciones, utilizaron métodos rigurosas de investigación demostrando que diferentes estilos fueron afectados en varios aspectos del compromiso organizacional (De la Cruz, 2022).

Como justificación práctica, dimos a entender desde los estamentos estudiados que es crucial para la gestión efectiva, los líderes tienen un impacto directo en cómo se implementan las políticas y procedimientos y cómo se alcanzan los objetivos organizacionales, la práctica del liderazgo efectivo puede llevar a renovar la productividad, la eficiencia y la moral del personal, lo cual es primordial para el éxito de cualquier entidad (Alcázar, 2020).

El objetivo general de investigación es; Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una entidad de salud, 2024, como objetivos específicos; Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso afectivo en una entidad de salud, 2024. Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso normativo en una entidad de salud, 2024. Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y compromiso de continuidad en una entidad de salud, 2024.

Con respecto a los antecedentes internacionales, Frescas et al. (2024), la finalidad de esta investigación fue determinación de los tipos de liderazgo y estipular las tácticas de crecimiento y motivación en el personal educador y administrativo, el modelo aplicado fue multidimensional del compromiso organizacional y la interpretación reducida del MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire), se evidenció una estrecha conexión positiva entre el compromiso organizacional y los tipos de liderazgo, por tanto se propone implementar tácticas para incrementar y mejorar la institución.

Rojas et al. (2023), la intención de este estudio fue definir la concordancia entre tipo de liderazgo y clima organizacional, desde un aspecto correlacional, el cuestionario fue aplicado a 138 enfermeros, que tienen un año de antigüedad, se excluyeron cuestionarios inconclusos, los instrumentos fueron 2, los hallazgos revelaron que el liderazgo participativo fue el más prominente con un 46%, mientras que la adaptabilidad en los estilos de liderazgo fue baja con un 61%.

Tortolero y Carreón (2022), la finalidad de este artículo fue identificar la concordancia del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional, los datos se recolectaron mediante una encuesta, el método fue transversal en el tiempo, como resultado, existe una explicación positiva entre los 3 tipos de liderazgo y el compromiso organizacional, de manera similar, se dice que el liderazgo transformacional es una manera de crear las mejores relaciones, se ha descubierto que los profesores que demuestran un liderazgo transformacional pueden crear un mayor compromiso con la entidad al promover los valores y la filosofía de la institución.

Acurio y Barbery (2022), la finalidad de esta investigación fue estipular la influencia del liderazgo y la gestión de equipos en la calidad del servicio, se incluyó a

una población de 96 empleados, al finalizar, el análisis mostró una fuerte conexión entre la calidad del servicio y las variables de liderazgo y dirección de equipos, esto sugiere que un liderazgo sólido y una gestión eficiente de los equipos son cruciales para mejorar significativamente la calidad del servicio, subrayando la necesidad de enfocarse en estas áreas dentro de la organización para alcanzar resultados óptimos.

Riaño et al. (2021), el propósito de este artículo fue comparar entre los diferentes tipos de liderazgo autoevaluados, los resultados fueron los siguientes, no se encontró un solo tipo de liderazgo, sino variedades de liderazgo mayormente dirigidos por tareas en específico, esto fue perjudicial ya que se requiere que exista un liderazgo que aporte en el desarrollo de los seguidores y en sus diferentes tareas gerenciales, en conclusión, el verdadero líder debe entender y emplear los diferentes planteamientos que ofrece su cargo y debe inspirar a otros a cumplir sus tareas de forma eficiente ya que desarrolla como maestro, promotor, etc. este debe en sacar el potencial de sus subordinados y mejorar la comunicación entre ellos.

Como antecedentes nacionales; Beraún y Castillo (2024), en su investigación el objetivo fue disponer si los estilos de liderazgo tienen un efecto directo sobre el compromiso laboral en los subalternos de una entidad de prestación de salud en Huancayo, es un diseño transversal, la muestra fue de 150 personas, los instrumentos fueron 2 cuestionarios, los resultados dieron evidencia de $r = 0.996$ y una $\text{Sig.} = 0.00$, por ende se establece y concluye que los tipos de liderazgo impacta positivamente en el compromiso organizacional específicamente con el liderazgo transformacional.

Julián et al. (2023), la finalidad de este artículo fue averiguar los estilos de liderazgo en químicos farmacéuticos de la ciudad de Trujillo, verificando que influenciar al equipo a cumplir una meta y de ser así se recompensa mediante remuneraciones siendo perjudicial para los pacientes en la compra de sus medicamentos incitando al mal asesoramiento, por último la gestión por excepción activa cuando el líder solo interviene cuando algo se sale de control no aportando en el crecimiento continuo del equipo, en conclusión no solo se necesita un buen perfil de Químico Farmacéutico para ser un buen líder, es necesario que se enseñe los diferentes tipos de liderazgo en las escuelas superiores ayudando al crecimiento de profesionales capaces de aplicar los tipos de liderazgo de forma eficiente.

Meza (2023), El estudio se desarrolló con la intención de relacionar el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional, el método desarrollado fue cuantitativos, observacional, y una muestra fue de 120, los métodos de recopilación de datos incluyeron una encuesta y 2 cuestionarios, se halló que el 74,2% de los encuestados expresó confianza en el liderazgo transformacional, mientras que el 55% reportó un nivel medio de compromiso organizacional, se concluyó que el liderazgo transformacional tiene una relación significativa con el compromiso organizacional, con un p de 0,000 y un coeficiente Rho de 0,602.

De la Cruz (2022), este trabajo tuvo como objeto estudiar el liderazgo y el clima organizacional en tiempos de emergencia sanitaria, el método fue de enfoque mixto, la población fue de 140 directivos, para esto se emplearon dos instrumentos, los resultados fueron los siguientes en primer lugar, para lograr el aprendizaje dentro de una organización es necesario desarrollar relaciones interpersonales, en segundo lugar toda institución debe entender la relevancia de interdependencia del liderazgo con el clima organizacional, ya que la primera puede mejorar o empeorar el ambiente laboral. En conclusión, debemos prestar atención e importancia aspectos como la convivencia dentro de una organización, ya que este repercutirá en la forma de trabajar de las personas.

Alegre et al. (2021), el objetivo de este artículo fue averiguar el tipo de liderazgo y la conducta ante el cambio organizacional en profesionales sanitarios, la metodología es de tipo descriptiva y fue aplicada a una población de 215 farmacéuticos colegiados con cargo en el sector público y privado, los resultados un mayor número de químicos farmacéuticos con liderazgo medio transaccional y en el caso de liderazgo correctivo se percibe que existió un liderazgo medio pasivo/evitador, en conclusión, es necesario que el líder trabaje constantemente en mejorar y hacer cambios dentro de la organización y sobre todo aportar en el crecimiento y cuidado en cada uno de sus empleados.

Fundamentos teóricos del estilos de liderazgo, Según Bwalya (2023), explica que es un campo de estudio que examina cómo los líderes utilizan distintos enfoques para guiar, influir y gestionar a los equipos, esta teoría se centra en la identificación de diversos tipos de liderazgo y cómo cada estilo afectó el rendimiento del equipo y la dinámica organizacional, para entender el liderazgo autoritario es uno de los

enfoques más influyentes en el estudio del comportamiento de liderazgo donde el líder toma todas las decisiones de manera unilateral y examina todas las actividades sin ninguna participación significativa de los subordinados (Contreras y Ramírez, 2021)

Para el liderazgo paternal se fundamenta en un equilibrio cuidadoso entre autoridad y benevolencia, mirando al líder casi como una figura paternal, en este modelo de líder aceptó un rol activo tanto en la dirección y toma de decisiones del equipo, como atender y preocuparse por las necesidades individuales de sus empleados, este enfoque no solo busca cumplir objetivos organizacionales (Contreras y Ramírez. 2021), en la teoría del liderazgo transformacional, según Fernández y Quintero (2017), describió un estilo de liderazgo que cambió y transformó a las personas, este estilo se centró en líderes que motivan e inspiran a sus colaboradores para que alcancen su máximo potencial, fomentando cambios significativos tanto a nivel individual como organizacional (Fernández y Quintero, 2017).

Como segunda teoría sustentada por Escandón y Hurtado (2016), explicó la Teoría de los Rasgos, donde se planteó que el liderazgo es un atributo inherente y no algo que pueda ser completamente enseñado o aprendido. Los líderes efectivos suelen mostrar una mezcla de adaptabilidad, decisión y habilidades interpersonales.

Esta teoría ha sido criticada por su enfoque limitado en los rasgos individuales sin considerar la influencia de las relaciones interpersonales y el entorno, lo que sugiere que la efectividad del liderazgo también depende de cómo los líderes interactúan con su equipo y responden a los desafíos organizacionales (Escandón y Hurtado, 2016).

Los fundamentos teóricos para el compromiso organizacional según Coronado et al. (2020), se vincula al nivel de lealtad y dedicación que un subalterno siente hacia su organización, influenciando significativamente su deseo de continuar trabajando y su disposición a esforzarse más allá de las expectativas básicas, este concepto es esencial para entender cómo los empleados interactúan y se integran a su entorno laboral, uno de los marcos teóricos más prominentes para examinar el compromiso organizacional es el modelo de 3 componentes, en primer lugar el compromiso afectivo, este compromiso se manifiesta cuando el empleado siente una conexión emocional fuerte con la institución, se identifica profundamente con sus valores y

metas, y disfruta ser parte de ella, este compromiso se nutre de experiencias positivas y satisfactorias en el trabajo (Ávila y Pascual, 2020).

En segundo lugar el compromiso de continuidad surge de la necesidad del empleado en permanecer en la institución debido a los intereses asociados con dejarla, tales como la pérdida de beneficios significativos o la falta de buenas alternativas de empleo, este compromiso está más relacionado con las consecuencias de dejar la organización que con un deseo intrínseco de ser parte de ella, finalmente el compromiso normativo, este se desarrolla cuando los empleados sienten que tienen una obligación moral o ética de permanecer en la institución, puede estar influenciado por la cultura organizacional o por normas sociales más amplias sobre lealtad y responsabilidad (Coronado et al., 2020).

Como segunda base teórica se toma en consideración que la teoría del intercambio social en el compromiso organizacional busque una ilación entre empleados y la organización sea similar a un intercambio comercial, donde los empleados ofrecen su tiempo y habilidades, mientras que la entidad proporciona compensaciones, como salario, beneficios y un ambiente de trabajo positivo si los empleados perciben que la entidad valora su contribución y satisface sus necesidades de manera justa y equitativa (Mamani et al., 2022).

