



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Liderazgo y compromiso organizacional en el personal de un
establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024**

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

AUTORA:

Bernuy Goicochea, Miriam Giovanni (orcid.org/0000-0001-9074-4860)

ASESORES:

Dra. Díaz Rodríguez, Nancy del Rosario (orcid.org/0000-0001-8551-5238)

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ
2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y Compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024", cuyo autor es BERNUY GOICOCHEA MIRIAM GIOVANNI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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, 07 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO DNI: 06771877 ORCID: 0000-0001-8551-5238	Firmado electrónicamente por: DDIAZRO16 el 07-05- 2024 22:54:43

Código documento Trilce: TRI - 0746456

Declaratoria de Originalidad del Autor



ESCUELA DE POSGRADO
ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA
SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BERNUY GOICOCHEA MIRIAM GIOVANNI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo y Compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 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
MIRIAM GIOVANNI BERNUY GOICOCHEA DNI: 16702872 ORCID: 0000-0001-9074-4860	Firmado electrónicamente por: MBERNUYGO el 07-05- 2024 22:58:58

Código documento Trilce: TRI - 0746457



Dedicatoria

A Dios por su infinita bondad, por sus múltiples bendiciones y ser el centro de mi vida.

A mis padres Eloy y Miriam de quienes aprendí del esfuerzo y perseverancia.

A Ricardo y a mis hijos Ricky y Paul por su apoyo incondicional y ser mis principales seres de motivación e inspiración.

Agradecimiento

A mi tutora Mag. Nancy del Rosario Diaz Rodríguez, por ser una gran profesional y brindarme sus enseñanzas para la culminación de esta tesis, a la Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva, a los docentes de la Universidad César Vallejo y a los colaboradores que participaron en el desarrollo de la investigación.

Índice de contenidos

Declaratoria de autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	8
III. RESULTADOS	10
IV. DISCUSIÓN	17
V. CONCLUSIONES	21
VI. RECOMENDACIONES.....	22
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS.....	24

Índice de tablas

Tabla 1 Variable liderazgo	10
Tabla 2 Dimensión transformacional	11
Tabla 3 Dimensión transaccional.....	11
Tabla 4 Dimensión correctivo	12
Tabla 5 Variable compromiso organizacional.....	12
Tabla 6 Dimensión afectivo	13
Tabla 7 Dimensión de continuidad	13
Tabla 8 Dimensión normativo	14
Tabla 9 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	14
Tabla 10 Correlación Rho de Spearman entre liderazgo y compromiso organizacional	15
Tabla 11 Correlación Rho de Spearman entre liderazgo y compromiso afectivo.....	15
Tabla 12 Correlación Rho de Spearman entre liderazgo y compromiso de continuidad	16
Tabla 13 Correlación Rho de Spearman entre liderazgo y compromiso normativo .	16

Índice de figuras

Figura 1 Variable Liderazgo	37
Figura 2 Dimensión transformacional	37
Figura 3 Dimensión transaccional.....	38
Figura 4 Dimensión Correctivo.....	38
Figura 5 Variable Compromiso Organizacional	39
Figura 6 Dimensión afectivo.....	39
Figura 7 Dimensión de continuidad.....	40
Figura 8 Dimensión normativo	40
Figura 9 Gráfico de normalidad liderazgo	41
Figura 10 Gráfico de normalidad compromiso organizacional	41

Resumen

La presente investigación se vincula ODS 3 por lo que el objetivo general fue determinar la relación entre el liderazgo y el compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, en el año 2024. La metodología fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, correlaciona, diseño no experimental y de corte transversal. Como técnica de investigación se empleó la encuesta, utilizando dos cuestionarios como instrumentos para las dos variables de estudio, los cuales fueron validados por juicio de expertos. Además, se obtuvo una validez y confiabilidad de 0.925 para el instrumento de liderazgo y de 0.893 para el instrumento de compromiso organizacional, según el estadístico Alfa de Cronbach.

La población conformada por 560 trabajadores de un centro de salud, de los cuales se seleccionó una muestra de 228 mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados mostraron un nivel medio de liderazgo del 55.3%, y un nivel medio de compromiso organizacional del 70.2%. Se concluyó que existe una asociación significativa entre el liderazgo y el compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud de Lima, (coeficiente Rho de Spearman 0.723, con un p-valor de 0.000, menor a 0.05, mostrando un nivel de correspondencia positiva alta.

Palabras clave: Capacidad de liderazgo y gobernanza, participación de los empleados, personal, establecimiento de salud.

Abstract

The present research is linked to SDG 3, so the general objective was to determine the relationship between leadership and organizational commitment in the staff of a health establishment in Lima-Peru, in the year 2024. The methodology was basic, approach quantitative, correlation, non-experimental and cross-sectional design.

The population consisted of 560 workers from a health center, of which a sample of 228 was selected through non-probabilistic convenience sampling. The results showed an average level of leadership of 55.3%, and an average level of organizational commitment of 70.2%. It was concluded that there is a significant association between leadership and organizational commitment in the staff of a health facility in Lima, (Spearman's Rho coefficient 0.723, with a p-value of 0.000, less than 0.05, showing a level of positive correspondence high.

Keywords: Leadership and Governance Capacity, Employee participation, staff, health facility

Keywords: Leadership and governance capacity, employee participation, staff, health facility.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global en América Latina se pide encaminar todos los esfuerzos hacia el nivel primario de atención en salud con líderes capaces, con inteligencia emocional y empáticos que puedan ser los propios transformadores, con lo cual aportarán a que ese sistema sea cada vez más fuerte (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2023; Puertas et al., 2020). La entidad Mundial de la Salud (OMS, 2022), describe que, gobiernos y empleadores, deben establecer un entorno propicio al cambio en el trabajo fortaleciendo el liderazgo a través de políticas laborales ya que éste influye de manera decisiva en el rol y sensación de bienestar de los mismos en la gestión pública (Chinchay y Chavarry, 2021).

La organización Internacional de trabajo (OIT, 2023) ha establecido que el compromiso organizacional mejora por medio del trabajo decente en cualquier organización, además ayuda en reducir la sensación de desigualdad que el trabajador percibe ante diferencias marcadas como son los sueldos vs la inflación.

En Perú, el Ministerio de Salud (MINSA, 2023) tienen programas responsables de buscar acelerar los esfuerzos para mejorar las funciones de liderazgo gerencial, para identificar retos en equipo y analizarlos a fin de fortalecer la capacidad del recurso humano y lograr un mayor compromiso dentro de la organización, los cuales no son plenamente implementados. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2024) ha establecido mecanismos para mejorar el compromiso organizacional en las instituciones del estado aplicando normativas y legislando en la materia, proporcionando dictámenes que ayudarán al trabajador en temas de beneficios sociales, económicos entre otros.

A nivel local, la investigación abordó la percepción de liderazgo y compromiso organizacional que se halla en un establecimiento que se dedica al servicio de la salud correspondiente al primer nivel de atención en Lima y Callao, siendo su público de atención predominantemente adultos mayores dependientes que por su patología y/o cronicidad no pueden acudir a un centro médico, clínica u hospital para su atención porque su desplazamiento se afecta por la pluripatología presente aunado a la avanzada edad. En este establecimiento de salud son los profesionales asistenciales quienes se desplazan hasta el domicilio del paciente para su atención en los diversos servicios que brinda como son medicina general, medicina especializada, enfermería, tecnología médica en 3 de sus 6 áreas, así mismo se brinda atención en nutrición,

psicología, trabajo social, además hay atenciones no programadas por el servicio de urgencias y hospital en casa.

El personal administrativo de este establecimiento de salud permanece en las instalaciones cumpliendo una jornada laboral de 8 horas de lunes a viernes y atendiendo al público que llega para diferentes gestiones como es la inscripción, referencias y contrarreferencias, entrega de medicación, área de quejas y reclamos, así como la gestión de urgencias entre otros como laboratorio y rayos x.

El insuficiente número de recursos humanos en la atención domiciliaria versus la demanda de la población en su atención de salud, la falta de la entrega oportuna o escasas de medicamentos, la falta de unidades móviles para el desplazamiento del personal de urgencias o el incremento en las quejas y reclamos que se evidencia en el malestar del público usuario por el incumplimiento de las programaciones asistenciales y la falta de apoyo por parte de urgencias en forma oportuna, repercuten en los trabajadores quienes requieren de una mejor relación por parte de los líderes institucionales, un trato que ayude a los trabajadores a fortalecer su compromiso dentro de la organización y a hacer que el personal fidelizado se vea recompensado en sus expectativas laborales, en el clima laboral, capacitación, mejoras económicas, y otros beneficios que le ayuden a soportar las agotadoras jornadas laborales tanto en el personal asistencial como administrativo y se vean recompensados en el esfuerzo de hacer que el establecimiento siga siendo líder de las instituciones de salud a nivel nacional.

El presente trabajo de investigación está vinculado al objetivo 3, que se refiere a la salud y bienestar y a la meta correspondiente al 3.4 reducción de las enfermedades no transmisibles y salud mental ya que es deber de los gestores de salud velar por el bienestar de sus trabajadores asistenciales y administrativos, tanto en aspecto de salud física como salud mental.

Por tal motivo, se estructuró la subsiguiente pregunta de investigación, ¿Qué relación existe entre liderazgo y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024?; como problemas específicos ¿Qué relación existe entre liderazgo y las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo), en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024?

La presente investigación se justificó de manera teórica y brindó una revisión a los conceptos de varias investigaciones ya realizadas que contribuyeron en el estudio

a explicar, como el liderazgo se relaciona con el compromiso organizacional, de esta manera este estudio llenó un vacío importante y aportó con nuevo conocimiento.

En la justificación tipificada como práctica, este estudio presentó resultados estadísticos de la medición de sus variables y a partir de ellos se ha tomado decisiones para contribuir en la solución del problema de esta organización. En la justificación metodológica se realizó partiendo del método científico y revisando teorías; en este estudio se demostró las hipótesis, brindando validación y la característica de confiabilidad a instrumentos usados en la medición de las variables y que servirá de guía en otros estudios que se ejecuten semejantes en contexto.

Siendo el objetivo general determinar si existe relación entre liderazgo y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024; los objetivos específicos determinar la relación que existe entre liderazgo y las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo), en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024.

Los trabajadores asistenciales y administrativos que laboran en las variadas áreas del establecimiento de salud están experimentando una falta de motivación evidente al ver que la problemática de su servicio y clima laboral no mejora de acuerdo a sus expectativas lo que revela una problemática en el estilo de liderazgo ya que según Alcázar (2020) quien hizo un estudio del tema, demostró que un líder logra ser efectivo o no efectivo, de acuerdo a cómo se encuentre la organización y que depende del estilo de liderazgo para que haya un impacto significativo en el comportamiento de dicha organización, asignándole el estilo afectivo al hecho de que un trabajador quiere ser parte de la institución por apego emocional ya que siente que su labor es importante en la organización; el sentimiento de obligación es una característica del estilo normativo ya que al salir de la institución le traería sentimientos de culpa si es que ha recibido beneficios como la capacitación o han invertido en entrenamiento de habilidades prácticas.

Mencionando a los trabajos anteriormente examinados en el nivel internacional Santiago (2023) determinó que el liderazgo ético es afectado positivamente con el compromiso organizacional especialmente con dos de sus dimensiones que son la afectiva y la normativa, igual relación encontró en la tercera dimensión denominada como compromiso de continuidad o permanencia teniendo mayor relación en una de sus facetas relacionada a sacrificios percibidos, más no con la relacionada a la falta

de alternativas laborales. Este estudio se llevó a cabo en 448 empleados, con una regresión lineal que justifica esta asociación ($\beta = 0.33$, $se = 0.07$, $p < 0.05$).

En su estudio Sarwar et. al (2022), tuvo por objetivo medir el impacto de la forma de liderazgo de los directores en el ejercicio de los docentes a nivel universitario. Para ello, recopiló datos de 300 profesores universitarios mediante un enfoque de muestreo aleatorio. Durante la toma de datos hubo el manejo de un cuestionario autoadministrado (escala Likert correspondiente a cinco puntos). Para detectar relaciones y diferencias entre las opiniones de los participantes del estudio se utilizó la correlación y la prueba t. Los hallazgos revelaron que, la forma de liderazgo de los directores conllevó a un impacto positivo en el ejercicio de los docentes. El estudio expuso una fuerte relación estadísticamente positiva que asocia el estilo de liderazgo de directores universitarios con el trabajo docente. Así, los efectos de este estudio apuntan que los directores universitarios deberían adoptar el estilo de liderazgo acorde al nivel de los profesores. El estilo de liderazgo debe cambiarse según situaciones específicas en las universidades. ($r = 0,209$ $p = 0,000 < 0,000$ y niveles 0,05)

Para Tortolero y Carreón (2022), llevaron a cabo una investigación en Durango-México, específicamente entre los docentes de educación superior, con la intención de comprobar el vínculo que tienen los tipos de liderazgo y el compromiso organizacional, este estudio cumplió recogiendo datos (encuesta) por medio de 48 interrogaciones, repartidas entre las dimensiones establecidas, de cada una de las variables, el uso la escala Likert estuvo presente; su diseño de estudio fue experimental, de nivel correlacional descriptivo, asimismo fue transversal en cuanto al tiempo. Lo que obtuvieron fue demostrar que existe una relación positiva del liderazgo con la variable compromiso organizacional, en sus tres tipos y que el liderazgo de tipo transformacional es el que muestra la relación más alta, (R de Spearman = 0.512) por lo que finalizaron demostrando que los trabajadores muestran un mayor compromiso ante un liderazgo transformador, que los ayuda a impulsar los valores la filosofía de la empresa.

Alcázar (2020), mostró la forma como el comportamiento de líderes transformacionales impacta en el compromiso, destaca en esas teorías contemporáneas como la del liderazgo transformacional es una de las más relevantes y resalta la importancia del compromiso organizacional, últimamente su correspondencia con el liderazgo transformacional.

A nivel nacional se tienen, los siguientes estudios, tales como de Vera (2022), tomando como lugar de estudio una unidad ejecutora de salud, realizó un trabajo de investigación en 143 trabajadores teniendo como resultado que ambas variables denominadas una de ellas estilos de liderazgo se vincula significativamente con la otra denominada compromiso organizacional, siendo el valor de Pearson = 0,739 y la significancia de Chi-cuadrado de Pearson = 0,00.

Así mismo, Segura (2022), efectuó un estudio para establecer el vínculo existente entre la cultura y el compromiso organizacional en un compañía de Salud, la población estuvo integrada por 48 trabajadores y en su respuesta descubrió una correlación directa muy alta y con un valor de Rho 0,846 entre cultura y compromiso organización, También, Ramírez (2023) en su indagación y publicación cuyo objetivo fue identificar si había influencia entre liderazgo de tipo transformacional y el compromiso que tenían el recurso humano de la organización, hizo su estudio en 81 profesionales de salud, se evidenció que los mencionados del estudio estiman que el liderazgo transformacional es bueno en un 73% de los participantes en el estudio y mencionando al compromiso organizacional es el 81% que presenta un nivel regular, por lo que se resume que hay una influencia significativa entre ambas en los profesionales de la salud de ese lugar siendo el chi cuadrado = 77.025 y la prueba Pseudo R 0.614.

De acuerdo a Pereira (2022), en su trabajo investigativo para determinar si había o no relación del liderazgo desde su clasificación de estilos y compromiso organizacional en 120 trabajadores, llegó a al resultado concluyente afirmando que hay alta relación entre estos, aseverando que cuando hay un mejor tipo de liderazgo dentro de la empresa, va a ser mayor el compromiso que va a tener el personal de dicha institución. El resultado obtenido con el Rho de Spearman fue $\rho = 0,930$ con una significancia $\rho = 0,000 < 0.05$.

Por otra parte, Martínez (2023) buscó constituir cuál era la relación existente entre el liderazgo y el compromiso de una organización compuesta de 107 enfermeras, llegó a demostrar la presencia de una relación directa entre el liderazgo y el compromiso organizacional siendo su Rho de Spearman 0.779 por lo que concluyó que es positiva alta.

Así mismo, Gutiérrez (2019) en su análisis estableció la relación entre el liderazgo y la dinámica de tipo organizacional en organismos públicos, el estudio se realizó en 250 trabajadores, la conclusión es determinó que sí se encuentra una

relación significativa entre ambas. afirmando que cuando hay ejercicio de liderazgo en una organización habrá mejores condiciones que favorecerán la dinámica dentro de la institución. El coeficiente de Pearson es 0.401

En su estudio, Condori (2021) tomando el ambiente de Obstetricia de un hospital de Andahuaylas desarrolló una exploración entre liderazgo de tipo transformacional y el compromiso que tienen los trabajadores de esa organización en 90 trabajadores, los resultados obtenidos determinaron que ambas variables tienen una baja significancia. El $p < .05$ y el coeficiente de Rho de Spearman 0,386.

