



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en un centro de
salud – Chiclayo 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra de Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Callirgos Viera, Astri Nohelia (orcid.org/0009-0003-9428-682X)

ASESORES:

PhD. Molina Carrasco, Zuly Cristina (orcid.org/0000-0002-5563-0662)

Dr. Santisteban Salazar, Nelson Cesar (orcid.org/0000-0003-0092-5495)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MOLINA CARRASCO ZULY CRISTINA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UN CENTRO DE SALUD - CHICLAYO 2024", cuyo autor es CALLIRGOS VIERA ASTRI NOHELIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis 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.

CHICLAYO, 18 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MOLINA CARRASCO ZULY CRISTINA DNI: 27259278 ORCID: 0000-0002-5563-0662	Firmado electrónicamente por: MCARRASCOZC el 03-08-2024 09:45:14

Código documento Trilce: TRI - 0822309





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CALLIRGOS VIERA ASTRI NOHELIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UN CENTRO DE SALUD - CHICLAYO 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
ASTRI NOHELIA CALLIRGOS VIERA DNI: 47143715 ORCID: 0009-0003-9428-682X	Firmado electrónicamente por: ACALLIRGOSV el 18- 07-2024 23:25:06

Código documento Trilce: TRI - 0822308

Dedicatoria

A mi hijo Liam, mi madre y mis hermanas, por estar siempre presente cuando más los necesito y su apoyo ha sido fundamental en este proceso de aprendizaje.

Nohelia.

Agradecimiento

A Liam, mi hijo, quien ha sido mi fuente de inspiración para iniciar, perseverar y finalizar este proyecto. Sus palabras sabias de "mami, tú puedes" siempre me brindaban el impulso necesario cuando consideraba abandonar el proyecto.

La autora.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad de la autora.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en un centro de salud de Chiclayo, 2024.	17
Tabla 2 Estilos de liderazgo en un centro de salud de Chiclayo, 2024.	18
Tabla 3 Niveles de compromiso organizacional en un centro de salud de Chiclayo, 2024.	19
Tabla 4 Relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión afectivo de la variable compromiso organizacional en un centro de salud de Chiclayo, 2024.	20
Tabla 5 Relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión continuidad de la variable compromiso organizacional en un centro de salud de Chiclayo, 2024.	21
Tabla 6 Relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión normativo de la variable compromiso organizacional en un centro de salud de Chiclayo, 2024.	22

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en un centro de salud de Chiclayo, de Abril a Julio de 2024. La investigación es de tipo básica, con un diseño no experimental - correlacional y se realizó con una población total de 60 trabajadores, estableciéndose una muestra censal, lo que significa que se incluyó a toda la población en el estudio. Se utilizaron los cuestionarios CELID-S para medir los estilos de liderazgo y el Cuestionario de Compromiso Organizacional, los cuales arrojaron como resultados que el estilo de liderazgo predominante es el transaccional (62,1%), seguido del transformacional (36,2%) y, finalmente, el laissez-faire (1,7%); en cuanto al compromiso organizacional, el tipo predominante es el normativo (60,35), seguido del afectivo (58,6%), asimismo, se encontró una correlación significativa entre los estilos de liderazgo y las dimensiones afectivo y normativo del compromiso organizacional, pero no hubo correlación con la dimensión de continuidad. Finalmente, se aceptó la hipótesis alterna, concluyendo que existe correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en el centro de salud de Chiclayo, 2024, con un valor de r de Pearson de 0.406** y una significancia bilateral de 0.002.

Palabras clave: Liderazgo, Estilos de liderazgo, Compromiso organizacional.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between leadership styles and organizational commitment in a health center in Chiclayo, from April to July 2024. The research is basic, with a non-experimental - correlational design and was conducted with a total population of 60 workers, establishing a census sample, which means that the entire population was included in the study. The CELID-S questionnaires were used to measure leadership styles and the Organizational Commitment Questionnaire, which showed that the predominant leadership style is transactional (62.1%), followed by transformational (36.2%) and, finally, laissez-faire (1.7%); As for organizational commitment, the predominant type is normative (60.35%), followed by affective (58.6%), and a significant correlation was found between leadership styles and the affective and normative dimensions of organizational commitment, but there was no correlation with the continuity dimension. Finally, the alternative hypothesis was accepted, concluding that there is a correlation between leadership styles and organizational commitment in the health center of Chiclayo, 2024, with a Pearson's r value of 0.406** and a bilateral significance of 0.002.