Además, se estableció las definiciones de las variables de investigación; los estilos de liderazgo son los diferentes enfoques que los dirigentes utilizan para guiar, influenciar y dirigir a las personas en una organización, por lo que pueden variar en función de cómo los líderes interactúan con sus empleados, tomando decisiones, proporcionando dirección y motivando al equipo (Carrera et al., 2018).

Los estilos de liderazgo, es el patrón de comportamientos que un líder adopta en su interacción con sus seguidores, estos comportamientos pueden incluir cómo comunica el líder, cómo delega responsabilidades, cómo toma decisiones y cómo maneja la motivación y el desarrollo del equipo, los tipos de liderazgo influyen directamente la cultura y el rendimiento organizacional (Abu, 2023).

Además, se estableció que los estilos de Liderazgo son métodos distintivos y característicos que los líderes utilizan para guiar a sus equipos, estos incluyen el estilo patriarcal, donde el líder actúa como una figura paternalista; el estilo autoritario, se fundamenta en la toma de decisiones centralizada y la expectativa de obediencia; y

el estilo transformacional, busca motivar e inspirar a los seguidores elevando su motivación y fomentando el cambio (Thompson et al., 2020).

Las dimensiones de los estilos de liderazgo consideran en primer lugar el liderazgo Autoritario, este estilo se caracteriza por un enfoque centralizado en la figura del líder, quien toma todas las decisiones importantes y espera que sus seguidores cumplan estas decisiones sin cuestionarlas, el líder autoritario raramente delega tareas y mantiene un control estricto sobre todos los aspectos de las operaciones laborales y la conducta de sus subordinados (De La Cruz, 2022).

Por consiguiente, el liderazgo paternal, el cual se refiere a una forma donde el líder se comporta como una figura paternalista, cuidando de las necesidades de sus empleados y asegurándose de que cada uno contribuya al bien común de la organización, este líder protege a sus empleados, al tiempo que espera lealtad y respeto a cambio, similar a la dinámica de una familia (Pellegrini y Scandura, 2007).

Finalmente, el liderazgo transformacional se fundamenta en la suficiencia que tiene el líder para motivar e inspirar a sus simpatizantes para que alcancen niveles de rendimiento y desarrollo personal más allá de lo esperado inicialmente, los líderes transformacionales se caracterizan por su visión, pasión y habilidad para fomentar un entorno donde los seguidores se sientan empoderados y comprometidos con la misión de la entidad (Nuel et al., 2021).

El compromiso organizacional hace referencia al vínculo psicológico que los empleados desarrollan con su organización, el cual influye en su decisión de continuar siendo parte de ella, este compromiso se manifiesta a través de la lealtad del empleado hacia la institución y su disposición a esforzarse más allá de lo estrictamente requerido por su rol (Ávila y Pascual, 2020).

Además, se establece que el compromiso organizacional describe el nivel de identificación y lealtad que un empleado tiene hacia su institución, abarcando tres dimensiones principales: afectiva, de continuidad y normativa, el compromiso organizacional influye en la disposición del subalterno a mantenerse en la institución y aportar a sus objetivos, integrando estos aspectos emocionales, económicos y éticos en su compromiso global con la institución (Coronado et al., 2020).

Como dimensiones del compromiso organizacional, se considera al compromiso afectivo ya que hace referencia al vínculo emocional y la identificación del subalterno con la institución, los empleados con alto compromiso afectivo generalmente sienten una fuerte lealtad y un deseo genuino de permanecer en la entidad porque están emocionalmente ligados a ella y sus objetivos (Muñoz et al., 2022), el compromiso de continuidad surge cuando el empleado siente que debe permanecer en la institución debido a los intereses asociados con dejarla, estos pueden ser costos tangibles, como la pérdida de beneficios financieros y oportunidades de carrera, o costos intangibles, como la pérdida de relaciones personales y el estatus social (Avelino, 2022).

Compromiso normativo se desarrolla cuando los colaboradores sienten que deben mantenerse en la institución por una sensación de obligación ética o moral, este compromiso se basa en los valores del empleado y en lo que consideran moralmente correcto, como la lealtad a la empresa o la gratitud por oportunidades brindadas (Recio et al., 2012).

Como reflexión, se estableció que estudiar la concordancia entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional es fundamental porque el liderazgo influye directamente en cómo los colaboradores perciben sus roles y responsabilidades dentro de una organización, un líder efectivo no solo motiva a su equipo, sino que también establece las expectativas claras y la dirección necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales, diferentes estilos de liderazgo pueden afectar variadamente el compromiso y la productividad del equipo, así como la capacidad de la institución para adaptarse a las modificaciones y cumplir con las regulaciones. (Gonzales et al., 2018).

Como hipótesis de investigación se verificó si; Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una entidad de salud, 2024, como hipótesis específicas; Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso afectivo en una entidad de salud, 2024, además si existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso normativo en una entidad de salud, 2024, finalmente se quiere demostrar si existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y compromiso de continuidad en una entidad de salud, 2024.

II. METODOLOGÍA

El estudio fue de tipo básica, enfocado en incrementar el conocimiento científico sobre las variables investigadas (Huaire, 2019). El objetivo principal de este proyecto fue profundizar en la comprensión de los estilos de liderazgo, explorando las causas del fenómeno y su relación con el compromiso organizacional. Asimismo, proporcionó una base teórica fundamental para futuras investigaciones que busquen implementar soluciones específicas.

Se empleó un enfoque cuantitativo, recolectando datos numéricos presentados en tablas estadísticas para su análisis (Hernández y Mendoza, 2018), utilizando cuestionarios estructurados y escalas validadas para medir los niveles de las variables, el análisis estadístico permitió realizar comparaciones objetivas, facilitando la obtención de conclusiones precisas sobre las tendencias y relaciones entre las variables estudiadas.

El estudio utilizó un diseño no experimental, recopilando información sin manipular las variables de investigación, además, fue transversal, llevándose a cabo en un momento y contexto específicos, por último, su naturaleza fue correlacional, buscando establecer estadísticamente la relación entre ambas variables según la percepción de una muestra específica (Hernández y Mendoza, 2018).

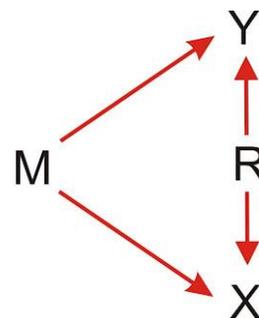
Donde:

M= Participantes

Y= Estilos de Liderazgo

X = Compromiso organizacional

R= Correlación entre variables



Para entender nuestras variables de investigación (V1: Estilos de Liderazgo y V2: Compromiso organizacional), se estableció la operacionalización de variables donde se describe las definiciones conceptuales y operacionales (Ver anexo 01).

La investigación abarcó una población de 120 profesionales de la entidad estudiada, seleccionados según criterios de inclusión que incluían a aquellos con cargos de responsabilidad o jefaturas y que presentaban informes sobre el cumplimiento de metas y objetivos, asimismo, se aplicaron criterios de exclusión,

eliminando a quienes no desearan participar en el estudio, la muestra se determinó mediante un método estadístico, resultando en 92 profesionales a encuestar (ver anexo 08).

Se utilizaron encuestas como método principal de recolección de datos, empleando un cuestionario como instrumento, que constaba de preguntas diseñadas para obtener información y opiniones específicas de los participantes sobre diversos temas, este instrumento es comúnmente utilizado en investigaciones para analizar comportamientos y percepciones (Taherdoost, 2022), el cuestionario de estilos de liderazgo incluía 20 preguntas con una escala Likert, al igual que el cuestionario de compromiso organizacional, también con 20 preguntas en escala Likert, asegurando una medición coherente y detallada de las variables estudiadas.

Para implementar el cuestionario, primero se validó el contenido mediante el juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia de las preguntas (Hussein y Rozhgar, 2023), tres expertos revisaron los cuestionarios y recomendaron su aplicación (ver anexo 04), posteriormente, se evaluó la confiabilidad mediante una prueba piloto y el alfa de Cronbach para garantizar la fiabilidad de los instrumentos (Oviedo y Campo, 2005), los resultados mostraron una alta fiabilidad para el cuestionario de estilos de liderazgo, con un alfa de 0.933, y para el cuestionario de compromiso organizacional, con un alfa de 0.920, confirmando que ambos cuestionarios son altamente confiables y adecuados para la investigación, esta validación y confiabilidad aseguran que las mediciones sean precisas y consistentes, lo cual es fundamental para obtener resultados válidos y útiles.

Además, se detallaron exhaustivamente los métodos aplicados para el análisis de los datos, comenzando con análisis descriptivos para visualizar y conceptualizar las frecuencias y porcentajes de las variables estudiadas, posteriormente, se realizó un análisis inferencial para probar las hipótesis de investigación, incluyendo una prueba de normalidad para determinar la prueba estadística más adecuada, este enfoque integral permitió una comprensión más profunda de los datos recolectados, validando así las conclusiones de la investigación de manera rigurosa y precisa, lo cual es esencial para la solidez de los resultados obtenidos.

En relación con los aspectos éticos, la investigación cumplió con los estrictos estándares de la UCV, asegurando el respeto y la integridad de los profesionales participantes, se obtuvo el consentimiento informado y se garantizó la autonomía y confidencialidad de sus datos, además, el investigador se comprometió a mantener una postura imparcial, honesta y transparente durante la recopilación y análisis de los datos, se promovió la equidad y la inclusión en la selección de las muestras y se aseguró una difusión responsable de los resultados, con el objetivo de contribuir positivamente al avance del conocimiento y al bienestar de la sociedad, esta rigurosa ética asegura que la investigación se conduzca de manera justa y respetuosa, fomentando la confianza en los hallazgos obtenidos.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de Estilos de Liderazgo en una entidad de salud, 2024

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Variable 1: Estilo de Liderazgo	Bajo	17	18.5%
	Medio	75	81.5%
	Alto	0	0%
Total		92	100%

Nota. Nivel de estilos de liderazgo.

La tabla 1 establece un nivel medio (81.5%), mientras que un 18.5% de los encuestados reporta un estilo de liderazgo de nivel bajo y no se registran estilos de liderazgo de nivel alto, esto sugiere que la prevalencia de estilos de liderazgo es predominantemente media en la entidad, lo que podría implicar un área de oportunidad para desarrollar y fortalecer habilidades de liderazgo hacia niveles más altos.

Tabla 2*Nivel de Compromiso Organizacional en una entidad de salud, 2024*

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Variable 2: Compromiso Organizacional	Bajo	9	9.8%
	Medio	62	67.4%
	Alto	21	22.8%
Total		92	100%

Nota. Nivel de compromiso organizacional.