Desde los años 1990 hasta la actualidad se vienen desarrollando intentos de estudiar al liderazgo, proponiendo varios modelos contemporáneos, podemos definir como líder a la persona que en una organización tiene la capacidad de influenciar sobre las demás personas de la misma, dirigiéndolas en un camino o dirección sin usar medios coactivos (Martínez, 2022) y la de liderazgo el mecanismo que usa el líder para impactar en otros con la finalidad de alcanzar objetivos en común. (Alcázar, 2020). Para Afsourant et al. (2022) el liderazgo está asociado directa e indirectamente a través de la participación de los colaboradores con el desarrollo de la institución los mismos que esta dispuestos a un intercambio relacionados con el ambiente, valores y el costo - beneficio donde trabajan; este liderazgo se enriquece con las características personales generados en la práctica y en las capacidades del líder, es futurista, explorador y conoce bien la organización (De Gori, 2024; Maldonado y Goll, 2020); motivando, alentando y fortaleciendo las capacidades de decisión a sus colaboradores (Chiş-Manolache, 2022). Esta labor sería segura si al presentarse una problemática interna ya conociéramos las soluciones, pero esto no siempre es así (Heifetz y Linsky, 2021). Es por eso que el líder toma conciencia de sus capacidades y de sus colaboradores para dar soluciones éticas que satisfagan a ambos y logren generar en la empresa un sustento de sus procesos y estar a la vanguardia con la modernidad, tomando en cuenta su cultura (Martínez, 2023; Palma y Mendoza, 2021; Tang, 2022)

Bass (como lo expresa Tortolero y Carreón, 2022) establece tres tipos de líder: transformacional, transaccional y "laissez faire" o correctivo. Los transformacionales, promueve estilos de cultura para todos, sistemas y procesos no tan rígidos, explora otros métodos que impacten en bien de los trabajadores y así transferir en ellos conocimiento. Este líder es carismático lo que le ayuda a llegar a los individuos y los inspira a cumplir con la intención de la empresa, priorizando la comunicación y el

respeto mutuo, inspira al cambio (Jiatong et al., 2022; Karakitapoğlu-Aygün et al., 2023; Peng et al., 2020). Los Transaccionales, van a motivar a los trabajadores por medio de premios si hay resultados graduales positivos, si son negativos otorga sanción, lo que involucra negociación con beneficios de ambas partes. Los correctivos, son de estilo abierto, que no implica involucrarse con el personal ni en las decisiones de la empresa, deja que el personal decida qué hacer y no hacer, aunque implique la determinación de lo que él debe hacer.

Por otro lado, el Compromiso Organizacional es bastante complejo y multidimensional en su análisis, contempla a la organización y a los trabajadores de la misma, con un vínculo entre los actores. Las empresas piden productividad y eficacia, los trabajadores buscan estabilidad laboral asociada al tipo de contrato, beneficios, estatus económico y otros, que van a reforzar sus compromisos ya que se traduce en mejoras económicas individuales y familiares, es por ello que no existe una fórmula que garantice un nivel de compromiso deseado (Coronado-Guzmán et al., 2020; Fabian-Palomino, 2019). Esta variable es definida por Varona (según lo menciona Tortolero y Carreón, 2022) como el producto del intercambio de beneficios múltiples entre organización y trabajadores donde la persona recibe estos beneficios en el cumplimiento de sus actividades asignadas y como la estima que tiene un colaborador con su institución ya que aspira ser distinguido por sus acciones (proactividad, efectividad, mayor compromiso) dentro de la empresa, por lo que busca el logro de objetivos empresariales. Meyer y Allen (mencionado en Vega y Rebolledo, 2020), lo definieron como una característica en la relación trabajador – organización, desde el estado psicológico cuya consecuencia es la continuidad o discontinuidad laboral, siendo sus componentes el deseo, la necesidad o la obligación de permanecer en su trabajo.

Alcázar, (2020) manifiesta que en la teoría de Porter sus componentes psicológicos son 3: lealtad, involucramiento e identificación, sin embargo, Meyer y Allen modifica en: afectivo, normativo y de continuidad lo cual también es sostenido por Tortolero y Carreón, (2022) y Coronado-Guzmán et al., (2022). Con lo cual, se establece 3 dimensiones, el afectivo que implica la sensación del trabajador por un trato justo (Aceptación al cambio, Satisfacción laboral, iniciativa, Desarrollo de otras personas). De continuidad, sensación de obligación de seguir en la empresa por la dedicación en tiempo y esfuerzo en esta además del temor al desempleo o uno que no tenga los mismos beneficios, implica el análisis material de pérdida y ganancia al

irse por lo que termina quedándose en la empresa (Desempeño, Necesidades, Rotación) y Normativo, sensación de lealtad laboral por lo que la empresa ha contribuido en la persona. (Contribución de objetivos, Implicación con la misión, Desarrollo de otras personas) (Coronado-Guzmán et al., 2022; Tortolero y Carreón 2022). El aval de las organizaciones al progreso de su personal conlleva a fortalecer su confianza, lealtad e incrementa la sensación de orgullo, lo que lleva al trabajador a retribuir con iniciativas productivas que ayudan a la mejora de la empresa, generándose así una reciprocidad, fidelizándose y pasando a ser una fuerza laboral con habilidades blandas, leal y comprometida que se traduce en trabajo significativo para la empresa (Khuzaini et al., 2023; Rabiul et al., 2023; Soto et al., 2024; Tian et al., 2020).

La Hipótesis general del presente trabajo de investigación es: existe relación significativa entre liderazgo y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024; siendo las específicas: existe relación significativa entre liderazgo y las dimensiones del compromiso organizacional (afectivo, de continuidad y normativo), en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024.

II. METODOLOGÍA

Acerca de la metodología en esta investigación se afirma que el tipo es básica orientada a un nuevo conocimiento que ayudará a la solución de una problemática actual o futura según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2018); el enfoque es cuantitativo, nivel correlacional simple, el diseño será no experimental pues las variables se mantendrán en estado natural, no se alteró de ninguna forma, menos deliberadamente y se enfocará en la observación y medición de las mismas, este estudio es transversal, dado que analizará los datos obtenidos en determinado momento de tiempo (Agudelo et al., 2008). El esquema metodológico se colocó en los anexos.

Para la variable Liderazgo, la definición conceptual estuvo definida como la persona que en una organización tiene la capacidad de influenciar sobre las demás personas de esta, dirigiéndolas en un camino o dirección sin usar medios coactivos (Martínez, 2022). Para la definición operacional de la variable Liderazgo se contó en 3 dimensiones que fueron: transformacional, transaccional y correctivo. Escala ordinal.

Para la variable Compromiso organizacional se determinó como definición conceptual según Meyer y Allen (mencionado en Vega y Rebolledo, 2020), es la característica en la relación trabajador – organización, desde el estado psicológico cuya consecuencia es la continuidad o discontinuidad laboral, En la variable compromiso organizacional, su definición operacional estuvo determinada por la medición de tres dimensiones que fueron: afectivo, el de continuidad y normativo. Escala ordinal.

La población correspondió a los trabajadores de la institución, incluidos los administrativos y los asistenciales sin distinción de tiempo de servicio o modalidad de contrato como es contrato a tiempo indeterminado, a tiempo parcial, tercerizado, nombrado y otros. Participaron todos los trabajadores sin distinción de grupo profesional, que voluntariamente cooperaron en este estudio y confirmaron mediante el consentimiento informado; fueron eliminados quienes no desearon colaborar en el estudio. La fórmula para determinar el método de muestreo empleado se incluyó en los anexos.

La técnica, fue la encuesta donde se recolectó los datos y se cumplió por cada una de las variables, siendo la variable 1 Liderazgo y la variable 2 Compromiso Organizacional, además los instrumentos que se usaron para este fin fueron usando cuestionarios propios por cada una. El instrumento con los que se midió ambas variables se encuentra dentro del anexo de este del trabajo de investigación.

La validez de los instrumentos nos ayudó a indicar el grado o medida en que el contenido del instrumento mide y avala aquello que realmente se quiere medir (Bernal, 2016). Este instrumento fue revisado por expertos en el tema, siendo en número de 3 y así determinamos la validez del instrumento. Los expertos revisaron el contenido y determinaron que la herramienta fue la adecuada para evaluar las variables en estudio y opinaron que ambas herramientas eran aplicables y apropiadas para medir lo que se buscó investigar, los resultados respaldan la validez, solidez e idoneidad de la herramienta que es importante y fortalece la validez de esta investigación.

Para la confiabilidad de los instrumentos usados incluyeron, la recolección de datos mediante escala bastante conocida como es la escala de Likert. La consistencia interna fue aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach y la recopilación de la data principal se realizó mediante una prueba piloto a 20 colaboradores del centro de salud, cuyo objetivo fue evaluar la confiabilidad de los instrumentos, así como la interpretación de los ítems por parte de los participantes en el estudio.

Recolectada la información se vació en un Excel y luego se trasladó la base de datos al SPSS versión 26, se efectuó el análisis descriptivo, la prueba de normalidad Kolmogorov pues la muestra es > 50. Posteriormente el análisis inferencial a través del Rho Spearman.

Para los aspectos éticos se respetó las disposiciones que se encuentran en el código de ética de la Universidad César Vallejo, en cuanto a las autorías la versión APA, y se ha respetado los derechos de autor con lo que garantizamos los valores de honestidad, alta responsabilidad y el valor de la transparencia que se dieron durante todo el proceso que implica la recolección de datos informativos hasta la culminación en la difusión de los resultados obtenidos. Los denominados integridad y valores de la ética son los baluartes que sostienen esta investigación los mismos que fueron respaldados por los documentos que regulan y orientan el comportamiento ético en la investigación científica.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1 *Variable liderazgo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	22	9.6	9.6
Medio	126	55.3	64.9
Alto	80	35.1	100.0
Total	228	100.0	

En la tabla 1, sobre el resultado obtenido acerca de la variable liderazgo, donde el 55.3% indicaron que se hallan en el nivel medio, el 35.1% alto; por otro lado, el 9.6% un nivel bajo. El resultado obtenido evidencia que el 64.9% del personal de un establecimiento de salud de Lima están ubicados en el nivel medio y bajo acerca de su nivel de liderazgo; mientras que el 35.1% se mostraron con un nivel alto de liderazgo.

Dimensiones

Tabla 2 *Dimensión transformacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	33	14.5	14.5
Medio	81	35.5	50.0
Alto	114	50.0	100.0
Total	228	100.0	

En la tabla 2, se observa los resultados obtenidos acerca del nivel de la dimensión transformacional, donde, se evidencia que se encuentra en un nivel alto con un 50%, el 35.5% medio; mientras que el 14.5% consideran un nivel bajo en el personal de un establecimiento de salud de Lima en el 2024. Lo evidenciado, nos permite afirmar que existe un 50% del personal de un establecimiento de salud de Lima tiene una fortaleza importante un su nivel de liderazgo transformacional, mientras que el otro 50% carece de ello.

Tabla 3 *Dimensión transaccional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	34	14.9	14.9
Medio	116	50.9	65.8
Alto	78	34.2	100.0
Total	228	100.0	

En cuanto a la dimensión transaccional, lo mostrado como tabla 3, evidenciamos un nivel medio con un 50.9%, el 34.2% alto; por otro lado, el 14.9% consideraron un nivel bajo. El resultado sugiere que existe un 65.8% del personal en de un establecimiento de salud de Lima se encuentra en nivel medio y bajo de liderazgo transaccional lo que indica que carecen de esa cualidad.

Tabla 4 *Dimensión correctivo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	91	39.9	39.9
Medio	126	55.3	95.2
Alto	11	4.8	100.0
Total	228	100.0	

En la tabla 4, acerca del nivel de la dimensión correctivo, el 55.3% consideran un nivel medio, el 39.9% bajo; mientras que el 4.8% del personal de un establecimiento de salud de Lima consideraron un nivel alto. Lo obtenido, evidencia un nivel bajo y medio del 95.2% del nivel de liderazgo correctivo en el personal de un establecimiento de salud de Lima lo que indica que es necesario que el personal pueda mejorar en dicha dimensión para brindar un mejor servicio en el establecimiento.

Tabla 5 *Variable compromiso organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	23	10.1	10.1
Medio	160	70.2	80.3
Alto	45	19.7	100.0
Total	228	100.0	

Al respecto de la variable compromiso organizacional, se tiene en la tabla 5, que, el 70.2% indicaron un nivel medio, el 19.7% alto; por otro lado, el 10.1% un nivel bajo de compromiso organizacional. Lo obtenido nos permite afirmar que el 80.3% del personal de un establecimiento de salud de Lima se encuentra categorizada en un nivel medio y bajo lo que indica que carecen del compromiso organizacional; mientras que el 19.7% indican un nivel alto de compromiso organizacional.

Tabla 6 *Dimensión afectivo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	47	20.6	20.6
Medio	136	59.6	80.3
Alto	45	19.7	100.0
Total	228	100.0	

En cuanto a la dimensión afectivo, mostramos la tabla 6, donde se establece que existe un nivel medio con un 59.6%, bajo 20.6%; mientras que el 19.7% un nivel alto en el personal de un establecimiento de salud de Lima. Se visualiza que existe un 80.3% del personal que carece de la dimensión afectivo, y solo el 19.7% consideran que cuentan con un nivel alto de la dimensión afectivo.

Tabla 7 *Dimensión de continuidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	12	5.3	5.3
Medio	171	75.0	80.3
Alto	45	19.7	100.0
Total	228	100.0	

En la tabla 7 acerca del nivel de la dimensión de continuidad, el 75% del personal consideran que esta en el nivel medio, el 19.7% alto; por otro lado, el 5.3% consideraron un nivel bajo. Lo obtenido nos permite afirmar que existe un 80.3% del personal de un establecimiento de salud de Lima que se encuentra en un nivel medio y bajo; y solamente, el 19.7% consideraron un alto nivel.

Tabla 8 *Dimensión normativo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	11	4.8	4.8
Medio	139	61.0	65.8
Alto	78	34.2	100.0
Total	228	100.0	

En referencia a la dimensión normativo, la tabla 8, muestra la existencia de nivel 61% medio, el 34.2% alto; mientras que el 4.8 % un nivel bajo. El resultado obtenido señala que el 34.2% mostraron un nivel alto de compromiso normativo, mientras que el 65.8% mostraron un nivel medio y bajo, lo que indica que el personal de un establecimiento de salud de Lima carece del compromiso normativo.

Análisis inferencial

Tabla 9 *Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0.154	228	0.000
Compromiso organizacional	0.115	228	0.000

En la tabla 9, se muestra que el p-valor de la variable liderazgo y compromiso organizacional es menor a 0.05; por consiguiente, queda evidenciado que los datos de la puntuación no siguen una distribución normal, por consiguiente, para análisis y contrastación de la hipótesis se empleó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 10 *Correlación Rho de Spearman entre liderazgo y compromiso organizacional*

			Liderazgo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	0.723
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	228	228
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	0.723	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	228	228

De acuerdo con la tabla 10, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. con un nivel de correspondencia positiva alta de 0.723 (Rho); se evidencia una relación entre el liderazgo y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024.

Tabla 11 *Correlación Rho de Spearman entre liderazgo y compromiso afectivo*

			Liderazgo	Afectivo
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	0.631
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	228	228
	Afectivo	Coeficiente de correlación	0.631	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	228	228

De acuerdo con la tabla 11, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Con un nivel de correspondencia positiva media de 0.631; interpretamos que se evidencia una relación entre el liderazgo y compromiso afectivo en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024.

Tabla 12 *Correlación Rho de Spearman entre liderazgo y compromiso de continuidad*

			Liderazgo	De continuidad
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	0.658
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	228	228
	De continuidad	Coeficiente de correlación	0.658	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	228	228

De acuerdo con la tabla 12, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Interpretamos que, con un nivel de correspondencia positiva media de 0.658, se evidencia una relación entre el liderazgo y compromiso de continuidad en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024.

Tabla 13 *Correlación Rho de Spearman entre liderazgo y compromiso normativo*

			Liderazgo	Normativo
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	0.621
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	228	228
	Normativo	Coeficiente de correlación	0.621	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	228	228

De acuerdo con la tabla 13, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Interpretamos que con un nivel de correspondencia positiva media de 0.621 se evidencia una asociación entre el liderazgo y compromiso normativo en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se obtuvieron los siguientes resultados descriptivos en concordancia con el objetivo general, donde, del 100% de los encuestados, el 55.3% señalaron tener un nivel de liderazgo regular, y el 70.2% indicaron tener un nivel medio de compromiso organizacional. Los resultados descriptivos se alinean con estudios como el de Ramírez (2023), quien reportó un nivel regular de compromiso organizacional del 81% y un nivel alto de liderazgo del 73%, en contraste con el 55.3% de nivel regular de liderazgo encontrado en el presente estudio. Vera (2022) halló un nivel regular de liderazgo del 39.2% y un nivel alto de compromiso organizacional del 46.2%, lo cual difiere de nuestros resultados, pero sigue mostrando una relación significativa entre ambas variables. Estos hallazgos añaden un respaldo a la afirmación que, ejercer un estilo de liderazgo afecta directamente los componentes del compromiso laboral y esto explicaría por qué los líderes que motivan, alientan e impulsan tienen una mayor aprobación por sus trabajadores (Beraún y Castillo 2024).