Keywords: Leadership styles, leadership, organizational commit

I. INTRODUCCIÓN

En una sociedad donde la eficiencia y la motivación del personal son esenciales para alcanzar los objetivos organizacionales, el liderazgo se presenta como un factor crucial. Según estudios recientes, las filosofías de liderazgo pueden tener un gran impacto en el rendimiento y la dedicación laboral de los colaboradores. Jiménez et al. (2022) menciona que, a la hora de desarrollar técnicas de motivación e introducir perspectivas y comportamientos novedosos en el lugar de trabajo, los estilos de liderazgo desempeñan un papel crucial.

El sector salud en la actualidad es considerado un motor estratégico en la sociedad, por lo que requiere un liderazgo óptimo para avanzar y alcanzar un adecuado sistema de atención primaria en salud, este debe estar centrado en identificar desafíos adaptativos, conectar personas y proteger el desarrollo profesional y humano de sus trabajadores. Así mismo, el liderazgo ejerce una influencia significativa en la productividad del equipo y la calidad de atención al paciente, al promover una comunicación efectiva, coordinar las actividades del equipo, empoderar al personal, impulsar la mejora continua y mantener un enfoque centrado en el paciente, los líderes desempeñan un papel fundamental en garantizar que cada paciente reciba atención oportuna, segura, efectiva y de alta calidad (Verduga et al., 2024).

Uno de los elementos más fundamentales del liderazgo es su impacto directo en el compromiso organizativo de los empleados. Este compromiso se refiere al estado mental que define la vinculación entre el empleado y la organización, así como la disposición de permanecer en ella, el cual se caracteriza directamente en el cumplimiento de las tareas que les permitan alcanzar las metas que la organización ha establecido, se caracteriza por la dedicación de los trabajadores a la consecución y cumplimiento de los objetivos organizativos fijados, tomando en cuenta su nivel de involucramiento y colaboración entorno a las actividades designadas por el líder (Bernal et al., 2021).

El liderazgo en el sector salud debe adaptarse según el contexto para evitar impactos negativos en la salud de los colaboradores y asegurar la continua prestación de una atención oportuna. La Organización Mundial de la Salud - OMS (2020) afirma

que Estados Unidos, Rusia, China, Canadá, Japón, Reino Unido y Alemania cambiaron sus estilos de gobierno durante la pandemia y priorizaron, empoderar, activar, capacitar, gestionar y liderar equipos de atención médica y organizaciones de prestación de atención médica para aumentar la eficiencia y la eficacia y garantizar el éxito. Sin embargo, si nos centramos en una perspectiva latinoamericana, durante el confinamiento se evidenciaron deficiencias en cuanto al liderazgo adecuado en el sector salud. Por ejemplo, en Ecuador, durante la pandemia, se revelaron las limitaciones de diversas instituciones de salud importantes del país, las cuales enfrentaron una demanda abrumadora de servicios esenciales para la población. Esta crisis también puso de manifiesto la carencia de líderes capacitados para gestionar eficazmente la emergencia, lo que provocó una disminución perceptible del nivel de los servicios sanitarios prestados (Rodríguez et al., 2023). Durante el confinamiento, esta realidad se hizo evidente en todas las naciones latinoamericanas, destacando la necesidad de adaptabilidad en la dirección, por lo cual, es crucial que América Latina avance hacia sistemas de salud centrados en la atención primaria (APS), con líderes que posean sensibilidad emocional, impulsen la calidad y apliquen diversos enfoques de liderazgo. Asimismo, deben actuar como estrategias para guiar la transición del sistema hacia organizaciones resilientes y como agentes de cambio para lograr transformaciones significativas en la sanidad, demostrando la determinación y humildad necesarias para alcanzar la cobertura sanitaria universal (Puertas et al., 2020).

En el Perú, esta situación es relevante debido a que se observa que tanto el compromiso organizacional como la capacidad de liderazgo están interrelacionados en diversas poblaciones. Según Mendoza (2021), tanto instituciones gubernamentales como no gubernamentales están dirigidas por líderes que carecen de habilidades de liderazgo, priorizando objetivos personales y beneficios individuales sobre el bienestar organizacional. Esta dinámica afecta significativamente el ambiente laboral, evidenciando una falta de valorización de los recursos humanos y una incapacidad para fomentar aspectos fundamentales como la empatía y la cultura organizacional, que son cruciales para el desarrollo tanto personal como organizacional y pueden influir directamente en la productividad. Además, resalta la importancia de que cada líder u encargado de organizaciones se enfoque en guiar adecuadamente las conductas, compromisos y habilidades de sus colaboradores.