La tabla 2 reporta un nivel medio de compromiso organizacional (67.4%), mientras que un 22.8% reporta un nivel alto y un 9.8% un nivel bajo, estos resultados sugieren que el compromiso organizacional predominante en la institución de salud es mayormente medio, con una proporción significativa que demuestra un alto compromiso, este hallazgo destaca la necesidad de implementar tácticas que puedan elevar el compromiso organizacional de los profesionales hacia niveles altos para mejorar la eficiencia y el bienestar dentro de la entidad.

Tabla 3*Análisis cruzado de la variable 1 y variable 2*

			Compromiso Organizacional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Estilos de Liderazgo	Bajo	F	9	8	0	17
		%	9,8%	8,7%	0,0%	18,5%
	Medio	F	0	54	21	75
		%	0,0%	58,7%	22,8%	81,5%
	Alto	F	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	F	F	62	21	92	
	%	%	67,4%	22,8%	100,0%	

Nota. Tabla cruzada de las variables

La tabla 3 señala que el estilo de liderazgo medio prevalece entre los participantes, representando el 81,5% del total, y está asociado con niveles más altos del compromiso organizacional, con el 58,7% teniendo un compromiso medio y el 22,8% un compromiso alto, mientras que el estilo de liderazgo bajo presenta el 18,5% de los participantes, mayoritariamente con un compromiso bajo (9,8%) y medio (8,7%), sin ningún caso de compromiso alto, se sugiere fomentar un estilo de liderazgo medio ya que es clave para mejorar el compromiso organizacional de la entidad.

Para los resultados inferenciales, el análisis estableció en primer lugar la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, verificando una distribución no normal, ejecutando una prueba no paramétrica en este caso Rho de Spearman (Ver anexo 08), la presentación de resultados se tomó en consideración la escala de relación directa, para poder calcular el nivel de relación (Ver anexo 08).

Hipótesis General (H_a)

Ha: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una entidad de salud.

Ho: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una entidad de salud.

Tabla 4

Correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una entidad de salud, 2024.

Prueba de Spearman	Compromiso Organizacional	
	Coef.	0.893**
Estilos de Liderazgo	Sig.	0.000
	N	92

Nota. Consideraciones estadísticas inferenciales

La tabla 4 muestra un análisis de correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una entidad de salud, los resultados de la Prueba de Spearman indicaron una correlación positiva alta, con un $r = 0.893$ y (p -valor) de 0.000, basado en una muestra de 92 participantes.

Esto indica que existe una correlación positiva alta entre cómo se ejerce el liderazgo y el nivel de compromiso organizacional en la entidad, dado que el p -valor es menor que 0.05, podemos rechazar la hipótesis nula (H_0) que plantea que no existe relación significativa, y aceptar la hipótesis alternativa (H_1).

Este resultado es bastante relevante porque implica que las estrategias de liderazgo en la entidad de salud tienen un impacto significativo en el compromiso de los colaboradores, es probable que intervenciones o cambios en los estilos de liderazgo puedan influir directamente en mejorar o mantener alto el compromiso organizacional.

Hipótesis Específica 1 (H_{a1})

Ha1: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso afectivo en una entidad de salud.

Ho1: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una entidad de salud.

Tabla 5

Correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso afectivo en una entidad de salud, 2024.

Prueba de Spearman	Compromiso Organizacional	
	Coef.	0.685**
Estilos de Liderazgo	Sig.	0.000
	N	92

Nota. Consideraciones estadísticas inferenciales

En la tabla 5, la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso afectivo muestra un coeficiente de Spearman de 0.685, lo cual indica una correlación positiva moderada, este grado de correlación, con un p-valor de 0.000 y basado en una muestra de 92 participantes, es estadísticamente significativo.

Hipótesis Específica 2 (H_{a2})

Ha2: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso normativo en una entidad de salud.

Ho2: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso normativo en una entidad de salud.

Tabla 6

Correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso normativo en una entidad de salud, 2024.

Prueba de Spearman	Compromiso Organizacional	
	Coef.	0.879**
Estilos de liderazgo	Sig.	0.000
	N	92

Nota. Consideraciones estadísticas inferenciales

La tabla 6 presenta la correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso normativo, el coeficiente de Spearman es de 0.879, lo que indica una correlación positiva alta entre estas dos variables, al igual que en los análisis anteriores, el p-valor es 0.000, confirmando que el resultado es estadísticamente significativo con una muestra de 92 participantes.

Hipótesis Específica 3 (H_{a3})

Ha3: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y compromiso de continuidad en una entidad de salud.

Ho3: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y compromiso de continuidad en una entidad de salud.

Tabla 7

Correlación entre los estilos de liderazgo y compromiso de continuidad en una entidad de salud, 2024.

Prueba de Spearman	Compromiso Organizacional	
	Coef.	0.827**
Estilo de liderazgo	Sig.	0.000
	N	92

Nota. Consideraciones estadísticas inferenciales

En la tabla 7 se analizó la correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso de continuidad, siendo el coeficiente de Spearman 0.827, indicando una correlación positiva alta entre estas dos variables, el p-valor de 0.000 confirma que este resultado es estadísticamente significativo, basado en una muestra de 92 participantes.

IV. DISCUSIÓN

Al abordar la dinámica interna de las organizaciones, se ha verificado la relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, lo que sugiere un vínculo profundo y medible entre cómo se lidera y cómo los empleados se comprometen con sus responsabilidades y la misión de la institución, esta conexión no solo refuerza la teoría del liderazgo transformacional y su impacto positivo, sino que también abre la puerta a explorar cómo diferentes estilos pueden ser estratégicamente aplicados para fortalecer la moral y la productividad dentro de los equipos, a continuación, se discutirán las implicaciones de estos hallazgos y se propondrán estrategias que ayuden a mejorar institucionalmente.

Para demostrar el objetivo de investigación; Spearman revela una correlación muy alta de $r=0.893$ entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una entidad de salud, este resultado destaca la significativa influencia que tienen los estilos de liderazgo sobre el nivel de compromiso de los empleados, sugiriendo que la implementación de estilos de liderazgo efectivos no solo es crucial para fortalecer el compromiso organizacional, sino también para mejorar la moral y la satisfacción laboral de los empleados, lo que a su vez puede llevar a una mayor eficiencia y calidad en los servicios de salud, estos hallazgos indican que invertir en programas de desarrollo de liderazgo puede ser una estrategia clave para lograr un entorno de trabajo más cohesionado y productivo, y mejorar los resultados generales en el sector salud.

Relacionando los datos con Beraún y Castillo (2024), encuentra la relación de los estilos de liderazgo tienen un efecto directo sobre el compromiso laboral con un $r= 0.996$ y una $\text{Sig.} = 0.000$, este valor de correlación casi perfecto indica prácticamente que toda la variabilidad en el compromiso laboral puede explicarse mediante cambios en los tipos de liderazgo, la significancia estadística de 0.00 refuerza la fortaleza de esta relación, destacando que es altamente improbable que esta fuerte asociación sea resultado del azar, este hallazgo resalta la importancia crítica de adoptar estilos de liderazgo efectivos para fomentar un alto grado de compromiso laboral.

Guardando concordancia con Vera (2022), quien encuentra una relación de 0.739 entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, este valor indica

una conexión positiva fuerte, lo que sugiere que las formas en que los líderes gestionan y encaminan estén estrechamente vinculadas al nivel de compromiso que los empleados sienten hacia su organización, un coeficiente tan alto resalta la importancia crítica de un liderazgo efectivo en la promoción de un alto compromiso organizacional.

Observando discrepancias notables con los datos con Tortolero y Carreón (2022), quien al relacionar los estilo de liderazgo con el compromiso organizacional, halla que los índice de relación de 0.390 y un nivel de significancia mayor al 5%, por lo que no se encontró ilación entre dichos lineamientos descritos, esto indica que no existe una concordancia estadísticamente significativa según los criterios establecidos, un nivel de significancia superior al 5% sugiere que la correlación observada podría ser resultado del azar, lo que implica que no hay evidencia suficiente para afirmar que los estilos de liderazgo influyen directamente en el compromiso organizacional en este estudio específico.

Los resultados hallados para el objetivo específico 1; el análisis realizado en una entidad de salud en 2024 mostró una correlación positiva moderada entre los tipos de liderazgo y el compromiso afectivo, con un $r=0.685$, esta correlación, respaldada por un p-valor de 0.000, subraya su significancia estadística, estos hallazgos sugieren que los tipos de liderazgo efectivos tienen una influencia considerable en el compromiso emocional de los empleados, destacando la importancia de fomentar estilos de liderazgo que promuevan un entorno laboral positivo y comprometido, esta relación significativa implica que al mejorar los estilos de liderazgo, es posible aumentar el compromiso afectivo del personal, lo que puede resultar en un mejor desempeño y satisfacción laboral, contribuyendo así a una mayor calidad en los servicios de salud.

Para Vera (2022), Se observó un alto nivel de relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso afectivo, con un 47.1%, este valor indica que casi la mitad de la variabilidad en el compromiso afectivo puede atribuirse a los estilos de liderazgo, sugiriendo que estos tienen una influencia significativa en cómo los colaboradores se sienten emocionalmente conectados y comprometidos con su organización, esto subraya la importancia de un liderazgo efectivo y empático para fortalecer el compromiso afectivo, además, sugiere que mejorar los estilos de liderazgo puede

crear un entorno laboral más positivo y productivo, beneficiando tanto a los empleados como a la organización en general.

Por otro lado, Condori (2021), establece relacionar el estilo de liderazgo con el compromiso organizacional afectivo un $r=0.386$, este valor representa una correlación positiva moderada, indicando que existe una relación entre cómo se ejerce el liderazgo y el nivel de compromiso afectivo de los empleados hacia la organización, aunque la correlación no es muy fuerte, sugiere que los estilos de liderazgo tienen un impacto perceptible en las emociones y la motivación de los colaboradores, aunque otros factores también podrían estar influyendo en este tipo de compromiso organizacional.

Defiriendo con Chávez (2021), quien encuentra relación entre los estilos de liderazgo con el compromiso afectivo con un ($r=0.152$), este valor indica una correlación baja, sugiriendo que, aunque existe una relación entre cómo se ejerce el liderazgo y el compromiso afectivo de los empleados, esta influencia es relativamente débil, este hallazgo implica que los estilos de liderazgo, por sí solos, podrían no ser determinantes en la generación de un fuerte compromiso afectivo, y que otros factores dentro de la institución también podrían jugar un rol importante en cómo los empleados desarrollan vínculos emocionales con su lugar de trabajo.