Respecto a los resultados a nivel inferencial en este estudio el objetivo general tuvo como resultado una relación significativa entre las dos variables, con un coeficiente de Rho de Spearman = 0.723 y significancia = 0.000, lo que señala una correlación positiva fuerte. Esto demuestra que un liderazgo eficiente está directamente relacionado con un mayor compromiso organizacional. Estos resultados son similares a los resultados obtenidos por Ramírez (2023) y Vera (2022), quienes también encontraron una relación significativa entre ambos en sus correspondientes estudios.

Los resultados obtenidos respaldan la teoría postulada por Salguero y García (2017), quienes afirman que los líderes son seres inspiradores de una visión simultánea enfocada en el futuro, involucrando a todos los miembros de una organización y fomentando un ambiente de trabajo positivo para motivar a otros a alcanzar metas específicas. De manera similar, Esquivel et al. (2018) precisan al liderazgo como un proceso continuo y dinámico que genera resultados con impactos emocionales, ya que se relaciona con el aspecto humano, el cual es impredecible y subjetivo. Asimismo, Parra et al. (2020) caracterizan al líder como un guía que unifica criterios y dirige a las personas hacia objetivos establecidos, contribuyendo significativamente al éxito de la organización.

En correspondencia con el objetivo específico 1, los resultados descriptivos mostrados en la tabla 6, revelan que la mayoría de los encuestados tienen un nivel medio de compromiso afectivo (59.6%), seguido por un 20.6% con un nivel bajo y un 19.7% con un nivel alto. Estos resultados sugieren una prevalencia de nivel medio de compromiso afectivo entre los trabajadores del establecimiento de salud.

Comparando los resultados a nivel descriptivo se alinean con estudios como los de Vera (2022), quien reportó un 47.1% de nivel regular de compromiso afectivo en su estudio. Manera similar, Condori (2021) obtuvo el mismo resultado con el compromiso afectivo del 86.7%. Sin embargo, Ramírez (2023) obtuvo un nivel alto de compromiso afectivo del 75%, lo cual difiere de nuestros resultados. Estas diferencias pueden deberse a la metodología utilizada, el instrumento aplicado y el contexto de los estudios.

En los resultados inferenciales, se determinó una correlación de coeficiente de Rho de Spearman = 0.621 y una significancia = 0.000, lo cual evidencia una correlación positiva media, entre las dos variables. Esto indica que un liderazgo eficiente está directamente relacionado con un mayor compromiso afectivo del personal, demostrando que los empleados se sienten más emocionalmente vinculados a la organización cuando perciben un liderazgo efectivo.

Los hallazgos a nivel inferencial son consistentes con los resultados obtenidos por Vera (2022), Ramírez (2023) y Condori (2021), quienes también encontraron relación directa y significativa entre liderazgo y compromiso afectivo, en sus respectivos estudios. Manifestándose así la presencia de una relacional emocional afectiva de los trabajadores con la institución donde laboran; esto como consecuencia del trato justo, del respeto mostrado a su persona, de sus necesidades y perspectivas.

Los resultados obtenidos apoyan lo postulado por Robbins (2009) respecto al compromiso afectivo, quien sostiene que se trata de una relación emocional, donde el empleado siente que pertenece y se identifica como parte del grupo, es así que esta identificación va a permitir que los líderes inviertan en el mejoramiento de los empleados comprometidos, lo que va a ayudar a su vez a la solución de conflictos laborales y valorar el esfuerzo de la organización para comprender y resolverlos. Asimismo, Guerrero et al (2021) destaca la importancia de procesar la información relevante, señalando que variables como la aceptación al cambio, la satisfacción laboral y la iniciativa son indicadores de la estancia del personal en la organización.

En correlación con el segundo objetivo específico, en relación con la dimensión de compromiso de continuidad, se determinó una relación significativa entre liderazgo y compromiso de continuidad en el personal de un establecimiento de salud en Lima, Perú, en 2024. Estos resultados arrojaron coeficiente de Rho de Spearman = 0.658 con significancia = 0.000, que evidencia, correlación positiva moderada que implica ambas variables.

Este hallazgo sugiere que, un liderazgo eficiente está directamente relacionado con un mayor compromiso de continuidad por parte del personal. Sin embargo, es importante señalar que el compromiso de continuidad se vincula principalmente a los costos percibidos por el empleado al dejar la organización, más que a un vínculo emocional. Esto concuerda con lo planteado por Ibarra (2019), quien sostiene que los empleados permanecen en la organización porque perciben que los costos de irse son mayores que los beneficios de quedarse, lo cual puede estar influenciado por un liderazgo eficaz que proporciona estabilidad y beneficios valorados por el personal.

Los resultados descriptivos presentados en la tabla 7 muestran que la mayoría de los encuestados (75%) tienen un nivel medio de compromiso de continuidad, seguido por un 19,7% con un nivel alto y un 5,3% con un nivel bajo. Estos hallazgos difieren de los de Vera (2022), quien consiguió un nivel alto de 55.6% en compromiso afectivo. Sin embargo, concuerdan con Ramírez (2023), quien reportó un nivel regular de 64% en compromiso de continuidad.

A nivel inferencial, los resultados obtenidos son consistentes con los estudios de Vera (2022), Ramírez (2023) y Condori (2021), quienes también evidenciaron la relación directa y significativa entre liderazgo y compromiso de continuidad en sus respectivas investigaciones. Este hallazgo sugiere que un liderazgo eficiente está directamente relacionado con un mayor compromiso de continuidad por parte del personal. Es importante señalar que el compromiso de continuidad se relaciona principalmente a los costos percibidos por el empleado al dejar la organización, más que a un vínculo emocional.

Los hallazgos de este estudio apoyan la literatura existente, como lo postulado por Tortolero y Carreón (2022), quienes afirman que el compromiso continuo se identifica por el afecto del colaborador a la institución en correlación con el tiempo, dinero y energía invertidos. Variables como, edad, tiempo de servicio, el nivel académico y la formación llamada también capacitación que ha recibido, influyen en el impulso del compromiso continuo, sin apartar la dinámica de los mercados de

trabajo. De la misma forma, Enciso (2020) plantea que el compromiso de continuidad implica una identificación personal de los empleados con la organización, fomentando la innovación y la implementación de ideas creativas y beneficiosas. Este enfoque aborda un proceso de información que comprende tres componentes, aunque el texto original no especifica cuáles son estos componentes.

En correlación con el tercer objetivo específico, se determinó una relación significativa entre liderazgo y compromiso normativo en el personal de un establecimiento de salud en Lima, Perú, en 2024. Los resultados arrojaron un coeficiente de R. Spearman de 0.658 con una significancia de 0.000, lo que evidencia una correlación positiva moderada entre las dos variables. Este hallazgo sugiere que un liderazgo óptimo está directamente relacionado con un mayor compromiso normativo por parte del personal. Sin embargo, es importante señalar que el compromiso normativo se refiere principalmente al sentido de deber moral que el empleado siente hacia la organización, más que a un vínculo emocional. Este resultado apoya lo sostenido por Asmaa (2018), quien describe el compromiso normativo como el grado que el trabajador concibe una obligación moral hacia la organización, manifestada a través de la lealtad y su permanencia en la misma.

En la Tabla 8 se presentan resultados descriptivos que indican, la mayoría de los participantes (61%) exhiben un nivel medio de compromiso normativo, seguido por un 34,2% con un nivel alto y un 4,8% con un nivel bajo. Estos datos sugieren una prevalencia predominante de nivel medio de compromiso normativo entre el personal del establecimiento de salud estudiado.

Estos hallazgos descriptivos difieren parcialmente del estudio de Vera (2022), quien reportó un nivel medio de compromiso normativo del 45.8%. Los resultados sugieren que los empleados permanecen en su puesto de trabajo debido a sus responsabilidades y obligaciones contractuales, posiblemente alineadas con el enfoque que promueve el líder (Bahadori et al., 2021).

En cuanto al análisis inferencial, los resultados concuerdan con los obtenidos por Santiago (2023), Alcázar (2020), Vera (2022) y Ramírez (2023), quienes también evidenciaron correlación positiva y directa entre las variables compromiso normativo y liderazgo. Estos hallazgos refuerzan científicamente los resultados del presente estudio.

Los resultados obtenidos respaldan la literatura existente, como lo postula Ruiz (2013), quien menciona que las emociones de un empleado, para establecerse en la

organización, se basan en un mandato ético de compromiso con la misma. En esta deducción, el raciocinio se une con las emociones, trasladando al colaborador a ser fiel a su empresa debido a la labor desempeñada y a su deseo de desempeñar bien con los estándares establecidos (Tuco, 2017).

En cuanto a las limitaciones, aunque los resultados son prometedores, es importante considerar algunas limitaciones del estudio. La naturaleza correlacional del diseño impide establecer relaciones causales definitivas entre liderazgo y compromiso organizacional. Además, el contexto específico del establecimiento de salud en Lima puede limitar la generalización de los hallazgos a otros contextos. Futuros estudios deberían incorporar diseños longitudinales y experimentales para explorar estas relaciones con mayor profundidad.

Finalmente, los descubrimientos de este estudio tienen sustanciales implicaciones prácticas hacia la gestión del personal en el sector salud. La capacitación de líderes en habilidades de liderazgo transformacional y ético puede aumentar significativamente el compromiso organizacional del personal. Esto, a su vez, puede llevar a una mayor retención de empleados, mejor desempeño y mayor satisfacción laboral.

V. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo objetivo general planteado, se determinó, relación positiva y significativa entre liderazgo y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud en Lima-Perú, en 2024; esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman = 0.723 y significancia = 0.000. Esto subraya la importancia de desarrollar habilidades de liderazgo en los gerentes de salud para mejorar el compromiso y, por ende, la fidelidad del personal del servicio proporcionado por el establecimiento.

Segunda: Existe relación positiva y significativa entre liderazgo y compromiso afectivo del personal del establecimiento de salud en Lima, Perú, en 2024; esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman = 0.631 y una significancia de 0.000. Los trabajadores que sienten una conexión emocional positiva con sus líderes están más inclinados a mostrar lealtad y entusiasmo hacia el establecimiento de salud, lo cual es determinante para la retención del personal y la prestación de una asistencia de calidad. Si mejoramos el liderazgo, también mejoraremos el compromiso afectivo.

Tercera: Se determinó que hay relación significativa y positiva entre liderazgo y compromiso de continuidad en el personal de un establecimiento de salud en Lima, Perú, en 2024; esto de acuerdo con el Rho de Spearman = 0.658 y una significancia = 0.000. Esto indica, los líderes que implementan estrategias de desarrollo profesional y crean un ambiente de trabajo estable pueden influir positivamente en la decisión de los empleados de seguir laborando en la empresa, reduciendo así la rotación de personal, con lo que concluimos que, si mejoramos el liderazgo, el compromiso de continuidad se potenciará.

Cuarta: Se evidencia una relación significativa entre liderazgo y compromiso normativo del personal en un establecimiento de salud en Lima, Perú, en 2024; esto de acuerdo con el Rho de Spearman = 0.621 y significancia = 0.000. Esto sugiere que los empleados que consideran que su líder es ético y comprometido con los valores organizacionales tienden a desarrollar un mayor compromiso normativo, lo que refuerza la estabilidad y cohesión dentro del establecimiento de salud.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Para mejorar el compromiso organizacional, se recomienda implementar programas de formación continua en liderazgo para los gerentes y líderes del establecimiento de salud. Estos programas deben incluir habilidades de comunicación efectiva, gestión de equipos, resolución de conflictos y motivación del personal. Además, es crucial establecer un sistema donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias, lo que aumentará su compromiso y sentimiento de pertenecer a la organización (Puertas et al., 2020).

Segunda: Para mejorar el compromiso afectivo, los líderes deben fomentar un ambiente de trabajo positivo y de apoyo emocional. Se recomienda realizar actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales entre el personal y los líderes. Además, reconocer y recompensar el buen desempeño de manera regular puede acrecentar la satisfacción y así mismo la lealtad del personal. Implementar políticas de bienestar laboral, como programas de salud mental y actividades recreativas, también puede mejorar la conexión

emocional de los empleados con la organización (Khuzaini et al., 2023; Rabiul et al., 2023)

Tercera: Para potenciar el compromiso de continuidad, se recomienda que los líderes ofrezcan oportunidades claras de desarrollo y crecimiento profesional, como programas de capacitación y ascensos. Es importante crear un ambiente de trabajo estable mediante la implementación de políticas laborales justas y beneficios competitivos (Puertas et al., 2020).

Cuarta: Para fortalecer el compromiso normativo, se recomienda que los líderes demuestren consistentemente comportamientos éticos y alineados con los valores organizacionales. Los líderes deben ser modelos que seguir en cuanto a la integridad y la responsabilidad. Es crucial establecer y comunicar claramente aquellos valores, así como cuál es la misión de la organización a todo empleado. Además, se debe fomentar un ambiente de trabajo en el que se celebre y recompense la adhesión a estos valores. (Soto et al., 2024; Tian et al., 2020).

REFERENCIAS

- Agudelo, L., Aignerren, J. y Ruiz, J. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. *La Sociología en sus Escenarios*, (18), 1-46.
<https://hdl.handle.net/10495/2622>
- Afsouran, N., Charkhabi, M., Mohammadkhani, F., & Seidel, L. (2022). The link between transformational leadership and organizational development: testing the mediating role of employees' maturity. *Journal of Management Development*.
<https://doi.org/10.1108/jmd-06-2021-0167>.
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89–122.
- Asmaa, A. (2018) Relationship between Empowerment and Organizational Commitment among Staff Nurses Care. *IOSR Journal of Nursing and Health Science (IOSR-JNHS)* e-ISSN: 2320– 1959.p- ISSN: 2320– 1940 Volume 7, Issue 1 Ver. IX. (Jan- Feb .2018), PP 17-24 Recuperado de URL: <https://translate.google.com/translate?hl=es419&sl=en&u=https://pdfs.semanticscholar.org/fb54/6038990f064a4e78896875fe7>
- Bahadori, M., Ghasemi, M., Hasanpoor, E., Hosseini, S. M., & Alimohammadzadeh, K. (2021). The influence of ethical leadership on the organizational commitment in fire organizations. *International Journal of Ethics and Systems*, 37(1), 145-156.
<https://doi.org/10.1108/IJOES-04-2020-0043>
- Beraún, H., y Castillo, R. (2024). Compromiso laboral y estilos de liderazgo de los trabajadores de una empresa de prestación de salud. *Apuntes De Ciencia & Sociedad*, 12(1), 1-14. Recuperado a partir de <https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/867>
- Chinchay, W. y Chavarry, P. (2021). Leadership in the public sector | Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 5), 650–662.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>
- Chiş-Manolache, D. (2022). The importance of transformational leadership in organisations. *Scientific Research and Education in The Air Force*.
Doi 10.19062/2247-3173.2022.23.19
- Condori, V. (2021). Liderazgo directivo transformacional y compromiso organizacional en los trabajadores del servicio de obstetricia del Hospital Sub Regional de

- Andahuaylas, 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57134/Condori_PV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., y Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia tecnológica*, (60), 6.
- De Gori, E., (2024). Liderazgos en América Latina. Travesías del orden. e-I@tina. *Revista electrónica de estudios latinoamericanos*, 22(86), 1-20.
- Enciso, E. (2020). Mediación del clima entre el liderazgo transformación y el compromiso organizacional.
<http://repositorio.ual.es/handle/10835/10888>
- Esquivel, R., Abreu, J., Vargas, F., & Mursulì, I. (2018). Liderazgo Transformacional en la Educación Universitaria. *Uniandes EPISTEME*, 210-224
- Fabián Palomino, S. M. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1–20.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Guerrero Bejarano, M. A., Manosalvas Vaca, C., Salvador García, C. R., Carhuanchomendoza, I. M., Maino Isaías, A. A., & Silva Siu, D. R. (2021). La mediación de la satisfacción laboral en la relación del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional. *Apuntes Universitarios*, 11(2), 234 - 265.
<https://doi.org/10.17162/au.v11i2.657>.
- Gutiérrez, D., (2019). “Percepción Del Ejercicio De Liderazgo Y Dinámica Organizacional En Los Trabajadores De Las Universidades Públicas De Apurímac Y Cusco 2017 - 2018” [Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/38296>
- Heifetz, R., & Linsky, M. (2021). *Liderazgo sin límites: Mantente vivo ante los peligros del cambio*. Reverté Management.
<https://www.digitaliapublishing.com/a/110601>
- Ibarra, L. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los empleados de la Empresa de Transportes San Martín de Porres de. Para optar el grado académico de Maestría en Administración Estratégica, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3284/LISSETH%20MARIELA%20BARRA%20ESTUPI%C3%91AN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F. y Gill, S. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>.