Para el objetivo específico 2, el análisis realizado en la entidad de salud durante el año 2024 encontró una correlación positiva alta entre los estilos de liderazgo y el compromiso normativo, con un $r=0.879$, esta fuerte correlación es estadísticamente significativa, como lo indica el p-valor de 0.000, al igual que en estudios anteriores, estos resultados subrayan la importancia de los estilos de liderazgo en la formación de un compromiso normativo robusto entre los empleados, sugiriendo que un liderazgo efectivo puede fomentar un sentido de obligación y responsabilidad hacia la organización, además, este hallazgo refuerza la necesidad de invertir en programas de desarrollo de liderazgo para mejorar el compromiso y el desempeño organizacional, lo que puede resultar en un entorno de trabajo más estable y productivo.

Coincidiendo también con; Vera (2022), establece como objetivo relacionar los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional normativo en un 45.8% en un nivel regular, este resultado indica que, mientras existe una influencia moderada de

los estilos de liderazgo sobre el compromiso normativo, más de la mitad de la variabilidad en este tipo de compromiso aún depende de otros factores, este hallazgo sugiere la necesidad de explorar adicionalmente qué otros elementos, como la cultura organizacional o las políticas de la empresa, podrían estar influyendo en cómo los empleados perciben sus obligaciones morales y éticas hacia la organización.

Discrepando con Condori (2021), encuentra los estilos de liderazgo con el compromiso normativo en un ($r=0.158$), este valor indica una correlación baja, lo que sugiere que, aunque hay alguna importancia de los estilos de liderazgo sobre el compromiso normativo de los colaboradores, esta relación es relativamente débil, esto implica que otros factores, además del estilo de liderazgo, podrían estar jugando roles más significativos en el desarrollo del compromiso normativo, como la cultura organizacional, las políticas internas o las expectativas sociales dentro de la organización.

De manera similar a lo encontrado por Uriarte (2020), quien relaciona los estilos de liderazgo con el compromiso organizacional normativo, obteniendo un $r=0.239$, este valor indica una correlación baja, lo que sugiere que, aunque hay alguna relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso normativo de los empleados hacia la institución, esta influencia es moderada y no tan directa como en otros aspectos del compromiso organizacional, este hallazgo sugiere que otros factores además del estilo de liderazgo podrían estar influyendo en el compromiso normativo dentro de la entidad, como el clima laboral, las políticas de recursos humanos o la cultura organizacional, destacando la necesidad de un enfoque más integral para fortalecer este tipo de compromiso.

Por último, para el objetivo específico 3, se halló una correlación positiva alta entre los estilos de liderazgo y el compromiso de continuidad, con un $r=0.827$, este resultado muestra una fuerte asociación entre el ejercicio del liderazgo y el compromiso de los empleados para permanecer en la organización, la significancia estadística de este hallazgo se confirma con un p-valor de 0.000, lo que indica que la conexión observada es robusta y no atribuible al azar, este análisis subraya la importancia crítica de los estilos de liderazgo en la retención de empleados y en la promoción de un compromiso a largo plazo dentro de la entidad de salud, además, sugiere que mejorar los estilos de liderazgo podría ser una estrategia clave para

reducir la rotación de personal y aumentar la estabilidad organizacional, lo cual es fundamental para el funcionamiento eficiente y continuo de la entidad.

Coincidiendo también con; Vera (2022), establece el objetivo de relacionar los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional continuo en un 46.2%, siendo un nivel alto, esto indica que, aunque hay otros factores que también influyen en el compromiso continuo de los empleados, los estilos de liderazgo reflejan un papel significativo y son un componente importante para fomentar la lealtad y la decisión de los empleados de continuar en la institución a largo plazo, este hallazgo destaca la importancia de adoptar estilos de liderazgo efectivos que no solo motivan a los empleados en el corto plazo, sino que también fortalecen su compromiso continuo con la organización.

De acuerdo con Loayza (2024), quien encontró una concordancia entre el estilo de liderazgo y el compromiso de continuidad con un $r=0.694$, este valor señala una asociación significativa entre la forma en que se ejerce el liderazgo y el deseo de los empleados de mantenerse en la entidad a largo plazo, la relación observada sugiere que los estilos de liderazgo efectivos y adaptativos pueden influir considerablemente en el compromiso de los empleados hacia la continuidad en la institución, enfatizando la importancia de un liderazgo de calidad para fomentar la retención y lealtad del personal, además, esta conexión subraya que mejorar los estilos de liderazgo puede ser una estrategia clave para fortalecer la estabilidad y el desempeño organizacional, contribuyendo al crecimiento y éxito sostenido de la entidad.

Los datos reflejan diferencias considerables con Chávez (2021), quien no encuentra conexión entre los estilos de liderazgo con el compromiso organizacional de continuidad con un índice de (-0.168), este valor negativo y bajo indica que no solo no se halló una relación significativa entre estos dos parámetros, sino que cualquier tendencia observada fue inversa, aunque débilmente, esto sugiere que en este caso específico, los estilos de liderazgo no impacta de manera positiva en el compromiso de los empleados para continuar en la organización a largo plazo, este resultado podría indicar la necesidad de reevaluar los enfoques de liderazgo utilizados o considerar la influencia de otros factores organizacionales que podrían estar afectando el compromiso de continuidad.

V. CONCLUSIONES

Se finalizó que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, ya que el resultado resalta la influencia crucial de los estilos de liderazgo en el nivel de compromiso de los empleados hacia la organización.

Se determinó una correlación positiva moderada entre los estilos de liderazgo y el compromiso afectivo, este alto grado de correlación es estadísticamente significativo y robusto, lo que indica que los estilos de liderazgo influyen considerablemente en el compromiso afectivo de los empleados.

Se determinó una correlación positiva alta entre los estilos de liderazgo y el compromiso normativo, este hallazgo es estadísticamente significativo y robusto, destacando la fuerte influencia que los estilos de liderazgo pueden tener en la percepción de los colaboradores sobre sus obligaciones morales y éticas hacia la organización.

Se determinó una correlación positiva alta entre los estilos de liderazgo y el compromiso de continuidad, este resultado robusto y estadísticamente significativo refuerza la comprensión de que los estilos de liderazgo son cruciales para promover el deseo de los colaboradores en permanecer en la institución a largo plazo.

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere a los líderes y gerente de recursos humanos, implementar programas de desarrollo en liderazgo con un enfoque en los estilos que promuevan la participación y el compromiso organizacional, según Beraun y Castillo (2024), el liderazgo transformacional tiene un impacto significativo en los empleados, por lo tanto, es fundamental capacitar a los líderes actuales en técnicas de liderazgo transformacional, ya que esto puede contribuir a aumentar el nivel de compromiso de los empleados con la organización.

De acuerdo con MINSA (2021), se recomienda a la dirección ejecutiva y a los responsables de formación desarrollar iniciativas que fortalezcan los lazos emocionales de los empleados con la entidad mediante el liderazgo emocional inteligente, esto podría incluir la implementación de talleres sobre inteligencia emocional y gestión de la empatía en los equipos, lo cual contribuiría a promover un mayor compromiso afectivo entre los colaboradores y la organización.

Se sugiere a los directores de ética y cultura organizacional promover estilos de liderazgo que modelen y refuercen las normas éticas de la organización, considerando que, según Riaño et al (2021), el líder debe utilizar diversas herramientas de liderazgo, actuar como un promotor de enseñanza y servir de ejemplo para los empleados menos experimentados, para lograr esto, se podría implementar programas de mentoría y liderazgo ético, garantizando que los líderes estén bien capacitados para influir positivamente en las percepciones normativas de sus equipos.

Se aconseja a los planificadores estratégicos y gerentes de talento, según MINSA (2021), en integrar prácticas de liderazgo que no solo motivan a corto plazo, sino que también construyen un compromiso a largo plazo, esto puede incluir el desarrollo de planes de carrera personalizados y programas de reconocimiento que alienten a los empleados a visualizarse a sí mismos como parte de la entidad de salud a futuro.

REFERENCIAS

- Abu, H. (2023). *The effect of leadership styles on creative behavior: the mediating role of succession an applied study in jordanian medium and small companies*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8955884.pdf>
- Acurio, H. P. & Barbery, D. C. (2022). *Liderazgo y dirección de equipos para una central de emergencias*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA Año VII. Vol. VII. N°1. Edición Especial. 2022. ISSN: 2542-3088. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v7i1.1884>
- Akoglu, H. (2018). *User's guide to correlation coefficients*. Turkish Journal of Emergency Medicine 18(3). DOI: [10.1016/j.tjem.2018.08.001](https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001)
- Alcázar, P. (2020). *Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional*. Economía coyuntural, Revista de temas de coyuntura y perspectivas, ISSN 2415-0630 (en línea) ISSN 2415-0622 http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Alegre, T., Castillo, E., Reyes, C. & Salas, R. (2021). *Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002021000200007
- Avelino., R. M. (2022). *Importancia de las habilidades blandas y su relación con el clima organizacional en docentes de instituciones educativas*. Revista E-IDEA 4.0 Revista Multidisciplinar, 4 (12), 33-46. <https://doi.org/10.53734/mj.vol4.id242>
- Ávila, S. & Pascual, M. (2020). *Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio*. Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. Páginas: 201-226 DOI: <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Beraun, H. & Castillo, R. (2024). *Compromiso laboral y estilos de liderazgo de los trabajadores de una empresa de prestación de salud*. Apunt. cienc. soc. <https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/867/795>

- Bernal, L., Ruiz, L. & Pastrana, J. (2021). *Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante covid-19*. Revista Universidad y Sociedad. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600194
- Bwalya, A. (2023). *Leadership styles*. Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation 11(8):181. DOI: [10.6084/m9.figshare.23932113](https://doi.org/10.6084/m9.figshare.23932113)
- Carrara, G., Bernardes, A., Balsanelli, A., Camelo, S., Gabriel, C., Zanetti, A. (2018). *A utilização de instrumentos para avaliação da liderança nos serviços de saúde e enfermagem*. Revista gaucha de enfermagem Open Access Volume 38, Issue 3, Pages e0060. ISSN – 01026933. DOI: [10.1590/1983-1447.2017.03.2016-0060](https://doi.org/10.1590/1983-1447.2017.03.2016-0060)
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J. & Ayala, C. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una Microred de Perú*. Revista Cubana de Salud Pública. <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2019.v45n2/e1351/es>
- Chavez, M. (2021). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durante la pandemia COVID-19*. Hospital Regional Docente Cajamarca. Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62195/Ch%
%a1vez_SCMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62195/Ch%c3%a1vez_SCMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Condori, V. (2021). *Liderazgo directivo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de obstetricia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020*. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57134/Condori_PV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras, N. & Ramírez, M. (2021). *Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud*. Cir. cir. vol.88 no.4 Ciudad de México jul./ago. 2020 Epub 08-Nov-2021. <https://doi.org/10.24875/ciru.19001413>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. & Alvarado, A. (2020). *Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias*. Conciencia Tecnológica,

núm. 60, 2020. Instituto Tecnológico de Aguascalientes.
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>