Kouzes, J., Posner, B., & González Dalmau, A. (2018). *El desafío del liderazgo: Cómo hacer realidad cosas extraordinarias en una organización*. Editorial Reverte. <https://www.digitaliapublishing.com/a/67806>

Khuzaini, K., Basuki, B., Widyanti, R. y Anhar, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Keterlibatan Pegawai Dan Kinerja (Studi pada Sektor Publik). *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*.

<https://doi.org/10.31602/alsh.v9i2.12881>.

Maldonado, C., & Goll, S. (2020). Transformational leadership. In *The SAGE Encyclopedia of Higher Education* (Vol. 4, pp. 1563-1564). SAGE Publications, Inc.

<https://doi.org/10.4135/9781529714395>

Martínez, H. (2022). *Liderazgo Responsable* (1st ed.). ECOE Ediciones.

ISBN 9781449262013

<https://es.everand.com/book/599187265/Liderazgo-responsable>

Martínez, H. (2023). *Carácter y Competencias Del Líder - 1ra Edición*. ECOE Ediciones. ISBN 9789585035034

<https://www.ecoediciones.com/producto/caracter-y-competencias-del-lider-1ra-edicion-impreso/>

Martínez, S. (2023). *Liderazgo y compromiso organizacional en las enfermeras del área de emergencias en un hospital de Tacna, 2022*.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/115126>

Ministerio de Salud (2024). *Clausura el primer programa de liderazgo y gestión por resultados en pandemia*

<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/727593-minsa-clausura-el-primer-programa-de-liderazgo-y-gestion-por-resultados-en-pandemia>

- Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo (2024). *Norma para regular el servicio de dictamen económico laboral para la resolución de conflictos laborales*.
<https://www.gob.pe/es/n/946914>
- OCDE (2018), *Manual de Frascati 2015: Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental*, OECD Publishing, París/FEYCT, Madrid.
<https://doi.org/10.1787/9789264310681-es> .
- Organización Internacional del Trabajo (2022). *Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente*.
<https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oit-celebra-el-compromiso-del-g7-de-invertir-en-capital-humano-y-trabajo>
- Organización Mundial de la Salud (2022, 28 setiembre). La salud mental en el trabajo
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Panamericana de Salud (2023). Nueva estructura organizacional para fortalecer la cooperación Técnica de la OPS
<https://www.paho.org/es/noticias/4-5-2023-nueva-estructura-organizacional-para-fortalecer-cooperacion-tecnica-ops>
- Palma, G., & Mendoza, M. (2021). El Liderazgo en la Administración de Empresas. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 3(12), 14-23.
<https://doi.org/10.53734/eidea.vol3.id100>
- Parra, J., Ortiz, L., & Charry, L. (2020). Diseño del Programa de Clima Organizacional para la Empresa Perdomo y Luna LTDA, con Base en los Conceptos de Liderazgo y Coaching. NEIVA: Informe Final de Grado de la Universidad Cooperativa de Colombia para optar al Título de Ingeniero Industrial.
- Peng, J., Li, M., Wang, Z. y Lin, Y. (2020). Transformational Leadership and Employees' Reactions to Organizational Change: Evidence From a Meta-Analysis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 57, 369-397.
<https://doi.org/10.1177/0021886320920366>.
- Pereira, L. (2022). Estilos de Liderazgo y compromiso organizacional en los trabajadores del Centro de Salud San Gerónimo-2021
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/85901>
- Puertas, E., Sotelo, J., Ramos, G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44(e), 124.

- <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.1244>
- Ramírez, Y. (2023). Liderazgo transformacional en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud del instituto de salud, Lima 2022 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108385/Ramirez_GYS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rabiul, M., Rashed, K., & Rashid, H. (2023). Transformational leadership style and psychological safety to meaningful work: moderating role customer incivility. *Journal of Management Development*. Vol. 43 No. 1, pp. 49-67.
<https://doi.org/10.1108/jmd-09-2023-0292>.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw Hill.
- Ruiz J. (2013). El Compromiso Organizacional: Un Valor Personal Y Empresarial En El Marketing Interno Organizational Commitment: a Personal and Business Value in the Internal. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda Época, 67 - 86.
- Salguero, N., & García, C. (2017). Influencia del Liderazgo Sobre el Clima Organizacional en las Instituciones de Educación Superior. *Boletín Virtual*, 8-4.
- Santiago Torner, C. (2023). Liderazgo ético y compromiso organizacional. El rol inesperado de la motivación intrínseca. *Revista Universidad y Empresa*, 25(45).
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.13169>
- Sarwar, U., Tariq, R., y Yong, Q. (2022). Principals' leadership styles and its impact on teachers' performance at college level. *Front. Psychol.* 13:919693.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.919693>
- Segura, S. (2022) Cultura y compromiso organizacional de los colaboradores de un centro de salud de la región de Lambayeque
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/96726>
- Soto Peralta, O. E., Mogollón Soto, R. A., Caruajulca Salazar, E. D., Atoche Alcas, L. C., & Mestanza Sandoval, C. E. (2024). *Programa de habilidades blandas y clima laboral*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/133856>
- Tang, Dan. (2022). Transformational Leadership Theory in the Chinese Context: Relevance and Limitations. *International Journal of Frontiers in Sociology*, 5(6)
<https://doi.org/10.25236/ijfs.2023.050623>

- Tian, H., Iqbal, S., Akhtar, S., Qalati, S., Anwar, F. y Khan, M. (2020). El impacto del liderazgo transformacional en la retención de empleados: mediación y moderación a través del comportamiento y la comunicación cívicos organizacionales. *Fronteras en Psicología*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00314>.
- Tortolero, R., y Carreón, A. (2022). El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo de los docentes de una universidad de Durango, México. *Tlatemoani: revista académica de investigación*, Vol. 13 (39), 2022, págs. 1-17. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8539136>
- Tucto, V. (2017). "Estilos De Liderazgo Y Compromiso Organizacional Percibida Por Los Enfermeros De La Microred Aparicio Pomares Huánuco; 2017." 100. <http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/610/DIESTRA>
- Vega, M. M. C., & Rebolledo, R. (2020). Autoeficacia: sus efectos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Caso funcionarios de la salud. *Salud de los Trabajadores*, 28(2), 123-134.
- 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_DK S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87137/Vera_DK_S-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Karakitapoğlu-Aygün, Z., Erdogan, B., Caughlin, D., Bauer, T. (2023). Transformational leadership, idiosyncratic deals and employee outcomes. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/pr-07-2022-0470>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Liderazgo	Persona que en una organización tiene la capacidad de influenciar sobre las demás personas de la misma, dirigiéndolas en un camino o dirección sin usar medios coactivos (Martínez, 2022).	Esta variable Liderazgo se va a medir a través de un cuestionario de Liderazgo elaborado por Bass y Abolió (1994) y adaptado por la investigadora, Constituido por 36 Ítems y será medido por la escala de Likert	Transformacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Influencia idealizada 2. Motivación Inspiracional 3. Consideración Individualizada 4. Estimulación Intelectual 	Ordinal Tipo Likert <ul style="list-style-type: none"> • Nunca • De vez en cuando • A veces • Casi siempre • Siempre
			Transaccional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recompensa contingente. 2. Dirección. 3. Proyección 4. Reconocimiento del trabajador. 5. Mejora continua 	
			Correctivo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dirección por excepción pasiva. 2. Evitación del problema 3. Falta de respuesta. 	

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
compromiso organizacional	Meyer y Allen (mencionado en Vega y Rebolledo, 2020) lo definieron como una característica en la relación trabajador – organización, desde el estado psicológico cuya consecuencia es la continuidad o discontinuidad laboral.	Esta variable Compromiso Organizacional se va a medir a través de un cuestionario de Compromiso Organizacional por Pereira y adaptado por la investigadora. Constituido por 18 ítems y será medido por la escala de Likert	Afectivo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aceptación al cambio 2. Satisfacción laboral 3. iniciativa 	Ordinal Tipo Likert <ul style="list-style-type: none"> • Nunca • De vez en cuando • A veces • Casi siempre • Siempre
			De continuidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desempeño 2. Necesidades 3. rotación 	
			Normativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contribución a los objetivos 2. Implicación con la misión 3. Desarrollo de otras personas 	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Encuesta de Liderazgo

Se aplicó un cuestionario que ha sido adaptado del cuestionario multifactorial de Liderazgo de Bass y Abolió (1994), la escala de Likert está determinada por números del 1 al 5 donde: Nunca (1), De vez en cuando (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Se marcará con una "X" en solo una de las alternativas en cada pregunta.

Ítem	1	2	3	4	5
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
1. Siento orgullo de trabajar con él/ella.					
2. Cuando se trata de algo que va a beneficiar al grupo, el/ella, Va más allá de su propio interés.					
3. Se ha ganado mi respeto por la forma en que actúa					
4. Me demuestra el poder y confianza que tiene en sí mismo.					
5. En su diálogo conmigo habla de los valores y creencias más importantes para él/ella					
6. Me hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos					
7. Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones					
8. Lleva un registro de todos los errores					
9. Habla del futuro con optimismo					
10. Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse.					
11. Presenta una convincente visión del futuro					
12. Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos					
13. Reexamina los supuestos cruciales para ver si son adecuados					
14. Considera diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas					
15. Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes					
16. Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado					
17. Dedicar tiempo a la enseñanza y a la formación					
18. Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo					
19. Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que otras personas					

20. Me ayuda a desarrollar mis capacidades					
LIDERAZGO TRANSACCIONAL					
21. Me ayuda a cambio de mis esfuerzos.					
22. Señala de forma concreta quién es el responsable de lograr determinados objetivos de rendimiento					
23. Deja claro lo que uno puede recibir si se consiguen los objetivos.					
24. Expresa satisfacción cuando cumpla las expectativas.					
25. Presta atención a las irregularidades, fallos, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada					
26. Concentra toda su atención en subsanar los errores, reclamaciones y fallos					
27. Lleva un registro de todos los errores					
28. Hace que dirija mi atención hacia las fallas a la hora de cumplir lo establecido					
LIDERAZGO CORRECTIVO					
29. Evita intervenir hasta que los problemas se agravan					
30. Espera a que las cosas vayan mal antes de actuar					
31. Demuestra que cree firmemente en el dicho: "si no está roto, no lo arregles"					
32. Deja que los problemas se vuelvan crónicos antes de actuar					
33. Evita involucrarse cuando surge algún problema importante.					
34. Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella					
35. Evita tomar decisiones.					
36. Retrasa la respuesta a las cuestiones urgentes					

Encuesta de Compromiso organizacional

Se aplicó un cuestionario que ha sido adaptado del cuestionario de Compromiso organizacional de Pereyra (2022), la escala de Likert está determinada por números del 1 al 5 donde: Nunca (1), De vez en cuando (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Se marcará con una "X" en solo una de las alternativas en cada pregunta.

Ítem	1	2	3	4	5
COMPROMISO AFECTIVO					
1. ¿Piensa que sus compañeros de trabajo se adaptan fácilmente a los cambios que se dan laboralmente?					
2. ¿Considera que en su centro de labores se dan las facilidades del caso cuando se presentan cambios en políticas laborales?					
3. ¿Cree que su centro de labores brinda un buen ambiente laboral a su personal?					
4. ¿Considera que en su área de trabajo se encuentran satisfechos con sus respectivos puestos laborales?					
5. ¿Usted cree que sus compañeros de trabajo actúan por iniciativa propia para resolver problemas laborales inesperados?					
6. ¿Cree usted que la iniciativa en su centro de labores es valorada?					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
7. ¿Considera usted que existe un buen desempeño laboral de parte de sus compañeros de labores?					
8. ¿Piensa usted que cuando el personal se siente identificado con su centro de labores el desempeño mejora?					
9. ¿Cree usted que en el lugar donde trabaja se preocupan por las necesidades laborales de su personal?					
10. ¿Usted cree que existen necesidades laborales en el personal de salud que no son atendidas en el momento oportuno?					
11. ¿Usted considera que existe una alta rotación del personal de salud por temas de falta identidad con su institución?					
12. ¿Cree usted que su institución busca mejorar las condiciones laborales que permitan la continuidad de tiempo de su personal?					

COMPROMISO NORMATIVO					
13. ¿Considera usted que el personal de salud esta alineado a los objetivos propuestos por la institución donde labora?					
14. ¿Cree usted que su institución contribuye laboralmente de diversas formas con su personal para lograr los objetivos establecidos?					
15. ¿Cree usted que existe predisposición propia del personal de salud para cumplir con la misión de la institución?					
16. ¿Usted considera que el personal donde labora conoce la misión de la institución como parte un compromiso laboral?					
17. ¿Piensa usted que el personal de salud antiguo apoya con su experiencia al personal nuevo que labora en la institución?					
18. ¿Considera usted que la institución donde labora fomenta el desarrollo de su personal mediante capacitaciones constantes?					

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo y Compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, 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 de la variable:

Liderazgo

Definición de la variable/categoría: **LIDERAZGO**

Persona que en una organización tiene la capacidad de influenciar sobre las demás personas de la misma, dirigiéndolas en un camino o dirección sin usar medios coactivos (Martínez, 2022).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
DIMENSION 1: TRANSFORMACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia idealizada. • Motivación Inspiracional. • Consideración Individualizada. • Estimulación Intelectual. 	1. Siento orgullo de trabajar con él/ella.	1	1	1	1	
		2. Cuando se trata de algo que va a beneficiar al grupo, el/ella, Va más allá de su propio interés.	1	1	1	1	
		3. Se ha ganado mi respeto por la forma en que actúa	1	1	1	1	
		4. Me demuestra el poder y confianza que tiene en sí mismo.	1	1	1	1	
		5. En su diálogo conmigo habla de los valores y creencias más importantes para él/ella	1	1	1	1	
		6. Me hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos	1	1	1	1	
		7. Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones	1	1	1	1	
		8. Lleva un registro de todos los errores	1	1	1	1	
		9. Habla del futuro con optimismo	1	1	1	1	
		10. Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse.	1	1	1	1	
		11. Presenta una convincente visión del futuro	1	1	1	1	
		12. Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos	1	1	1	1	
		13. Reexamina los supuestos cruciales para ver si son adecuados	1	1	1	1	
		14. Considera diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas	1	1	1	1	
		15. Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes	1	1	1	1	
		16. Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado	1	1	1	1	
		17. Dedicar tiempo a la enseñanza y a la formación	1	1	1	1	
		18. Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo	1	1	1	1	
		19. Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que otras personas	1	1	1	1	
		20. Me ayuda a desarrollar mis capacidades	1	1	1	1	

DIMENSIÓN 2: TRANSACCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa contingente. • Dirección. • Proyección. • Reconocimiento del trabajador. • Mejora continua. 	21. Me ayuda a cambio de mis esfuerzos.	1	1	1	1	
		22. Señala de forma concreta quién es el responsable de lograr determinados objetivos de rendimiento	1	1	1	1	
		23. Deja claro lo que uno puede recibir si se consiguen los objetivos.	1	1	1	1	
		24. Expresa satisfacción cuando cumpla las expectativas.	1	1	1	1	
		25. Presta atención a las irregularidades, fallos, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada	1	1	1	1	
		26. Concentra toda su atención en subsanar los errores, reclamaciones y fallos	1	1	1	1	
		27. Lleva un registro de todos los errores	1	1	1	1	
		28. Hace que dirija mi atención hacia las fallas a la hora de cumplir lo establecido	1	1	1	1	

DIMENSIÓN 3: CORRECTIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección por excepción pasiva • Evitación del problema • Falta de respuesta 	29. Evita intervenir hasta que los problemas se agravan	1	1	1	1	
		30. Espera a que las cosas vayan mal antes de actuar	1	1	1	1	
		31. Demuestra que cree firmemente en el dicho: "si no está roto, no lo arregles"	1	1	1	1	
		32. Deja que los problemas se vuelvan crónicos antes de actuar	1	1	1	1	
		33. Evita involucrarse cuando surge algún problema importante.	1	1	1	1	
		34. Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella	1	1	1	1	
		35. Evita tomar decisiones.	1	1	1	1	
36. Retrasa la respuesta a las cuestiones urgentes	1	1	1	1			

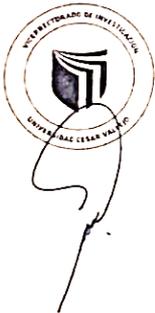
Nombre del instrumento	Matriz de validación del cuestionario de la variable: LIDERAZGO	
Objetivo del instrumento	Medir el grado de compromiso que tienen los trabajadores de un establecimiento de salud de Lima – Perú, 2024	
Nombres y apellidos del experto	Vilma Agustina Monsalve Salas	
Documento de identidad	16523358	
Años de experiencia en el área	20	
Máximo Grado Académico	Maestro	
Nacionalidad	Peruana	
Institución	Minsa	
Cargo	Tecnólogo Médico	
Número telefónico	995696758	
Firma	 Mag. Vilma Agustina Monsalve Salas Tecnólogo Médico Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica C.T.M.P. 5303	
Fecha	13/05/2024	

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, 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 de la variable: Compromiso organizacional

Definición de la variable/categoría: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Es el apego que tiene un trabajador con su institución en la búsqueda de ser reconocido por sus acciones dentro de la empresa y que lo lleva al cumplimiento de los objetivos de la misma (Vega, M y Revoredo, R., 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación al cambio • Satisfacción laboral • iniciativa 	1. ¿Piensa que sus compañeros de trabajo se adaptan fácilmente a los cambios que se dan laboralmente?	1	1	1	1	
		2. ¿Considera que en su centro de labores se dan las facilidades del caso cuando se presentan cambios en políticas laborales?	1	1	1	1	
		3. ¿Cree que su centro de labores brinda un buen ambiente laboral a su personal?	1	1	1	1	
		4. ¿Considera que en su área de trabajo se encuentran satisfechos con sus respectivos puestos laborales?	1	1	1	1	
		5. ¿Usted cree que sus compañeros de trabajo actúan por iniciativa propia para resolver problemas laborales inesperados?	1	1	1	1	
		6. ¿Cree usted que la iniciativa en su centro de labores es valorada?	1	1	1	1	
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Necesidades • rotación 	7. ¿Considera usted que existe un buen desempeño laboral de parte de sus compañeros de labores?	1	1	1	1	
		8. ¿Piensa usted que cuando el personal se siente identificado con su centro de labores el desempeño mejora?	1	1	1	1	
		9. ¿Cree usted que en el lugar donde trabaja se preocupan por las necesidades laborales de su personal?	1	1	1	1	
		10. ¿Usted cree que existen necesidades laborales en el personal de salud que no son atendidas en el momento oportuno?	1	1	1	1	
		11. ¿Usted considera que existe una alta rotación del personal de salud por temas de falta de identidad con su institución?	1	1	1	1	
		12. ¿Cree usted que su institución busca mejorar las condiciones laborales que permitan la continuidad de tiempo de su personal?	1	1	1	1	

DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	<ul style="list-style-type: none"> Contribución a los objetos Implicación con la misión Desarrollo de otras personas 	13. ¿Considera usted que el personal de salud esta alineado a los objetivos propuestos por la institución donde labora?	1	1	1	1	
		14. ¿Cree usted que su institución contribuye laboralmente de diversas formas con su personal para lograr los objetivos establecidos?	1	1	1	1	
		15. ¿Cree usted que existe predisposición propia del personal de salud para cumplir con la misión de la institución?	1	1	1	1	
		16. ¿Usted considera que el personal donde labora conoce la misión de la institución como parte un compromiso laboral?	1	1	1	1	
		17. ¿Piensa usted que el personal de salud antiguo apoya con su experiencia al personal nuevo que labora en la institución?	1	1	1	1	
		18. ¿Considera usted que la institución donde labora fomenta el desarrollo de su personal mediante capacitaciones constantes?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Matriz de validación del cuestionario de la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Medir el grado de compromiso que tienen los trabajadores de un establecimiento de salud de Lima – Perú, 2024
Nombres y apellidos del experto	Vilma Agustina Monsalve Salas
Documento de identidad	16523358
Años de experiencia en el área	20
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución	Minsa
Cargo	Tecnólogo Médico
Número telefónico	995696758
Firma	 Mag. Vilma Agustina Monsalve Salas Tecnólogo Médico Laboratorio Clínico y Análisis Parasitológico C.T.M.P. 5383
Fecha	13/05/2024

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

MONSALVE SALAS, VILMA AGUSTINA DNI 16523358	Fecha de diploma: 22/04/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO PERU
MONSALVE SALAS, VILMA AGUSTINA DNI 16523358	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 11/05/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/08/2015 Fecha egreso: 20/08/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo y Compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, 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 de la variable:

Liderazgo

Definición de la variable/categoría: **LIDERAZGO**

Persona que en una organización tiene la capacidad de influenciar sobre las demás personas de la misma, dirigiéndolas en un camino o dirección sin usar medios coactivos (Martínez, 2022).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
DIMENSION 1: TRANSFORMACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia idealizada. • Motivación Inspiracional. • Consideración Individualizada. • Estimulación Intelectual. 	1. Siento orgullo de trabajar con él/ella.		(
		2. Cuando se trata de algo que va a beneficiar al grupo, el/ella, Va más allá de su propio interés.			(
		3. Se ha ganado mi respeto por la forma en que actúa				(
		4. Me demuestra el poder y confianza que tiene en sí mismo.					
		5. En su diálogo conmigo habla de los valores y creencias más importantes para él/ella					
		6. Me hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos					
		7. Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones		(
		8. Lleva un registro de todos los errores					
		9. Habla del futuro con optimismo					
		10. Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse.		(
		11. Presenta una convincente visión del futuro					
		12. Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos					
		13. Reexamina los supuestos cruciales para ver si son adecuados				(
		14. Considera diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas					
		15. Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes					
		16. Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado					
		17. Dedicar tiempo a la enseñanza y a la formación					
		18. Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo			(
		19. Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que otras personas					
		20. Me ayuda a desarrollar mis capacidades		(

DIMENSIÓN 2: TRANSACCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa contingente. • Dirección. • Proyección. • Reconocimiento del trabajador. • Mejora continua. 	21. Me ayuda a cambio de mis esfuerzos.	1	1	1	1	
		22. Señala de forma concreta quién es el responsable de lograr determinados objetivos de rendimiento	1	1	1	1	
		23. Deja claro lo que uno puede recibir si se consiguen los objetivos.	1	1	1	1	
		24. Expresa satisfacción cuando cumplo las expectativas.	1	1	1	1	
		25. Presta atención a las irregularidades, fallos, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada	1	1	1	1	
		26. Concentra toda su atención en subsanar los errores, reclamaciones y fallos	1	1	1	1	
		27. Lleva un registro de todos los errores	1	1	1	1	
		28. Hace que dirija mi atención hacia las fallas a la hora de cumplir lo establecido	1	1	1	1	

DIMENSIÓN 3: CORRECTIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección por excepción pasiva • Evitación del problema • Falta de respuesta 	29. Evita intervenir hasta que los problemas se agravan	1	1	1	1	
		30. Espera a que las cosas vayan mal antes de actuar	1	1	1	1	
		31. Demuestra que cree firmemente en el dicho: "si no está roto, no lo arregles"	1	1	1	1	
		32. Deja que los problemas se vuelvan crónicos antes de actuar	1	1	1	1	
		33. Evita involucrarse cuando surge algún problema importante.	1	1	1	1	
		34. Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella	1	1	1	1	
		35. Evita tomar decisiones.	1	1	1	1	
		36. Retrasa la respuesta a las cuestiones urgentes	1	1	1	1	

Nombre del instrumento	Matriz de validación del cuestionario de la variable: LIDERAZGO
Objetivo del instrumento	Medir el grado de compromiso que tienen los trabajadores de un establecimiento de salud de Lima – Perú, 2024
Nombres y apellidos del experto	Ulises José Luis Cáceres Chacón
Documento de identidad	10139629
Años de experiencia en el área	26
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruano
Institución	EsSalud
Cargo	Tecnólogo Médico
Número telefónico	997790532
Firma	 <p>ESALUD HNERM Lic. ULISES CÁCERES CHACÓN C.T.M. 4911 Coordinador de Tecnologías Médicas Serv. Rehab. Sistema Locomotor y Cardiovasc.</p>
Fecha	13/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, 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 de la variable: Compromiso organizacional

Definición de la variable/categoría: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Es el apego que tiene un trabajador con su institución en la búsqueda de ser reconocido por sus acciones dentro de la empresa y que lo lleva al cumplimiento de los objetivos de la misma (Vega, M y Revoredo, R., 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación al cambio • Satisfacción laboral • iniciativa 	1. ¿Piensa que sus compañeros de trabajo se adaptan fácilmente a los cambios que se dan laboralmente?					
		2. ¿Considera que en su centro de labores se dan las facilidades del caso cuando se presentan cambios en políticas laborales?					
		3. ¿Cree que su centro de labores brinda un buen ambiente laboral a su personal?					
		4. ¿Considera que en su área de trabajo se encuentran satisfechos con sus respectivos puestos laborales?					
		5. ¿Usted cree que sus compañeros de trabajo actúan por iniciativa propia para resolver problemas laborales inesperados?					
		6. ¿Cree usted que la iniciativa en su centro de labores es valorada?					
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Necesidades • rotación 	7. ¿Considera usted que existe un buen desempeño laboral de parte de sus compañeros de labores?					
		8. ¿Piensa usted que cuando el personal se siente identificado con su centro de labores el desempeño mejora?					
		9. ¿Cree usted que en el lugar donde trabaja se preocupan por las necesidades laborales de su personal?					
		10. ¿Usted cree que existen necesidades laborales en el personal de salud que no son atendidas en el momento oportuno?					
		11. ¿Usted considera que existe una alta rotación del personal de salud por temas de falta identidad con su institución?					
		12. ¿Cree usted que su institución busca mejorar las condiciones laborales que permitan la continuidad de tiempo de su personal?					

DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	<ul style="list-style-type: none"> Contribución a los objetivos Implicación con la misión Desarrollo de otras personas 	13. ¿Considera usted que el personal de salud esta alineado a los objetivos propuestos por la institución donde labora?	1	1	1	1
		14. ¿Cree usted que su institución contribuye laboralmente de diversas formas con su personal para lograr los objetivos establecidos?	1	1	1	1
		15. ¿Cree usted que existe predisposición propia del personal de salud para cumplir con la misión de la institución?	1	1	1	1
		16. ¿Usted considera que el personal donde labora conoce la misión de la institución como parte un compromiso laboral?	1	1	1	1
		17. ¿Piensa usted que el personal de salud antiguo apoya con su experiencia al personal nuevo que labora en la institución?	1	1	1	1
		18. ¿Considera usted que la institución donde labora fomenta el desarrollo de su personal mediante capacitaciones constantes?	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Matriz de validación del cuestionario de la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Medir el grado de compromiso que tienen los trabajadores de un establecimiento de salud de Lima – Perú, 2024
Nombres y apellidos del experto	Ulises José Luis Cáceres Chacón
Documento de identidad	10139629
Años de experiencia en el área	26
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruano
Institución	EsSalud
Cargo	Tecnólogo Médico
Número telefónico	997790532
Firma	 <p>ESSALUD HNERM DR. ULISES CÁCERES CHACÓN C.T.M.P. 484 Coordinador de Tecnología Médica Serv. (Instituto Sierrita Luzón y Cárterose)</p>
Fecha	13/05/2024

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

CACERES CHACON, ULISES JOSE LUIS DNI 10139629	Fecha de diploma: 07/02/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/05/2015 Fecha egreso: 26/07/2019	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU
CACERES CHACON, ULISES JOSE LUIS DNI 10139629	MAESTRO DE GESTION EN SALUD Fecha de diploma: 30/09/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 27/01/2020 Fecha egreso: 29/05/2021	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. PERU

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo y Compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, 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 de la variable:

Liderazgo

Definición de la variable/categoría: **LIDERAZGO**

Persona que en una organización tiene la capacidad de influenciar sobre las demás personas de la misma, dirigiéndolas en un camino o dirección sin usar medios coactivos (Martínez, 2022).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
DIMENSION 1: TRANSFORMACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Influencia idealizada. • Motivación Inspiracional. • Consideración Individualizada. • Estimulación Intelectual. 	1. Siento orgullo de trabajar con él/ella.	1	1	1	1	
		2. Cuando se trata de algo que va a beneficiar al grupo, el/ella, Va más allá de su propio interés.	1	1	1	1	
		3. Se ha ganado mi respeto por la forma en que actúa	1	1	1	1	
		4. Me demuestra el poder y confianza que tiene en sí mismo.	1	1	1	1	
		5. En su diálogo conmigo habla de los valores y creencias más importantes para él/ella	1	1	1	1	
		6. Me hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos	1	1	1	1	
		7. Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones	1	1	1	1	
		8. Lleva un registro de todos los errores	1	1	1	1	
		9. Habla del futuro con optimismo	1	1	1	1	
		10. Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse.	1	1	1	1	
		11. Presenta una convincente visión del futuro	1	1	1	1	
		12. Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos	1	1	1	1	
		13. Reexamina los supuestos cruciales para ver si son adecuados	1	1	1	1	
		14. Considera diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas	1	1	1	1	
		15. Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes	1	1	1	1	
		16. Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado	1	1	1	1	
		17. Dedicar tiempo a la enseñanza y a la formación	1	1	1	1	
		18. Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo	1	1	1	1	
		19. Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que otras personas	1	1	1	1	
		20. Me ayuda a desarrollar mis capacidades	1	1	1	1	

DIMENSIÓN 2: TRANSACCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensa contingente. • Dirección. • Proyección. • Reconocimiento del trabajador. • Mejora continua. 	21. Me ayuda a cambio de mis esfuerzos.	1	1	1	1	
		22. Señala de forma concreta quién es el responsable de lograr determinados objetivos de rendimiento	1	1	1	1	
		23. Deja claro lo que uno puede recibir si se consiguen los objetivos.	1	1	1	1	
		24. Expresa satisfacción cuando cumpla las expectativas.	1	1	1	1	
		25. Presta atención a las irregularidades, fallos, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada	1	1	1	1	
		26. Concentra toda su atención en subsanar los errores, reclamaciones y fallos	1	1	1	1	
		27. Lleva un registro de todos los errores	1	1	1	1	
		28. Hace que dirija mi atención hacia las fallas a la hora de cumplir lo establecido	1	1	1	1	

DIMENSIÓN 3: CORRECTIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección por excepción pasiva • Evitación del problema • Falta de respuesta 	29. Evita intervenir hasta que los problemas se agravan	1	1	1	1	
		30. Espera a que las cosas vayan mal antes de actuar	1	1	1	1	
		31. Demuestra que cree firmemente en el dicho: "si no está roto, no lo arregles"	1	1	1	1	
		32. Deja que los problemas se vuelvan crónicos antes de actuar	1	1	1	1	
		33. Evita involucrarse cuando surge algún problema importante.	1	1	1	1	
		34. Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella	1	1	1	1	
		35. Evita tomar decisiones.	1	1	1	1	
		36. Retrasa la respuesta a las cuestiones urgentes	1	1	1	1	

Nombre del instrumento	Matriz de validación del cuestionario de la variable: LIDERAZGO
Objetivo del instrumento	Medir el grado de compromiso que tienen los trabajadores de un establecimiento de salud de Lima – Perú, 2024
Nombres y apellidos del experto	Waynner Sánchez García
Documento de identidad	42515480
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución	EsSalud
Cargo	Tecnólogo Médico
Número telefónico	
Firma	
Fecha	13/05/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Liderazgo y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, 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 de la variable: Compromiso organizacional

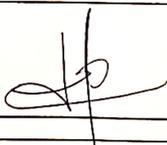
Definición de la variable/categoría: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Es el apego que tiene un trabajador con su institución en la búsqueda de ser reconocido por sus acciones dentro de la empresa y que lo lleva al cumplimiento de los objetivos de la misma (Vega, M y Revoredo, R., 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación al cambio • Satisfacción laboral • iniciativa 	1. ¿Piensa que sus compañeros de trabajo se adaptan fácilmente a los cambios que se dan laboralmente?	1	1	1	1	
		2. ¿Considera que en su centro de labores se dan las facilidades del caso cuando se presentan cambios en políticas laborales?	1	1	1	1	
		3. ¿Cree que su centro de labores brinda un buen ambiente laboral a su personal?	1	1	1	1	
		4. ¿Considera que en su área de trabajo se encuentran satisfechos con sus respectivos puestos laborales?	1	1	1	1	
		5. ¿Usted cree que sus compañeros de trabajo actúan por iniciativa propia para resolver problemas laborales inesperados?	1	1	1	1	
		6. ¿Cree usted que la iniciativa en su centro de labores es valorada?	1	1	1	1	
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Necesidades • rotación 	7. ¿Considera usted que existe un buen desempeño laboral de parte de sus compañeros de labores?	1	1	1	1	
		8. ¿Piensa usted que cuando el personal se siente identificado con su centro de labores el desempeño mejora?	1	1	1	1	
		9. ¿Cree usted que en el lugar donde trabaja se preocupan por las necesidades laborales de su personal?	1	1	1	1	
		10. ¿Usted cree que existen necesidades laborales en el personal de salud que no son atendidas en el momento oportuno?	1	1	1	1	
		11. ¿Usted considera que existe una alta rotación del personal de salud por temas de falta identidad con su institución?	1	1	1	1	
		12. ¿Cree usted que su institución busca mejorar las condiciones laborales que permitan la continuidad de tiempo de su personal?	1	1	1	1	

DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	<ul style="list-style-type: none"> Contribución a los objetos Implicación con la misión Desarrollo de otras personas 	13. ¿Considera usted que el personal de salud esta alineado a los objetivos propuestos por la institución donde labora?	1	1	1	1	
		14. ¿Cree usted que su institución contribuye laboralmente de diversas formas con su personal para lograr los objetivos establecidos?	1	1	1	1	
		15. ¿Cree usted que existe predisposición propia del personal de salud para cumplir con la misión de la institución?	1	1	1	1	
		16. ¿Usted considera que el personal donde labora conoce la misión de la institución como parte un compromiso laboral?	1	1	1	1	
		17. ¿Piensa usted que el personal de salud antiguo apoya con su experiencia al personal nuevo que labora en la institución?	1	1	1	1	
		18. ¿Considera usted que la institución donde labora fomenta el desarrollo de su personal mediante capacitaciones constantes?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Matriz de validación del cuestionario de la variable: COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Objetivo del instrumento	Medir el grado de compromiso que tienen los trabajadores de un establecimiento de salud de Lima – Perú, 2024
Nombres y apellidos del experto	Waynner Sánchez García
Documento de identidad	42515480
Años de experiencia en el área	10
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución	EsSalud
Cargo	Tecnólogo Médico
Número telefónico	
Firma	
Fecha	13/05/2024

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

SANCHEZ GARCIA, WAYNNER DNI 42515480	Fecha de diploma: 11/03/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
SANCHEZ GARCIA, WAYNNER DNI 42515480	MAGISTER EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 28/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/03/2013 Fecha egreso: 20/12/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU

4.- Resultados del análisis de consistencia interna

Instrumento: Liderazgo

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.925	0.933	36

Estadísticas de elemento				
		Media	Desv. Desviación	N
1	Siento orgullo de trabajar con él/ella.	3.80	0.997	30
2	Cuando se trata de algo que va a beneficiar al grupo, el/ella, Va más allá de su propio interés.	3.77	0.971	30
3	Se ha ganado mi respeto por la forma en que actúa.	3.87	0.860	30
4	Me demuestra el poder y confianza que tiene en sí mismo.	3.80	0.961	30
5	En su diálogo conmigo habla de los valores y creencias más importantes para él/ella.	3.37	1.273	30
6	Me hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.	3.67	1.155	30
7	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones.	3.67	0.959	30
8	Lleva un registro de todos los errores.	3.00	0.983	30
9	Habla del futuro con optimismo.	3.73	1.015	30
10	Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse.	3.97	0.964	30
11	Presenta una convincente visión del futuro.	3.70	1.088	30
12	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos.	3.87	0.937	30
13	Reexamina los supuestos cruciales para ver si son adecuados.	3.47	0.860	30
14	Considera diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas.	3.67	1.028	30
15	Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes.	3.37	1.326	30

16	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado.	3.43	1.165	30
17	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación.	3.53	1.042	30
18	Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo.	2.63	1.273	30
19	Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que otras personas.	3.33	1.124	30
20	Me ayuda a desarrollar mis capacidades.	3.37	1.129	30
21	Me ayuda a cambio de mis esfuerzos.	3.43	0.971	30
22	Señala de forma concreta quién es el responsable de lograr determinados objetivos de rendimiento.	3.23	1.073	30
23	Deja claro lo que uno puede recibir si se consiguen los objetivos.	3.07	1.413	30
24	Expresa satisfacción cuando cumpla las expectativas.	3.73	1.015	30
25	Presta atención a las irregularidades, fallos, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada.	3.57	1.006	30
26	Concentra toda su atención en subsanar los errores, reclamaciones y fallos.	3.40	1.070	30
27	Lleva un registro de todos los errores.	2.80	1.126	30
28	Hace que dirija mi atención hacia las fallas a la hora de cumplir lo establecido.	3.17	0.986	30
29	Evita intervenir hasta que los problemas se agravan.	2.77	1.040	30
30	Espera a que las cosas vayan mal antes de actuar.	2.17	1.177	30
31	Demuestra que cree firmemente en el dicho: "si no está roto, no lo arregles".	2.37	0.964	30
32	Deja que los problemas se vuelvan crónicos antes de actuar.	2.50	1.333	30
33	Evita involucrarse cuando surge algún problema importante.	2.50	1.333	30
34	Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella.	3.00	1.287	30
35	Evita tomar decisiones.	2.57	1.194	30
36	Retrasa la respuesta a las cuestiones urgentes.	2.27	1.112	30

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3.265	2.167	3.967	1.800	1.831	0.263	36
Varianzas de elemento	1.206	0.740	1.995	1.255	2.696	0.102	36
Covarianzas entre elementos	0.307	-1.293	1.707	3.000	-1.320	0.290	36
Correlacione s entre elementos	0.281	-0.732	0.961	1.693	-1.313	0.197	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1 Siento orgullo de trabajar con él/ella.	113.73	396.271	0.844	0.919
2 Cuando se trata de algo que va a beneficiar al grupo, el/ella, Va más allá de su propio interés.	113.77	411.289	0.470	0.923
3 Se ha ganado mi respeto por la forma en que actúa.	113.67	404.782	0.728	0.921
4 Me demuestra el poder y confianza que tiene en sí mismo.	113.73	401.995	0.722	0.921
5 En su diálogo conmigo	114.17	390.971	0.758	0.919

	habla de los valores y creencias más importantes para él/ella.				
6	Me hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.	113.87	390.740	0.847	0.919
7	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones.	113.87	397.223	0.853	0.919
8	Lleva un registro de todos los errores.	114.53	410.602	0.481	0.923
9	Habla del futuro con optimismo.	113.80	400.717	0.714	0.921
10	Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse.	113.57	402.461	0.707	0.921
11	Presenta una convincente visión del futuro.	113.83	392.075	0.870	0.919
12	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos.	113.67	397.471	0.867	0.919
13	Reexamina los supuestos cruciales para ver si son adecuados.	114.07	406.823	0.668	0.921

14	Considera diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas.	113.87	395.982	0.823	0.919
15	Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes.	114.17	392.971	0.685	0.920
16	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado.	114.10	390.852	0.836	0.919
17	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación.	114.00	394.000	0.862	0.919
18	Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo.	114.90	417.610	0.221	0.926
19	Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones que otras personas.	114.20	398.648	0.687	0.921
20	Me ayuda a desarrollar mis capacidades.	114.17	390.695	0.869	0.918
21	Me ayuda a cambio de mis esfuerzos.	114.10	399.679	0.775	0.920

22	Señala de forma concreta quién es el responsable de lograr determinados objetivos de rendimiento.	114.30	403.941	0.595	0.922
23	Deja claro lo que uno puede recibir si se consiguen los objetivos.	114.47	401.706	0.478	0.923
24	Expresa satisfacción cuando cumpla las expectativas.	113.80	396.855	0.813	0.920
25	Presta atención a las irregularidades, fallos, excepciones y desviaciones con respecto a la norma esperada.	113.97	400.516	0.725	0.920
26	Concentra toda su atención en subsanar los errores, reclamaciones y fallos.	114.13	398.051	0.739	0.920
27	Lleva un registro de todos los errores.	114.73	411.375	0.396	0.924
28	Hace que dirija mi atención hacia las fallas a la hora de	114.37	414.792	0.373	0.924

	cumplir lo establecido.				
29	Evita intervenir hasta que los problemas se agravan.	114.77	430.944	-0.030	0.928
30	Espera a que las cosas vayan mal antes de actuar.	115.37	438.792	-0.191	0.931
31	Demuestra que cree firmemente en el dicho: "si no está roto, no lo arregles".	115.17	430.420	-0.015	0.928
32	Deja que los problemas se vuelvan crónicos antes de actuar.	115.03	446.930	-0.319	0.934
33	Evita involucrarse cuando surge algún problema importante.	115.03	451.206	-0.393	0.934
34	Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella.	114.53	400.326	0.559	0.922
35	Evita tomar decisiones.	114.97	443.551	-0.283	0.932
36	Retrasa la respuesta a las cuestiones urgentes.	115.27	435.306	-0.125	0.930

Instrumento: Compromiso Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.893	0.902	18

Estadísticas de elemento

		Media	Desv. Desviación	N
1	Piensa que sus compañeros de trabajo se adaptan fácilmente a los cambios que se dan laboralmente?	3.30	0.837	30
2	Considera que en su centro de labores se dan las facilidades del caso cuando se presentan cambios en políticas laborales?	3.03	0.765	30
3	Cree que su centro de labores brinda un buen ambiente laboral a su personal?	3.10	1.094	30
4	Considera que en su área de trabajo se encuentran satisfechos con sus respectivos puestos laborales?	3.40	0.968	30
5	Usted cree que sus compañeros de trabajo actúan por iniciativa propia para resolver problemas laborales inesperados?	2.93	1.112	30
6	Cree usted que la iniciativa en su centro de labores es valorada?	2.90	1.125	30
7	Considera usted que existe un buen desempeño laboral de parte de sus compañeros de labores?	3.57	0.728	30
8	Piensa usted que cuando el personal se siente identificado con su centro de labores el desempeño mejora?	4.03	1.159	30
9	Cree usted que en el lugar donde trabaja se preocupan por las necesidades laborales de su personal?	3.07	1.311	30
10	Usted cree que existen necesidades laborales en el personal de salud que no son atendidas en el momento oportuno?	3.17	1.147	30
11	Usted considera que existe una alta rotación del personal de salud por temas de falta identidad con su institución?	2.73	1.202	30

12	¿Cree usted que su institución busca mejorar las condiciones laborales que permitan la continuidad de tiempo de su personal?	3.00	1.145	30
13	¿Considera usted que el personal de salud esta alineado a los objetivos propuestos por la institución donde labora?	3.10	0.995	30
14	¿Cree usted que su institución contribuye laboralmente de diversas formas con su personal para lograr los objetivos establecidos?	3.13	1.106	30
15	¿Cree usted que existe predisposición propia del personal de salud para cumplir con la misión de la institución?	3.60	0.894	30
16	¿Usted considera que el personal donde labora conoce la misión de la institución como parte un compromiso laboral?	3.33	1.061	30
17	¿Piensa usted que el personal de salud antiguo apoya con su experiencia al personal nuevo que labora en la institución?	3.40	1.429	30
18	¿Considera usted que la institución donde labora fomenta el desarrollo de su personal mediante capacitaciones constantes?	3.47	1.167	30

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	3.237	2.733	4.033	1.300	1.476	0.096	18
Varianzas de elemento	1.174	0.530	2.041	1.511	3.852	0.145	18
Covarianzas entre elementos	0.371	-0.752	1.310	2.062	-1.743	0.149	18
Correlaciones entre elementos	0.338	-0.507	0.897	1.405	-1.768	0.099	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	
1	¿Piensa que sus compañeros de trabajo se adaptan fácilmente a los cambios que se dan laboralmente?	54.97	121.895	0.651	0.971	0.884
2	¿Considera que en su centro de labores se dan las facilidades del caso cuando se presentan cambios en políticas laborales?	55.23	124.047	0.586	0.974	0.887
3	¿Cree que su centro de labores brinda un buen ambiente laboral a su personal?	55.17	113.799	0.841	0.969	0.876
4	¿Considera que en su área de trabajo se encuentran satisfechos con sus respectivos puestos laborales?	54.87	118.671	0.711	0.971	0.882
5	¿Usted cree que sus compañeros de trabajo actúan por iniciativa propia para resolver problemas laborales inesperados?	55.33	124.437	0.360	0.578	0.893
6	¿Cree usted que la iniciativa en su centro de labores es valorada?	55.37	114.999	0.761	0.986	0.879
7	¿Considera usted que existe un buen desempeño laboral de parte de sus compañeros de labores?	54.70	124.562	0.586	0.940	0.887
8	¿Piensa usted que cuando el personal se siente identificado con su centro de labores el desempeño mejora?	54.23	120.806	0.489	0.866	0.889
9	¿Cree usted que en el lugar donde trabaja se preocupan por las necesidades laborales de su personal?	55.20	112.372	0.738	0.976	0.879

10	¿Usted cree que existen necesidades laborales en el personal de salud que no son atendidas en el momento oportuno?	55.10	138.438	-0.190	0.777	0.910
11	¿Usted considera que existe una alta rotación del personal de salud por temas de falta identidad con su institución?	55.53	137.499	-0.154	0.788	0.910
12	¿Cree usted que su institución busca mejorar las condiciones laborales que permitan la continuidad de tiempo de su personal?	55.27	114.892	0.750	0.982	0.879
13	¿Considera usted que el personal de salud esta alineado a los objetivos propuestos por la institución donde labora?	55.17	119.385	0.655	0.975	0.883
14	¿Cree usted que su institución contribuye laboralmente de diversas formas con su personal para lograr los objetivos establecidos?	55.13	119.016	0.596	0.987	0.885
15	¿Cree usted que existe predisposición propia del personal de salud para cumplir con la misión de la institución?	54.67	122.368	0.579	0.913	0.886
16	¿Usted considera que el personal donde labora conoce la misión de la institución como parte un compromiso laboral?	54.93	115.375	0.795	0.931	0.878
17	¿Piensa usted que el personal de salud antiguo apoya con su experiencia al personal nuevo que labora en la institución?	54.87	120.740	0.377	0.933	0.895
18	¿Considera usted que la institución donde labora fomenta el desarrollo de su personal mediante capacitaciones constantes?	54.80	111.683	0.875	0.959	0.874

Anexo 5. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Liderazgo y Compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024

Investigadora: Bernuy Goicochea, Miriam Giovanni

Estimado participante

Usted está siendo invitado a participar en la investigación “Liderazgo y Compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024” cuyo objetivo es determinar si existe relación entre liderazgo y compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud de Lima-Perú, 2024. La investigación está a cargo de la Licenciada T.M. en Terapia Física y Rehabilitación, Bernuy Goicochea, Miriam Giovanni estudiante de Posgrado de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del establecimiento de salud de Lima-Perú.

La participación en esta investigación es completamente voluntaria. Los datos recabados serán anónimos y serán usados únicamente con fines académicos. Las respuestas serán codificadas usando un número de identificación, garantizando la confidencialidad de los mismos. En el caso de que surjan dudas sobre la investigación, puede realizar preguntas a la investigadora. Si considera en algún momento retirarse del estudio, podrá hacerlo sin ningún problema ni consecuencia para usted.

Finalmente, agradezco su participación para el desarrollo de esta investigación.

He leído y he entendido este consentimiento informado

Nombres y apellidos: _____

DNI: _____

Firma: _____

Anexo 7. Análisis complementario

La fórmula para determinar la muestra de la población es

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

n: es tamaño de muestra

Z: nivel de confianza (1.96) porque es 95%

N: Universo (560)

p: probabilidad a favor (0.5)

q: probabilidad en contra (0.5)

r: error de estimación 5% (0.05)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)560}{0.05^2(560-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = \frac{537.824}{1.3975 + 0.9604} = 228.0944$$

$$n = 228$$

Anexo 8. Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CARTA N° 000010-2024-DAP/ESSALUD]

Lima, 17 de julio 2024

Doctora
HELGA R. MAJO MARRUFO
Jefe de la Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos
Presente.-

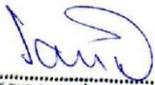
ASUNTO: Autorización para realizar el trabajo de investigación titulado **Liderazgo y Compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud de Lima – Perú, 2024.**

REFERENCIA: CARTA P.0276-2024-UCV-VA-EPG-F01/j

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y en atención al documento de la referencia, esta Dirección, autoriza a la Lic. Miriam Giovanni Bernuy Goicochea, identificada con DNI N° 16702872, la recolección de datos para la realización del trabajo de investigación titulado **Liderazgo y Compromiso organizacional en el personal de un establecimiento de salud de Lima – Perú, 2024,**

Al respecto, la profesional en mención, deberá alcanzar a este despacho, los resultados del estudio al haber finalizado el mismo.