De La Cruz (2022). Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en tiempos de emergencia sanitaria. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación HORIZONTES. Centro de Estudios Transdisciplinarios, Bolivia. ISSN-e: 2616-7964. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.322>

Escandon, D. & Hurtado, A. (2016). *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño*. Estudios Gerenciales, vol. 32, núm. 139, pp. 137-145. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>

Fernández, M. & Quintero, N. (2017). *Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos*. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 22, núm. 77, enero-marzo, 2017, pp. 56-74. Universidad del Zulia, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>

Frescas, R., Prieto, C., Sánchez, L. & Mayett, Y. (2024). *Relación entre compromiso organizacional y estilo de liderazgo en personal de una universidad pública en Chihuahua, México*. Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo, ISSN 2007 – 7467. <https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1914>

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

Gonzales, J., Parees, M., Núñez, R., Paredes, V. & Paredes, I. (2018). *La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas*. <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/html/>

Hernández y Mendoza (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714. DOI: <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>

Huaire, E. (2019). *Método de investigación*. <https://www.academica.org/edson.jorge.huaire.inacio/78.pdf>

- Hussein, T. & Rozhgar, K. (2023) *Assessing the Validity of Experts' Value Judgment over Research Instruments*. Zanco Journal of Humanity Sciences. DOI:10.21271/zjhs.27.5.21
- Julián, F. J., Reyes, C. E., Castillo, E. F., Coronel, V. Y., Cabanillas, S. I., Salas, R. M. & Vargas, J. E. (2023). *Estilos de liderazgo en profesionales sanitarios peruanos*. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v21n5/1727-897X-ms-21-05-994.pdf>
- Loayza, A. (2024). *Relación entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los analistas comerciales de Bayer S.A. – Lima 2022*. <https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/614cf6a4-176e-4109-8bec-079eb6540f4f/download>
- Lucjan, K., Szostek, D., Balcerzak, A. & Rogalska, E. (2023). *Relationships between leadership style and organizational commitment: The moderating role of the system of work*. Economics and Sociology 16(4):11-39. DOI:10.14254/2071-789X.2023/16-4/1
- Mahmood, Z., Faris, A. & Wadi, A. (2019). *The role of organizational intelligence in achieving strategic agility by using the complexity leadership theory*. Opcion, Volume 35, Issue 88, Pages 2899 – 2921. ISSN – 10121587. Publisher - Universidad del Zulia. https://www.researchgate.net/publication/341103438_The_Role_Of_Organizational_Intelligence_In_Achieving_Strategic_Agility_By_Using_The_Complexity_Leadership_Theory
- Mamani, C., Palacios, T., Priori, M. & Tellez, A. (2023). *Compromiso organizacional, satisfacción laboral, y su repercusión en el desempeño del personal*. INNOVA Research Journal. ISSN 2477-9024. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2219>
- Meza, C. (2023). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por COVID – 19*, Arequipa 2023. https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8437/T061_45442481_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- MINSA (2021). *Información de recursos humanos en el sector salud*.
<https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5783.pdf>
- MINSA (2021). *Plan nacional de fortalecimiento de servicios de salud mental comunitaria*. <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4422.pdf>
- Moreno, M. J., Escobar, T., Pelayo, Y. M. (2023). *Influencia del liderazgo en gestión del conocimiento y eficiencia hospitalaria*. Gaceta Sanitaria, Volumen 37, 2023, 102342, ISSN 0213-9111.
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2023.102342>
- Muñoz, D., Vázquez, P., Roque, K., Aguilar, M., Cajero, A., Delgado, J. & Compeán, V. (2022). *Satisfacción laboral en relación al compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general*.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004
- Nassi, L. (2023). *Strategies for editors to contribute for the achievement of the Sustainable Development Goals by 2030*. ISSN – 15188345. DOI: [10.1590/1518-8345.0000.4058](https://doi.org/10.1590/1518-8345.0000.4058)
- Nuel, I., Ezimma, N., Adani, N. & Ifeoma, U. (2021). *Transformational Leadership and Organizational Success: Evidence from Tertiary Institutions*. Journal of Economics and Business 2(1):170-182. DOI:[10.31014/aior.1992.04.01.329](https://doi.org/10.31014/aior.1992.04.01.329)
- Oviedo, H. & Campo, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. rev.colomb.psiquiatr. vol.34 no.4 Bogotá Sep./Dec. 2005.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009
- Palella, S., y Martins, F. (2010). *El cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach*.
https://www.researchgate.net/figure/Fuente-Palella-S-y-Martins-F-2010-El-calculo-del-coeficiente-de-Alfa-de-Cronbach_fig1_331799763
- Pellegrini, E. & Scandura, T. (2007). *Paternalistic leadership: a review and agenda for future research*. Academy of Management Proceedings 2007(1):1-6. DOI:[10.5465/AMBPP.2007.26524291](https://doi.org/10.5465/AMBPP.2007.26524291)

- Raditya, B., Eliyana, A. & Dyah, E. (2020). *The Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as the Intervening Variable*. <https://www.sysrevpharm.org/articles/the-effect-of-leadership-style-organizational-culture-and-job-satisfaction-on-employee-performance-with-organizational-c.pdf>
- Recio, R., Gómez, D., López, H. & Martínez, E. (2012). *Compromiso y clima organizacional: caso de estudio del hospital general de Rio Verde*. Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5925150>
- Riaño, A. L., Rodríguez, E. & Gaytán, D. (2021). Autoavaliação e avaliação nos estilos de liderança dos gestores de Enfermagem* Rev. Latino-Am. Enfermagem 2021;29: e3393. DOI: [10.1590/1518-8345.3435.3393](https://doi.org/10.1590/1518-8345.3435.3393)
- Rojas, M., Rosas, E., Xequé, A., García, I. & Padron, N. (2023). *Estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público, México*. ISSN 2448-6094, Sanus vol.7 Sonora ene./dic. 2022 Epub 21-Mar-2023. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.296>
- Ross, T., Rivas, E. & Medina L. (2023). *Organizational commitment in nurses, midwives, nutritionists, kinesiologists, and nursing technicians of a Hospital in Southern Chile, 2022-2023*. Horizonte de Enfermería Volume 34, Issue 3, Pages 447 – 464. ISSN – 07168861. DOI: [10.7764/Horiz_Enferm.34.3.447-464](https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.34.3.447-464)
- Taherdoost, H. (2022) *Designing a Questionnaire for a Research Paper: A Comprehensive Guide to Design and Develop an Effective Questionnaire*. University Canada West, Vancouver. DOI: <https://doi.org/10.51983/ajms-2022.11.1.3087>
- Thompson, J., Camp, J., Trimble, J. & Langford, S. (2020). *Leadership Styles*. DOI: [10.1002/9781119547181.ch347](https://doi.org/10.1002/9781119547181.ch347)
- Tortolero, R & Carreón A. (2022). *Organizational commitment and its relationship with teacher leadership at a university of Durango, Mexico*. Revista académica de

investigación, ISSN-e 1989-9300, Vol. 13, N°. 39, 2022, págs. 1-17.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=5712717>

Uriarte, A. (2020). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en una municipalidad de la Región Lambayeque*.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7833/Uriarte%20Villalobos%2c%20Anahis%20Alexandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vera, K. (2022). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Salud Ascope, 2021*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87137/Vera_DKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: *Tabla de Operacionalización de las variables estilos de liderazgo y compromiso organizacional*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Estilo de liderazgo	Los estilos de liderazgo, es el patrón de comportamientos que un líder adopta en su interacción con sus seguidores, estos comportamientos pueden incluir cómo comunica el líder, cómo delega responsabilidades, cómo toma decisiones y cómo maneja la motivación y el desarrollo del equipo, los estilos de liderazgo influyen directamente la cultura y el rendimiento organizacional. (Abu, 2023).	Es la determinación de medida de la variable de investigación a través de la ejecución de un cuestionario valido y confiable.	Autoritario	Fija directrices Dominante Impone	Ordinal
			Paternal	Participación Apoyo Hechos Desarrollo	
			Transformacional	Influencia Ayuda Propone mejoras Orientación Escucha Reconocimiento Cumplimiento de logros	

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional se refiere al vínculo psicológico que los empleados desarrollan con su organización, el cual influye en su decisión de continuar siendo parte de ella este compromiso se manifiesta a través de la lealtad del empleado hacia la organización y su disposición a esforzarse más allá de lo estrictamente requerido por su rol. (Ávila y Pascual, 2020).	Es la determinación de medida de la variable de investigación a través de la ejecución de un cuestionario valido y confiable.	Afectivo	Identificación con el trabajo Integración Lazos emocionales	Ordinal
			De Continuidad	Opciones Consideración de otras organizaciones Afectación Pertenencia	
			Normativo	Obligación moral Lealtad Beneficio Obligación de permanencia	

Anexo 02: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Tipo y diseño de investigación	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una entidad de salud, 2024?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso afectivo en una</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una entidad de salud, 2024.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el</p>	<p>Hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el cumplimiento organizacional en una entidad de salud, 2024</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso afectivo en una</p>	<p>Estilos de Liderazgo</p> <p>Compromiso organizacional</p>	<p>Autoritario</p> <p>Patri</p> <p>Transformacional</p> <p>Afectiva</p> <p>Normativo</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental Transversal</p>	<p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumentos: El cuestionario</p>

<p>entidad de salud, 2024? ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso normativo en una entidad de salud, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y compromiso de continuidad en una entidad de salud, 2024?</p>	<p>compromiso afectivo en una entidad de salud, 2024.</p> <p>Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso normativo en una entidad de salud, 2024.</p> <p>Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y compromiso de continuidad en una entidad de salud, 2024.</p>	<p>entidad de salud, 2024. Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso normativo en una entidad de salud, 2024.</p> <p>Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y compromiso de continuidad en una entidad de salud, 2024.</p>		De continuidad	Correlacional	
---	---	---	--	----------------	---------------	--

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO ESTILOS DE LIDERAZGO

Estimada(o) colega o compañero de trabajo, ante usted se presentan un conjunto de afirmaciones que tienen por objeto valorar los estilos de liderazgo en nuestra área de trabajo en la institución. Por tratarse de opiniones no conlleva a compromiso alguno, por lo que se le pide responda marcando con un aspa (X) la alternativa con la que mejor se identifica:

V1: Estilo de liderazgo.

D1: Autoritario

D2: Paternal

D3: Transformacional

Las opciones de respuesta son las siguientes:

1	Nunca	2	Casi Nunca	3	A veces	4	Casi siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------

AUTORITARIO	1	2	3	4	5
1. Fija directrices y las comunica a los colaboradores para la realización de actividades.					
2. El cumplimiento de las políticas de la institución es impuesto por el jefe.					
3. El guía demuestra su actitud dominante ante sus colaboradores.					
4. Al imponer su dominio el líder ocasiona malestar entre los colaboradores.					
5. El direccionamiento de las metas de la institución es encaminado por el jefe.					
6. El guía impone el principio de autoridad en el logro de los objetivos de la institución.					
PATERNAL					
7. Su líder participa activamente en las situaciones sociales.					
8. Los problemas de sus colaboradores el jefe apoya y soluciona.					
9. El jefe se basa a los hechos más no a los comentarios ajenos.					
10. La realidad y la problemática de la institución es percibida por el líder.					
11. La jefatura ayuda a desarrollar las fortalezas de sus colaboradores.					

12. La participación del jefe incentiva a los colaboradores en diversas actividades.					
TRANSFORMACIONAL					
13. Tu jefe influye de forma positiva.					
14. Tu líder ayuda a los colaboradores a alcanzar sus metas y sacar lo mejor de ellos.					
15. Propone mejoras enfocadas al cliente.					
16. Es orientado a resultados.					
17. El Líder escucha tus ideas.					
18. El Líder toma en cuenta tus ideas					
19. Tu jefe reconoce tus logros y de los demás.					
20. Tu Líder apoya al cumplimiento de logros					

CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimada(o) colega o compañero de trabajo, ante usted se presentan un conjunto de afirmaciones que tienen por objeto valorar el compromiso organizacional en nuestra área de trabajo en la institución. Por tratarse de opiniones no conlleva a compromiso alguno, por lo que se le pide responda marcando con un aspa (X) la alternativa con la que mejor se identifica:

V1: Compromiso organizacional.

D1: Afectivo

D2: Continuidad

D3: Normativo

Las opciones de respuesta son las siguientes:

1	Nunca	2	Casi Nunca	3	A veces	4	Casi siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------

AFECTIVO	1	2	3	4	5
1. Estoy orgulloso de pertenecer a esta institución					
2. Me siento ligado emocionalmente a mi organización					
3. No me siento plenamente integrado a mi organización					
4. Realmente tomo los problemas de la institución como míos					
5. Esta empresa significa personalmente mucho para mí					
6. No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización					
7. Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta institución					
CONTINUIDAD					
8. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo					
9. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones					
10. Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera					
11. Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la organización					

12. Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo					
13. Aunque quisiera, no podría dejar este hospital por todos los beneficios que perdería					
NORMATIVO					
14. Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora					
15. No abandonaría a mi institución en estos momentos					
16. Estoy en deuda con la organización					
17. Esta organización merece mi lealtad					
18. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización					
19. No siento obligación alguna de permanecer					
20. Siento que deseo continuar					

Anexo 4: Fichas de validación de instrumento para la recolección de datos.

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estilos de Liderazgo y compromiso organizacional en una entidad de salud, 2024; Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, de ser caso hacer las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del Cuestionario Estilos de Liderazgo

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autoritario	Fija directrices	1. Fija directrices y las comunica a los colaboradores para la realización de actividades.	1	1	1	1	
		2. El cumplimiento de las políticas de la institución es impuesto por el jefe.	1	1	1	1	
	Dominante	3. El guía demuestra su actitud dominante ante sus colaboradores.	1	1	1	1	

	Impone	4. Al imponer su dominio el líder ocasiona malestar entre los colaboradores.	1	1	1	1	
		5. El direccionamiento de las metas de la institución es encaminado por el jefe.	1	1	1	1	
		6. El guía Impone el principio de autoridad en el logro de los objetivos de la institución.	1	1	1	1	
Paternal	Participación	7. Su líder participa activamente en las situaciones sociales.	1	1	1	1	
	Apoyo	8. Los problemas de sus colaboradores el jefe apoya y soluciona.	1	1	1	1	
	Hechos	9. El jefe se basa a los hechos más no a los comentarios ajenos.	1	1	1	1	
		10. La realidad y la problemática de la institución es percibida por el líder.	1	1	1	1	
	Desarrollo	11. La jefatura ayuda a desarrollar las fortalezas de sus colaboradores.	1	1	1	1	
		12. La participación del jefe incentiva a los colaboradores en diversas actividades.	1	1	1	1	
	Influencia	13. Tu jefe influye de forma positiva.	1	1	1	1	
	Ayuda	14. Tu líder ayuda a los colaboradores a	1	1	1	1	

		alcanzar sus metas y saca lo mejor de ellos.					
	Propone mejoras	15. Propone mejoras enfocadas al cliente.	1	1	1	1	
	Orientación	16. Es orientado a resultados.	1	1	1	1	
	Escucha	17. El Líder escucha tus ideas.	1	1	1	1	
		18. El Líder toma en cuenta tus ideas	1	1	1	1	
	Reconocimiento	19. Tu jefe reconoce tus logros y de los demás.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de logros	20. Tu Líder apoya al cumplimiento de logros	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Estilo de Liderazgo
Objetivo del instrumento	Medir los Estilos de Liderazgo
Nombres y apellidos del experto	Betsi Margaret Pozo Cusma
Documento de identidad	27420277
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Ciencias de Enfermería
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional del Santa
Cargo	Docente en investigación
Número telefónico	-
Firma	
Fecha	28 de mayo del 2024

Matriz de validación del Cuestionario Compromiso organizacional

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Afectivo	Identificación con el trabajo	1. Estoy orgulloso de pertenecer a esta institución	1	1	1	1	
		2. Me siento ligado emocionalmente a mi organización	1	1	1	1	
	Integración	3. No me siento plenamente integrado a mi organización	1	1	1	1	
	Lazos emocionales	4. Realmente tomo los problemas de la institución como míos	1	1	1	1	
		5. Esta empresa significa personalmente mucho para mí	1	1	1	1	
		6. No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización	1	1	1	1	
		7. Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta institución	1	1	1	1	
Continuidad	Opciones	8. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo	1	1	1	1	
	Consideración de otras organizaciones	9. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones	1	1	1	1	
		10. Sería para mí muy duro dejar esta organización así lo quisiera	1	1	1	1	
	Afectación	11. Gran parte de mi vida se afectaría si	1	1	1	1	

		decidiera salir de la organización					
	Pertenenencia	12. Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	1	1	1	1	
		13. Aunque quisiera, no podría dejar este hospital por todos los beneficios que perdería	1	1	1	1	
Normativo	Obligación moral	14. Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	1	1	1	1	
		15. No abandonaría a mi institución en estos momentos	1	1	1	1	
		16. Estoy en deuda con la organización	1	1	1	1	
	Lealtad	17. Esta organización merece mi lealtad	1	1	1	1	
	Beneficio	18. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización	1	1	1	1	
	Obligación de permanencia	19. No siento obligación alguna de permanecer	1	1	1	1	
		20. Siento que deseo Continuar	1	1	1	1	

**Ficha de validación de juicio de
experto**

Nombre del instrumento	Cuestionario compromiso organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el compromiso organizacional
Nombres y apellidos del experto	Betsi Margaret Pozo Cusma
Documento de identidad	27420277
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Ciencias de Enfermería
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional del Santa
Cargo	Docente en investigación
Número telefónico	-
Firma	
Fecha	28 de mayo del 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario), que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estilos de Liderazgo y compromiso organizacional en una entidad de salud, 2024; Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, de ser caso hacer las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser Incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del Cuestionario Estilos de Liderazgo

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autoritario	Fija directrices	1. Fija directrices y las comunica a los colaboradores para la realización de actividades.	1	1	1	1	
		2. El cumplimiento de las políticas de la institución es impuesto por el jefe.	1	1	1	1	
	Dominante	3. El guía demuestra su actitud dominante ante sus colaboradores.	1	1	1	1	

	Impone	4. Al imponer su dominio el líder ocasiona malestar entre los colaboradores.	1	1	1	1	
		5. El direccionamiento de las metas de la institución es encaminado por el jefe.	1	1	1	1	
		6. El guía Impone el principio de autoridad en el logro de los objetivos de la institución.	1	1	1	1	
Paternal	Participación	7. Su líder participa activamente en las situaciones sociales.	1	1	1	1	
	Apoyo	8. Los problemas de sus colaboradores el jefe apoya y soluciona.	1	1	1	1	
	Hechos	9. El jefe se basa a los hechos más no a los comentarios ajenos.	1	1	1	1	
		10. La realidad y la problemática de la institución es percibida por el líder.	1	1	1	1	
	Desarrollo	11. La jefatura ayuda a desarrollar las fortalezas de sus colaboradores.	1	1	1	1	
		12. La participación del jefe incentiva a los colaboradores en diversas actividades.	1	1	1	1	
	Influencia	13. Tu jefe influye de forma positiva.	1	1	1	1	
	Ayuda	14. Tu líder ayuda a los colaboradores a	1	1	1	1	

		alcanzar sus metas y saca lo mejor de ellos.					
	Propone mejoras	15. Propone mejoras enfocadas al cliente.	1	1	1	1	
	Orientación	16. Es orientado a resultados.	1	1	1	1	
	Escucha	17. El Líder escucha tus ideas.	1	1	1	1	
		18. El Líder toma en cuenta tus ideas	1	1	1	1	
	Reconocimiento	19. Tu jefe reconoce tus logros y de los demás.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de logros	20. Tu Líder apoya al cumplimiento de logros	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Estilo de Liderazgo
Objetivo del instrumento	Medir los Estilos de Liderazgo
Nombres y apellidos del experto	Yolanda Micaela Rodríguez Barreto de Sichez
Documento de identidad	17819491
Años de experiencia en el área	9 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Enfermería mención Salud del adulto y anciano.
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional del Santa
Cargo	Docente en investigación
Número telefónico	-
Firma	
Fecha	28 de mayo del 2024