Atentamente,


.....
DR. JAIME ENRIQUE PRINCIPE LOAYZA
Director de Atención Domiciliaria Programada
Sub Gerencia De Atención Domiciliaria
EsSalud

Esta es una copia autenticada imprimible de un documento electrónico archivado por ESSALUD, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en la siguiente dirección web: "[@URL_VERIFICAR]" e ingresar clave: "[@COD_VERIFICAR]"

www.gob.pe/essalud

Jr. Domingo Cueto N.º 120
Jesús María
Lima 11 - Perú
Tel.: 265 - 6000 / 265 - 7000



Anexo 9. Otras evidencias

Figuras

Figura 1

Variable Liderazgo

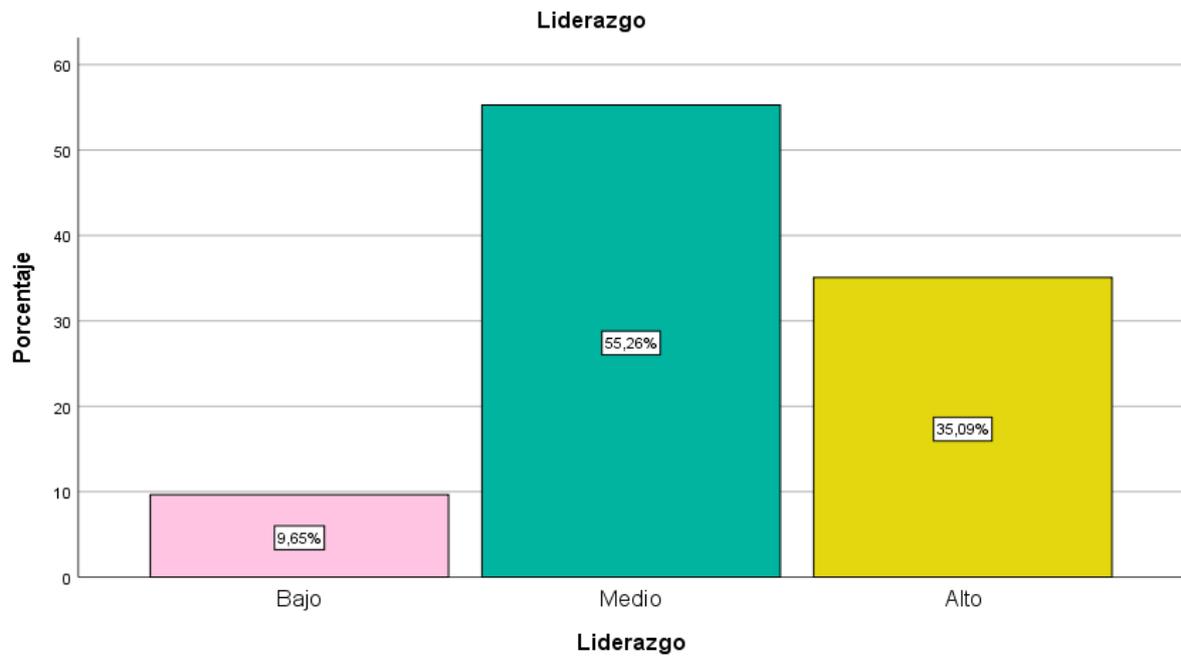


Figura 2

Dimensión transformacional

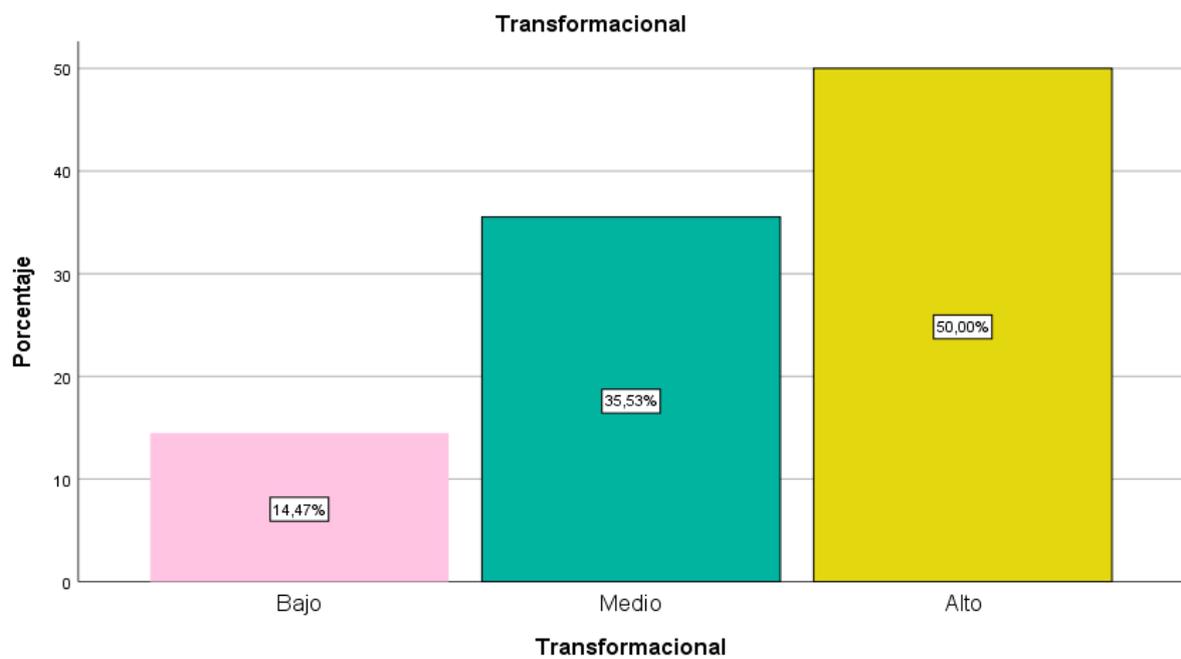


Figura 3

Dimensión transaccional

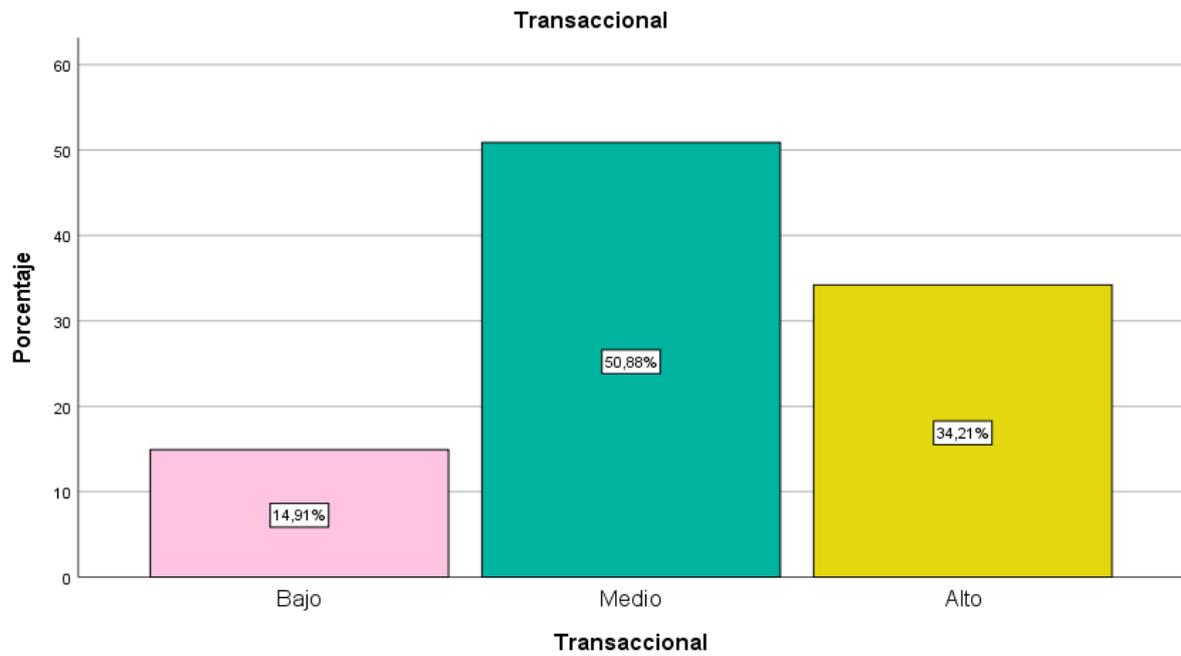


Figura 4

Dimensión Correctivo

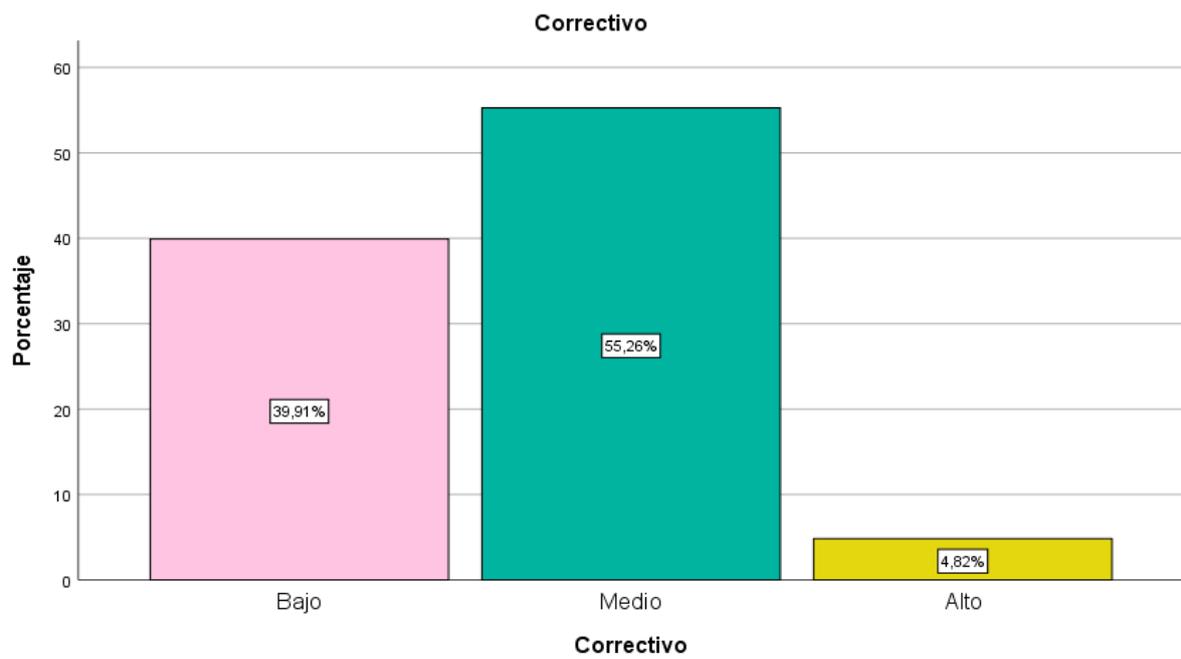


Figura 5

Variable Compromiso Organizacional



Figura 6

Dimensión afectivo

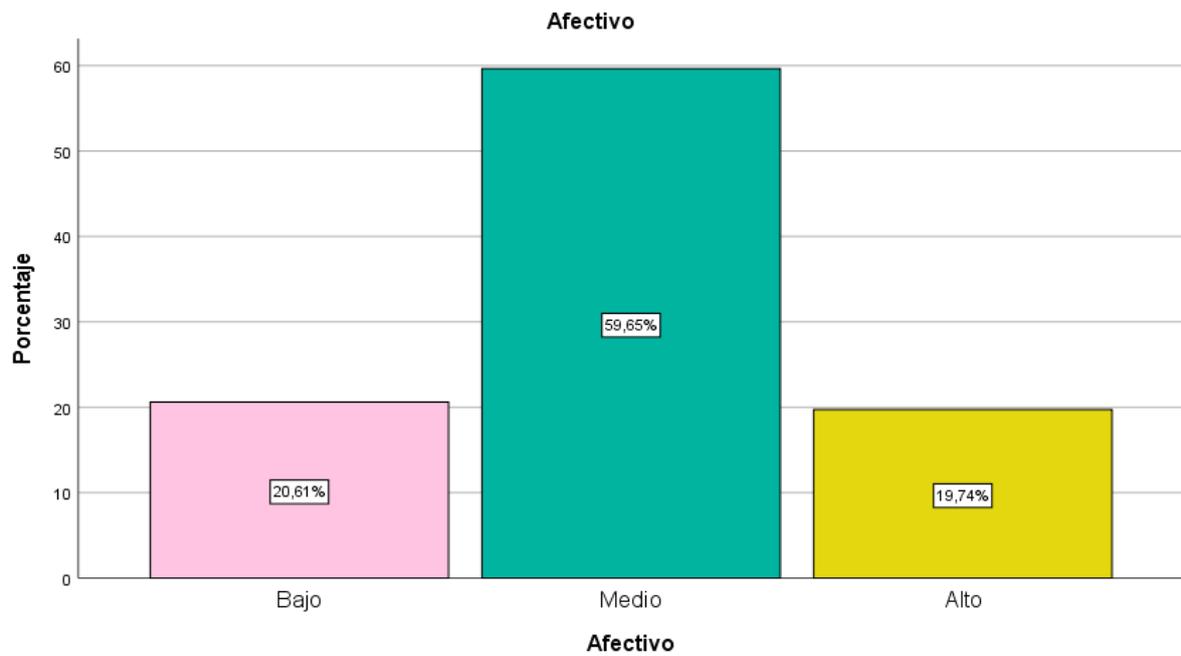


Figura 7

Dimensión de continuidad

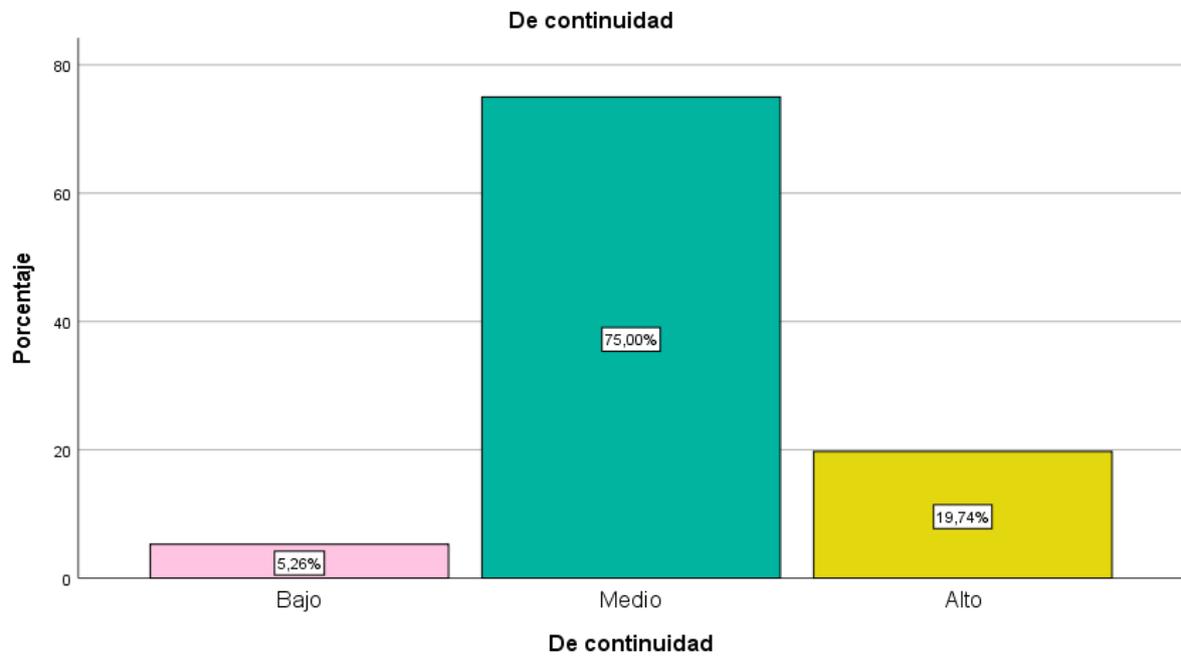


Figura 8

Dimensión normativo

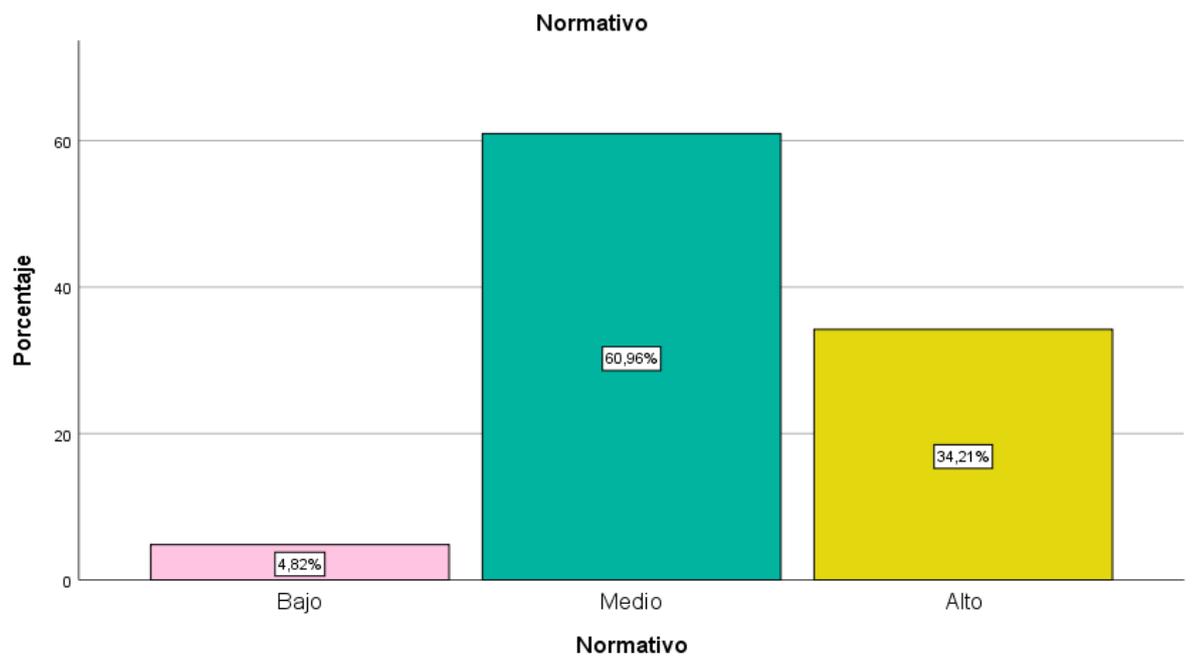


Figura 9

Gráfico de normalidad liderazgo

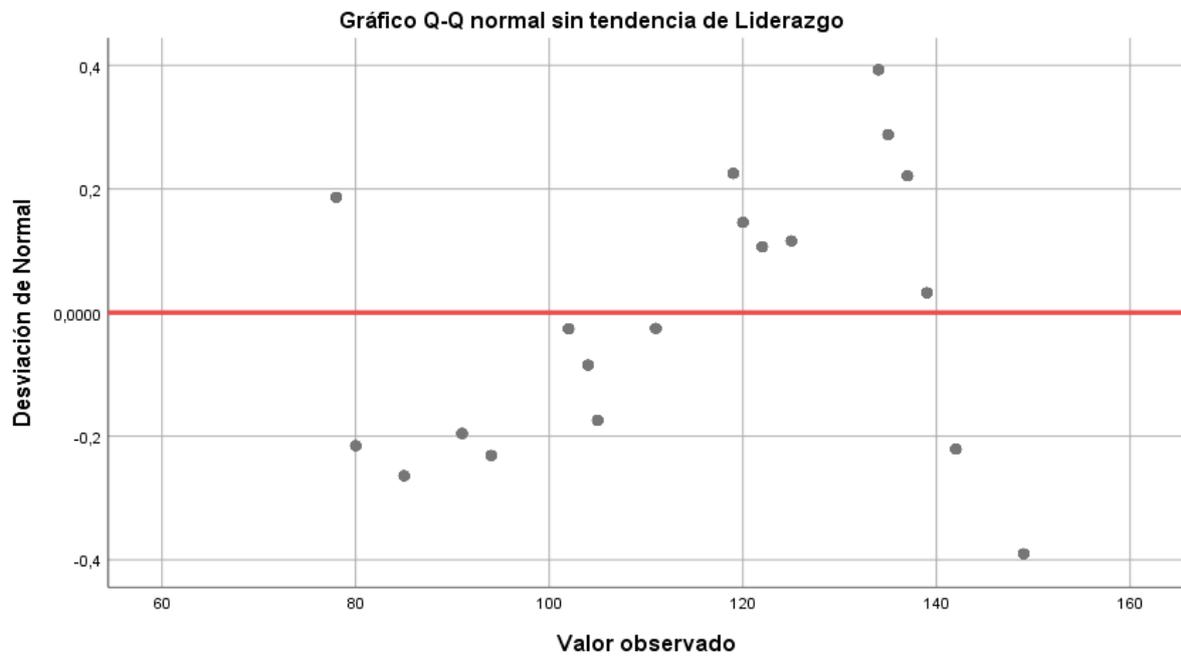
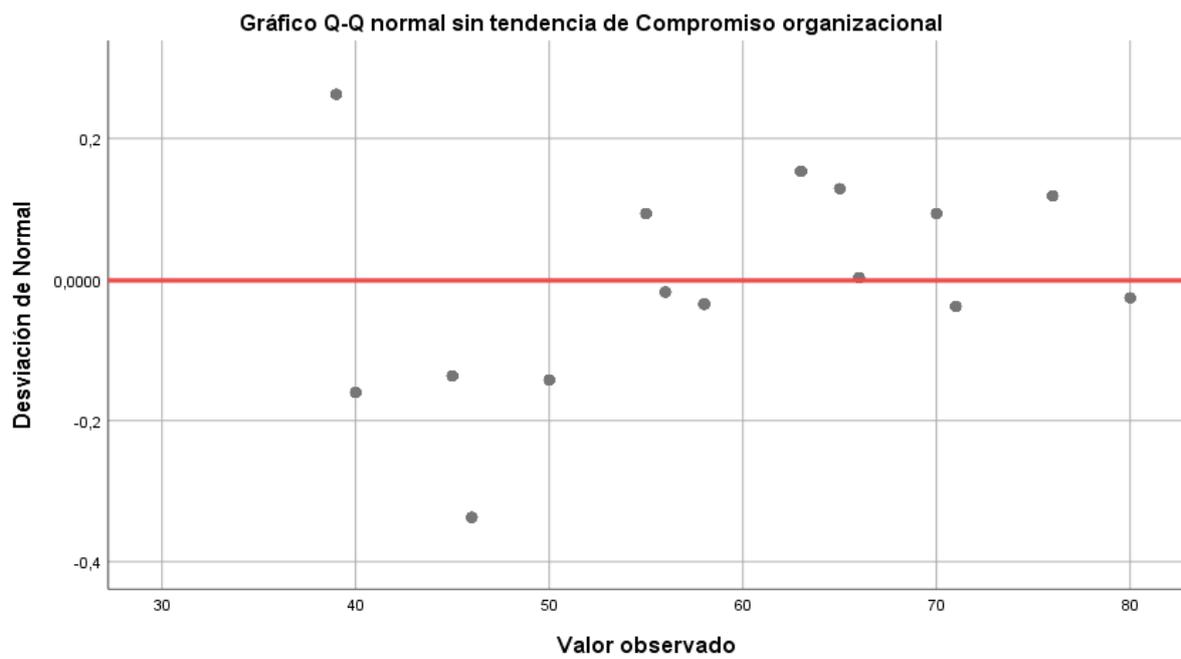
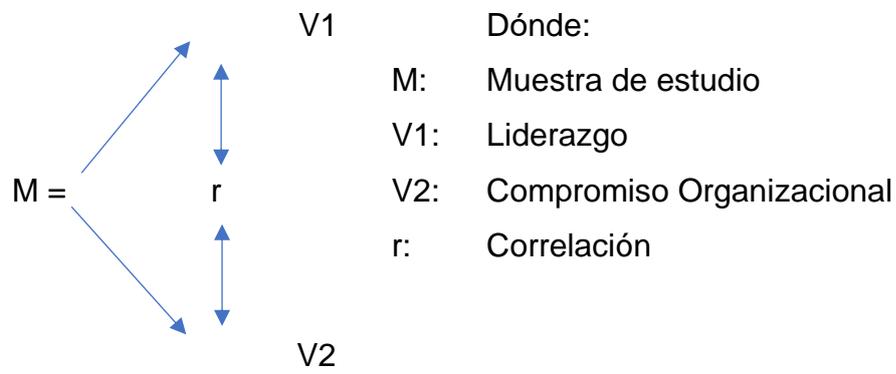


Figura 10

Gráfico de normalidad compromiso organizacional



Esquema de metodología:



	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC			
Uusario 31	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	4	1	3	3	3	2	2	2	3	4	1	3	3	2	5	3	3	3	2	4	4	1	2	
Uusario 32	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	3	1	2	1	1	5	1	1	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5			
Uusario 33	3	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	1	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	2	2	4	5	2	1	3	2	3	3	4	4	4	4				
Uusario 34	3	4	4	4	2	1	3	2	1	4	2	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	1	1	1	1	1	2	4	1	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4			
Uusario 35	2	4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	4	1	3	4	1	4	2	2	2	2	4	2	4	2		
Uusario 36	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	4	4	3	3	4	5	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2			
Uusario 37	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2				
Uusario 38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5		
Uusario 39	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	3	2	4	3	4	3
Uusario 40	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
Uusario 41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2		
Uusario 42	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	1	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	5	5	
Uusario 43	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	5	5	2	5	4	3	5	3	3	2	5		
Uusario 44	5	4	5	3	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	5	2	2	
Uusario 45	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	5	5	1	4	3	3	3	1	3	1	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	2	2	1	2
Uusario 46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Uusario 47	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	3	1	1	4	4	3	3	4	4	4	5	2	4	1	2	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4	
Uusario 48	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4		
Uusario 49	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4		
Uusario 50	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	1	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	1	2	1	1	5	1	1	4	3	4	4	3	3	4	4	5	1	1	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	
Uusario 51	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	4	1	3	3	3	2	2	3	4	1	3	3	2	5	3	3	3	2	4	4	1	2			
Uusario 52	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	3	1	2	1	1	5	1	1	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5			
Uusario 53	3	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	1	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	2	2	4	5	2	1	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4		
Uusario 54	3	4	4	4	2	1	3	2	1	4	2	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	1	1	1	1	2	4	1	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	
Uusario 55	2	4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	4	1	3	4	1	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2
Uusario 56	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	1	1	1	2	1	1	3	4	4	4	3	4	5	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2		
Uusario 57	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Uusario 58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	3	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
Uusario 59	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	
Uusario 60	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
Uusario 61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2		
Uusario 62	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	1	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	5	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	3	1	4	4	4	4	4	5	5	5
Uusario 63	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	5	5	2	5	4	3	5	3	3	2	5	5			
Uusario 64	5	4	5	3	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2</						

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC			
104	Usuario 101	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	4	4	4	2	2	4	3	2	4	3	4	3		
105	Usuario 102	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3			
106	Usuario 103	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2						
107	Usuario 104	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	1	5	4	5	1	1	1	1	1	1	5	4	1	5	4	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	5	5			
108	Usuario 105	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	5	5	2	5	4	3	5	3	3	2	5	5						
109	Usuario 106	5	4	5	3	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	5	2			
110	Usuario 107	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	5	5	1	4	3	3	3	1	3	1	1	4	4	1	4	4	1	1	1	2	2	1	2		
111	Usuario 108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
112	Usuario 109	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	1	1	4	4	3	3	4	4	4	5	2	4	1	2	2	2	5	5	5	4	4		
113	Usuario 110	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4
114	Usuario 111	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4		
115	Usuario 112	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	1	2	1	1	5	1	1	4	3	4	4	3	3	4	4	5	1	1	5	5	5	4	4	3	4	4	
116	Usuario 113	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	4	1	3	3	3	2	2	3	4	1	3	3	2	5	3	3	3	2	4	4	1	2		
117	Usuario 114	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	3	1	2	1	1	5	1	1	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5			
118	Usuario 115	3	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	2	2	4	1	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	2	2	4	5	2	1	3	2	3	3	4	4	4	4		
119	Usuario 116	3	4	4	4	2	1	3	2	1	4	2	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	4	2	3	3	4	1	1	1	1	1	1	2	4	1	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4		
120	Usuario 117	2	4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	3	2	1	3	3	1	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	4	1	3	4	1	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2		
121	Usuario 118	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	4	4	3	3	4	5	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2		
122	Usuario 119	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2		
123	Usuario 120	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
124	Usuario 121	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3		
125	Usuario 122	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	
126	Usuario 123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2		
127	Usuario 124	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	1	5	4	5	1	1	1	1	1	1	5	4	1	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	5	5		
128	Usuario 125	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	5	5	2	5	4	3	5	3	3	2	5		
129	Usuario 126	5	4	5	3	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	5	2			
130	Usuario 127	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	5	5	1	4	3	3	3	1	3	1	1	4	4	1	4	4	1	1	1	2	2	1	2		
131	Usuario 128	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
132	Usuario 129	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	1	1	4	4	3	3	4	4	4	5	2	4	1	2	2	2	5	5	5	4	4	4	4	4
133	Usuario 130	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4			
134	Usuario 131	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	5	3	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4		
135	Usuario 132	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	1	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	1	2	1	1	5	1	1	4	3	4	4	3	3	4	4	5	1	1	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4
136	Usuario 133	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	4	1	3	3	3	2	2	3	4	1	3	3	2	5	3	3	3	2	4	4	1	2			
137	Usuario 134	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	3	1	2	1	1	5	1	1	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5			

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC					
5	Usuario 172	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4				
5	Usuario 173	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4				
7	Usuario 174	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	1	2	1	1	5	1	1	4	3	4	4	3	3	4	4	5	1	1	5	5	5	4	4	3	4				
3	Usuario 175	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	4	1	3	3	3	2	5	3	3	3	2	4	4	1	2	3	2	4	4	1	2					
3	Usuario 176	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	3	1	2	1	1	5	1	1	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5					
0	Usuario 177	3	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	1	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	2	2	4	5	2	1	3	2	3	3	4	4	4	4					
1	Usuario 178	3	4	4	4	2	1	3	2	1	4	2	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	1	1	1	1	1	1	2	4	1	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4			
2	Usuario 179	2	4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	4	1	3	4	1	4	2	2	2	4	2	4	2					
3	Usuario 180	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	4	4	3	3	4	5	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2					
4	Usuario 181	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2					
5	Usuario 182	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5			
5	Usuario 183	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	3	4	3					
7	Usuario 184	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3			
3	Usuario 185	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2				
3	Usuario 186	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	1	4	4	4	4	1	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	5	5				
0	Usuario 187	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	5	5	2	5	4	3	5	3	3	2	5	5						
1	Usuario 188	5	4	5	3	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	5	2	2	5	2		
2	Usuario 189	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	5	5	1	4	3	3	3	1	3	1	1	4	4	1	4	4	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	
3	Usuario 190	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	Usuario 191	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	3	1	1	4	4	3	3	4	4	5	2	4	1	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4		
5	Usuario 192	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4				
5	Usuario 193	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	5	3	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4			
7	Usuario 194	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	1	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	1	2	1	1	5	1	1	4	3	4	4	3	3	4	4	5	1	1	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	
3	Usuario 195	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	4	1	3	3	3	2	2	3	4	1	3	3	2	5	3	3	3	2	4	4	1	2	2				
3	Usuario 196	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	3	1	2	1	1	5	1	1	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5				
0	Usuario 197	3	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	1	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	2	2	4	5	2	1	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
1	Usuario 198	3	4	4	4	2	1	3	2	1	4	2	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	1	1	1	1	1	2	4	1	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4		
2	Usuario 199	2	4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	4	1	3	4	1	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2		
3	Usuario 200	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	4	4	3	3	4	5	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2		
4	Usuario 201	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2		
5	Usuario 202	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
6	Usuario 203	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	4	4	2	2	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	
7	Usuario 204	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
8	Usuario 205	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2																		

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC					
10	Usuario 207	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	5	5	2	5	4	3	5	3	3	2	5					
11	Usuario 208	5	4	5	3	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	5	2					
12	Usuario 209	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	5	5	1	4	3	3	3	1	3	1	1	4	4	1	4	4	1	1	1	2	2	1	2				
13	Usuario 210	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
14	Usuario 211	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	3	1	1	4	4	3	3	4	4	4	5	2	4	1	2	2	2	5	5	5	4	4			
15	Usuario 212	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4						
16	Usuario 213	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4				
17	Usuario 214	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	1	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	1	2	1	1	5	1	1	4	3	4	4	3	3	4	4	5	1	1	5	5	5	4	4	3	4	4				
18	Usuario 215	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	4	1	3	3	2	5	3	3	3	2	4	4	1	2	4	4	1	2	4	4							
19	Usuario 216	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	3	1	2	1	1	5	1	1	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5					
20	Usuario 217	3	2	3	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	1	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	4	2	2	4	5	2	1	3	2	3	3	4	4	4	4	4				
21	Usuario 218	3	4	4	4	2	1	3	2	1	4	2	4	4	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	1	1	1	1	1	2	4	1	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4					
22	Usuario 219	2	4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	4	1	3	4	1	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2			
23	Usuario 220	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	4	4	3	3	4	5	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2			
24	Usuario 221	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
25	Usuario 222	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	Usuario 223	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	2	4	4	4	2	2	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3		
27	Usuario 224	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3
28	Usuario 225	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2		
29	Usuario 226	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	1	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5
30	Usuario 227	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	5	5	2	5	4	3	5	3	3	2	5	4	3	2	5	
31	Usuario 228	5	4	5	3	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	3	4	5	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	5	2	2	5	2		