Matriz de validación del Cuestionario Compromiso organizacional

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Afectivo	Identificación con el trabajo	1. Estoy orgulloso de pertenecer a esta institución	1	1	1	1	
		2. Me siento ligado emocionalmente a mi organización	1	1	1	1	
	Integración	3. No me siento plenamente integrado a mi organización	1	1	1	1	
	Lazos emocionales	4. Realmente tomo los problemas de la institución como míos	1	1	1	1	
		5. Esta empresa significa personalmente mucho para mí	1	1	1	1	
		6. No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización	1	1	1	1	
		7. Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta institución	1	1	1	1	
Continuidad	Opciones	8. Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo	1	1	1	1	
	Consideración de otras organizaciones	9. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones	1	1	1	1	
		10. Sería para mi muy duro dejar esta organización así lo quisiera	1	1	1	1	
	Afectación	11. Gran parte de mi vida se afectaría si	1	1	1	1	

		decidiera salir de la organización					
	Pertenenencia	12. Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad como de deseo	1	1	1	1	
		13. Aunque quisiera, no podría dejar este hospital por todos los beneficios que perdería	1	1	1	1	
Normativo	Obligación moral	14. Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora	1	1	1	1	
		15. No abandonaría a mi institución en estos momentos	1	1	1	1	
		16. Estoy en deuda con la organización	1	1	1	1	
	Lealtad	17. Esta organización merece mi lealtad	1	1	1	1	
	Beneficio	18. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización	1	1	1	1	
	Obligación de permanencia	19. No siento obligación alguna de permanecer	1	1	1	1	
		20. Siento que deseo continuar	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario compromiso organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el compromiso organizacional
Nombres y apellidos del experto	Yolanda Micaela Rodríguez Barreto de Sichez
Documento de identidad	17819491
Años de experiencia en el área	9 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Enfermería mención Salud del adulto y anciano.
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional del Santa
Cargo	Docente en investigación
Número telefónico	-
Firma	
Fecha	28 de mayo del 2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario), que permitirá recoger la información en la presente investigación: Estilos de Liderazgo y compromiso organizacional en una entidad de salud, 2024; Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, de ser caso hacer las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser Incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación del Cuestionario Estilos de Liderazgo

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autoritario	Fija directrices	1. Fija directrices y las comunica a los colaboradores para la realización de actividades.	1	1	1	1	
		2. El cumplimiento de las políticas de la institución es impuesto por el jefe.	1	1	1	1	

	Dominante	3. El guía demuestra su actitud dominante ante sus colaboradores.	1	1	1	1	
--	-----------	---	---	---	---	---	--

	Impone	4. Al imponer su dominio el líder ocasiona malestar entre los colaboradores.	1	1	1	1	
		5. El direccionamiento de las metas de la institución es encaminado por el jefe.	1	1	1	1	
		6. El guía Impone el principio de autoridad en el logro de los objetivos de la institución.	1	1	1	1	
Paternal	Participación	7. Su líder participa activamente en las situaciones sociales.	1	1	1	1	
	Apoyo	8. Los problemas de sus colaboradores el jefe apoya y soluciona.	1	1	1	1	
	Hechos	9. El jefe se basa a los hechos más no a los comentarios ajenos.	1	1	1	1	
		10. La realidad y la problemática de la institución es percibida por el líder.	1	1	1	1	
	Desarrollo	11. La jefatura ayuda a desarrollar las fortalezas de sus colaboradores.	1	1	1	1	
		12. La participación de la jefe incentiva a los colaboradores en diversas actividades.	1	1	1	1	

	Influencia	13. Tu jefe influye de forma positiva.	1	1	1	1	
	Ayuda	14. Tu líder ayuda a los colaboradores a	1	1	1	1	

		alcanzar sus metas y saca lo mejor de ellos.					
	Propone mejoras	15. Propone mejoras enfocadas al cliente.	1	1	1	1	
	Orientación	16. Es orientado a resultados.	1	1	1	1	
	Escucha	17. El Líder escucha tus ideas.	1	1	1	1	
		18. El Líder toma en cuenta tus ideas	1	1	1	1	
	Reconocimiento	19. Tu jefe reconoce tus logros y de los demás.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de logros	20. Tu Líder apoya al cumplimiento de Logros	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario Estilo de Liderazgo
Objetivo del instrumento	Medir los Estilos de Liderazgo
Nombres y apellidos del experto	Elva Leyla Azaña Colchado
Documento de identidad	45307969
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Ciencia de Enfermería
Nacionalidad	Peruana
Institución	Dirección Regional de Salud – Ancash
Cargo	Coordinador de Referencia y Contrarreferencia
Número telefónico	-
Firma	
Fecha	28 de mayo del 2024

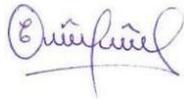
Matriz de validación del Cuestionario Compromiso organizacional

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Afectivo	Identificación con el trabajo	1. Estoy orgulloso de pertenecer a esta Institución	1	1	1	1	
		2. Me siento ligado emocionalmente a mi organización	1	1	1	1	
	Integración	3. No me siento plenamente integrado a mi organización	1	1	1	1	
	Lazos emocionales	4. Realmente tomo los problemas de la institución como Míos	1	1	1	1	
		5. Esta empresa significa personalmente mucho para mí	1	1	1	1	
		6. No experimento un fuerte sentimiento hacia mi organización	1	1	1	1	
		7. Estaría feliz de trabajar por mucho más tiempo en esta institución	1	1	1	1	
Continuidad	Opciones	8. Siento como si tuviera muy pocas opciones de Trabajo	1	1	1	1	
	Consideración de otras organizaciones	9. Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, hubiera considerado otras organizaciones	1	1	1	1	
		10. Sería para mi muy duro dejar esta organización así lo Quisiera	1	1	1	1	

	Afectación	11. Gran parte de mi vida se afectaría si	1	1	1	1	
--	------------	---	---	---	---	---	--

		decidiera salir de la organización					
	Pertenenencia	12. Hoy pertenecer en esta organización es una cuestión tanto de necesidad c o m o de deseo	1	1	1	1	
		13. Aunque quisiera, no podría dejar este hospital por todos los beneficios que perdería	1	1	1	1	
Normativo	Obligación moral	14. Me sentiría culpable si dejara mi organización Ahora	1	1	1	1	
		15. No abandonaría a mi institución en estos momentos	1	1	1	1	
		16. Estoy en deuda con la organización	1	1	1	1	
	Lealtad	17. Esta organización merece mi lealtad	1	1	1	1	
	Beneficio	18. Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien si dejar mi organización	1	1	1	1	
	Obligación de permanencia	19. No siento obligación alguna de permanecer	1	1	1	1	
		20. Siento que deseo Continuar	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario compromiso Organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el compromiso organizacional
Nombres y apellidos del experto	Elva Leyla Azaña Colchado
Documento de identidad	45307969
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Ciencia de Enfermería
Nacionalidad	Peruana
Institución	Dirección Regional de Salud – Ancash
Cargo	Coordinador de Referencia y Contrarreferencia
Número telefónico	-
Firma	
Fecha	28 de mayo del 2024

Anexo 5: Resultados del análisis de consistencia interna.

Resumen de confiabilidad

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Consistencia interna	Análisis
Estilos de Liderazgo	0.933	MUY ALTA	De acuerdo con el coeficiente de Alfa de Cronbach se halló un índice de 0.933 que corresponde a una FIABILIDAD MUY ALTA.
Compromiso organizacional	0.920	MUY ALTA	De acuerdo con el coeficiente de Alfa de Cronbach se halló un índice de 0.920 que corresponde a una FIABILIDAD MUY ALTA.

Rangos de Alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
0, 81 a 1,00	Muy Alta
0, 61 a 0,80	Alta
0, 41 a 0,60	Moderada
0, 21 a 0,20	Baja
0, 01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Palella, S., y Martins, F. (2010) El cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach

RESULTADOS PRUEBA PILOTO CUESTIONARIO ESTILOS DE LIDERAZGO

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
E1	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4
E2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	4
E3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
E4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4
E5	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	5	5	5	5	3
E6	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4
E7	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2
E8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
E9	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
E10	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4
E11	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5
E12	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
E13	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4
E14	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	5	5	5	5	3
E15	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4
E16	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	2
E17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
E18	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
E19	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4
E20	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	20

RESULTADOS PRUEBA PILOTO CUESTIONARIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

E/P	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
E1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4
E2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
E3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4
E4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3
E5	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	5	3	3	3
E6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2
E7	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	2
E8	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4
E9	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
E10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5
E11	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
E12	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4
E13	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
E14	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3
E15	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	5	2	2	2
E16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2
E17	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4
E18	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4
E19	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5
E20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	20

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado: Estilo de liderazgo y compromiso organizacional en una entidad de salud, 2024. Su participación es completamente voluntaria y antes de que tome su decisión debe leer cuidadosamente este formato, hacer todas las preguntas y solicitar las aclaraciones que considere necesarias para comprenderlo. El objetivo de la investigación para la cual estamos solicitando su colaboración es: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una entidad de salud, 2024. Su aceptación y firma del presente formato, lo compromete a seguir las instrucciones que se les indican y llenar los instrumentos de medición proporcionado por la responsable del estudio.

Se espera que, con el conocimiento derivado de este estudio, beneficie a futuras investigaciones al permitir brindarles una mayor información. Además, para el desarrollo del conocimiento científico, toda información brindada es de carácter confidencial y no se dará a conocer con nombre propio a menos que así lo exija la ley, o un comité de ética.

En tal caso los resultados de la investigación se podrán publicar, pero sus datos no se presentan en forma identificable. Cualquier problema o duda que requiera atención inmediata, deberá ser informada al responsable del estudio, Lissette Gaby Ñahuis Sandoval al correo electrónico institucional: lnhuiss@ucvvirtual.edu.pe

Declaro haber leído el presente formato de consentimiento y haber recibido respuesta satisfactoria a todas las preguntas que he formulado, antes de aceptar voluntariamente mi participación en el estudio.

ENCUESTADO

Firma: _____ Fecha: _____

INVESTIGADORA

Nombre: _____

Firma: _____ Fecha: _____

Anexo 7: Reporte de Similitud en software de Turnitin


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

Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en una entidad de salud, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE:
Maestría en Gestión de la Servicios de la Salud

AUTORA:
Ñahuis Sandoval, Lissette Gaby (orcid.org/0009-0000-0107-5395)

ASESORAS:
Mg. Flórez Ibarra, Jannett Maribel (orcid.org/0000-0003-4166-6733)
Dra. Ancaya Martínez, María Del Carmen Emilia (orcid.org/0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés](#)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	6 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	<1 %
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
6	moam.info Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	www.informatopr.com Fuente de Internet	<1 %
10	Caraballo, Tania Candel... Publicación	<1 %
11	titula.universidadeurop... Fuente de Internet	<1 %

Anexo 08: Análisis Complementarios

<https://www.netquest.com/es/panel/calculadora-muestras/calculadoras-estadisticas>

Cálculo del tamaño de muestra

Tamaño del universo

120

Número de personas que componen la población a estudiar

Heterogeneidad %

50

Es la diversidad del universo. Lo habitual es usar 50%, el peor caso

Margen de error %

5

Menor margen de error requiere mayor muestra

Nivel de confianza %

95

Nivel de confianza %

Muestra

92

Personas a encuestar

El resultado se lee:

Si se encuesta a **92** personas, el dato real que se busca será el **95%** de las veces en el intervalo **±5%** en relación con los datos que se observan en la encuesta.

Prueba de normalidad

Variables	Significancia de K-S
Estilos de Liderazgo	0.076
Compromiso organizacional	0.000

Nota. K-S - Para muestras mayores a 50 participantes.

El análisis de los datos revela que los estilos de liderazgo se ajustan a una distribución normal, como lo indica un valor de significancia inferior al 5%, esto significa que los estilos de liderazgo en la muestra se distribuye de manera que se ajusta bien a la curva normal estándar, en contraste el compromiso organizacional muestra una significancia también menor al 5%, lo que indica que no sigue una distribución normal, este hallazgo sugiere que los datos de compromiso organizacional se distribuyen de manera irregular, debido a esta distribución no normal, se elige aplicar la prueba de Spearman para el análisis subsecuente, la prueba de Spearman es apropiada para datos no paramétricos, es decir, datos que no se distribuyen normalmente, ya que evalúa la correlación entre variables basándose en el rango de los datos en lugar de su distribución específica, proporcionando así un análisis firme para este tipo de distribuciones.

Escala de Rho de Spearman

Valor de Rho de Spearman	Significado
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva mínima
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

Nota. Rangos de valores del coeficiente de Rho de Spearman (Akoglu, 2018).

RESULTADOS EN SPSS V.27

Correlaciones

			Estilos de Liderazgo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Estilos de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,893**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
Compromiso Organizacional	Estilos de Liderazgo	Coeficiente de correlación	,893**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Correlaciones

			Estilos de Liderazgo	Afectivo
Rho de Spearman	Estilos de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,685**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
Afectivo	Estilos de Liderazgo	Coeficiente de correlación	,685**	1,000

	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	92	92

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

Correlaciones

			Estilos de Liderazgo	De Continuidad
Rho de Spearman	Estilos de Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,879**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	De Continuidad	Coefficiente de correlación	,879**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

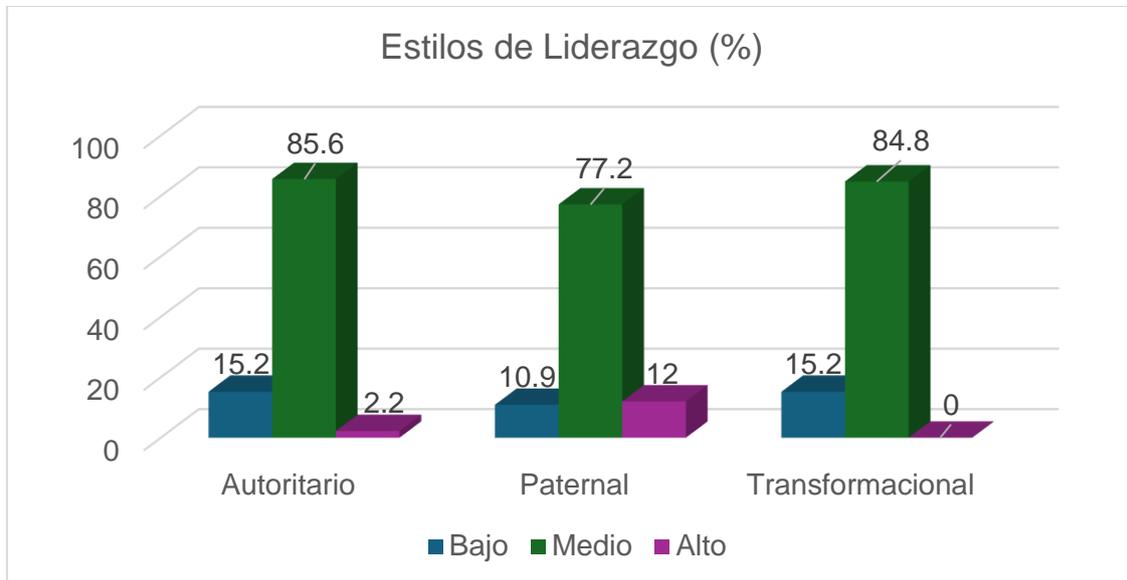
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Correlaciones

			Estilos de Liderazgo	Normativo
Rho de Spearman	Estilos de Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,827**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Normativo	Coefficiente de correlación	,827**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

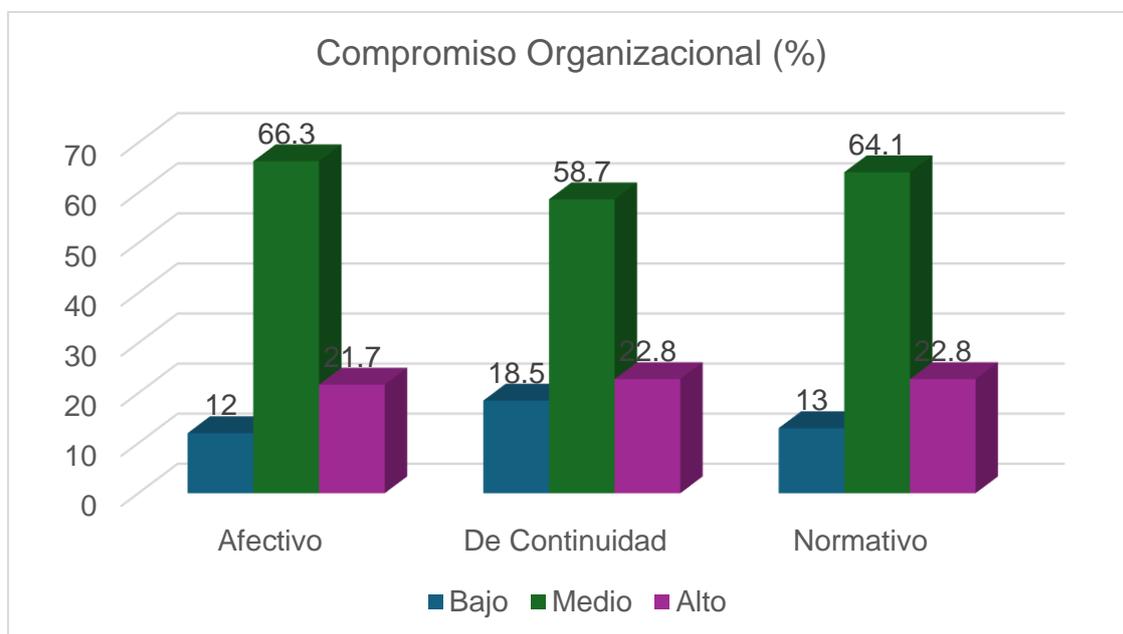
Nivel de las dimensiones de los Estilos de Liderazgo en una entidad de salud, 2024



Nota. Niveles de las dimensiones de los estilos de liderazgo

La figura muestra los porcentajes de los niveles de las dimensiones de los estilos de liderazgo (autoritario, paternal y transformacional) en una entidad de salud en 2024, en cuanto al estilo de liderazgo autoritario, el 85.6% de los profesionales se encuentran en un nivel medio, el 15.2% en un nivel bajo y el 0% en un nivel alto, para el estilo paternal, el 77.2% se sitúa en un nivel medio, el 10.9% en un nivel bajo y el 12% en un nivel alto, en el caso del estilo transformacional, el 84.8% de los profesionales se encuentran en un nivel medio, el 15.2% en un nivel bajo y el 0% en un nivel alto, estos resultados sugieren que la mayoría de los estilos de liderazgo prevalentes en la entidad de salud se encuentran en niveles medios, destacando la importancia de desarrollar y fortalecer habilidades de liderazgo en niveles altos para mejorar la eficacia y el bienestar organizacional.

Nivel de las dimensiones del Compromiso Organizacional en una entidad de salud, 2024



Nota. Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional.

La figura muestra los porcentajes de los niveles de las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo) en una entidad de salud en 2024, en cuanto al compromiso afectivo, el 66.3% de los profesionales se encuentran en un nivel medio, el 21.7% en un nivel alto y el 12% en un nivel bajo, para el compromiso de continuidad, el 58.7% se sitúa en un nivel medio, el 22.8% en un nivel alto y el 18.5% en un nivel bajo, en el caso del compromiso normativo, el 64.1% de los profesionales se encuentran en un nivel medio, el 22.8% en un nivel alto y el 13% en un nivel bajo, estos resultados sugieren que las dimensiones del compromiso organizacional prevalentes en la entidad de salud se encuentran mayoritariamente en niveles medios, con una proporción significativa que demuestra un alto compromiso en todas las dimensiones, este hallazgo destaca la importancia de fortalecer aún más el compromiso organizacional a través de estrategias dirigidas a mejorar tanto el compromiso afectivo como el de continuidad y normativo, para optimizar el desempeño y el bienestar organizacional.

Anexo 9: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación.



Laredo, 20 de Junio del 2024

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Srta. Ñahuis Sandoval, Lissette Gaby

Alumna de Posgrado de la Universidad César Vallejo

Presente

Estimada Srta.

Vista la solicitud que presentó al Hospital Distrital de Laredo en el presente año, señalando que desea aplicar instrumentos de medición para la recolección de información, con el fin de obtener información para cumplir con los objetivos establecidos en su tesis de investigación titulada "Estilos de Liderazgo y compromiso organizacional en una entidad de salud, 2024", y así obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud.

Otorgo el permiso para la realización de las actividades de recolección de información en las áreas de su competencia en coordinación con el responsable.

Atentamente,

Ministerio de Salud
Hospital "Victor Larco Herrera"
Órgano Ejecutivo de Administración
.....
Mag. Elisa Janet Rivera Del Rio
Contador Público Reg. 1658
Directora Ejecutiva

Anexo 10: otras evidencias