Este conocimiento es fundamental para implementar estrategias efectivas que favorezcan un ambiente laboral positivo, contribuyendo así al cumplimiento de metas y a una alta productividad en beneficio de la organización. Centrándonos en el sector salud, en el Perú, algunos centros de salud enfrentan la falta de líderes con habilidades gerenciales y capacidad estratégica, lo cual afecta negativamente la ejecución de los procesos administrativos en distintos niveles organizacionales (Arrascue et al., 2021).

En la región, y específicamente en Chiclayo, esta realidad no difiere significativamente, ya que diversos establecimientos de salud presentan dificultades asociadas con las variables de la investigación. Esto se refleja en estudios como el de Bazán (2023), quien en un estudio en un hospital de EsSalud en Chiclayo determinó una mayor predominancia del liderazgo transaccional (74,31%), además existió un clima organizacional regular (80,73%). Asimismo, Cajja (2021), en su estudio en el Hospital Las Mercedes en Chiclayo, encontró que solo el 27% de los participantes estaba de acuerdo con el liderazgo, un porcentaje preocupante. Estos resultados evidencian problemáticas comunes dentro del centro de salud de estudio, donde los trabajadores suelen desempeñar sus funciones en función de los beneficios que pueden obtener, además, el clima organizacional, vinculado al liderazgo, presenta dificultades debido a una comunicación inadecuada y al manejo ineficiente de las problemáticas por parte de los líderes. Finalmente, el compromiso organizacional a menudo se relaciona por un bajo número de posibilidades laborales adicionales.

Asumiendo las problemáticas planteadas, dentro de Chiclayo existen un bajo número de estudios que hayan demostrado la asociación entre ambas variables, y la condición de los centros de salud es preocupante debido a los reportes de desempeño insatisfactorio de los funcionarios que carecen de dedicación y crean un ambiente de trabajo incómodo. Esto se debe principalmente a la inadecuada gestión del equipo de trabajo por parte del jefe, problema que no recibe atención suficiente en favor de mejorar todos los aspectos relacionados con el cumplimiento de los objetivos de la organización. Teniendo en cuenta las preocupaciones mencionadas, surge la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en un Centro de Salud de Chiclayo de Abril a Julio de 2024?

Este estudio se justifica por su propósito de identificar la relación entre las variables mencionadas en un Centro de Salud ubicado en Chiclayo, siendo de gran importancia para el establecimiento, debido a que es un tema de relevancia hasta la actualidad, y que lamentablemente no se le brinda la atención debida y oportuna para potenciar y/o desarrollar el liderazgo dentro del centro de salud trayendo como consecuencia escaso compromiso organizacional de parte de los colaboradores.

A nivel práctico nos proporciona conocimiento sobre si existe correlación entre cada variable, lo cual servirá como sustento para que los responsables del área de jefatura y recursos humanos (RRHH) pueden crear planes que logren intervenir con el fin de generar mejoras en las destrezas y actitudes de supervisores y directivos, en las áreas de gestión y competencia de los empleados, se enfocándose también en el compromiso institucional, logrando de esta manera encontrar soluciones a la problemática actual del centro de salud.

A nivel teórico, debido a que ayudará a entender y comprender mejor las variables de estudio entre los colaboradores de los centros de salud. Como resultado, los diferentes centros de salud podrán utilizar el estudio como guía para determinar la mejor manera de apoyar un alto nivel de rendimiento continuado de sus colaboradores.

A nivel metodológico, este estudio será beneficioso para la comunidad científica universitaria al proporcionar una base para futuros estudios que se dirijan a grupos con características y factores similares.

Por otro lado, el objetivo general de esta investigación es determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en un centro de salud de Chiclayo, de Abril a Julio de 2024, así mismo, de manera específica se plantean los siguientes objetivos; a) Identificar los estilos de liderazgo en un centro de salud de Chiclayo, de Abril a Julio de 2024, b) Evaluar los niveles de compromiso organizacional en un centro de salud de Chiclayo, de Abril a Julio de 2024, c) Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión afectivo de la variable compromiso organizacional en un centro de salud de Chiclayo, de Abril a Julio de 2024, d) Especificar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión continuidad de la variable compromiso organizacional en un centro de salud de

Chiclayo, de Abril a Julio de 2024, e) Identificar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión normativo de la variable compromiso organizacional en un centro de salud de Chiclayo, de Abril a Julio de 2024.

En cuanto a las hipótesis, se plantean, dos, la H_0 o nula: no existe correlación entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en un Centro de Salud de Chiclayo, de Abril a Julio de 2024, y la H_a o alterna: si existe correlación entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional en un Centro de Salud de Chiclayo, de Abril a Julio de 2024.

Se localizaron estudios relevantes con un enfoque de análisis similar. Por ejemplo, el estudio de Tortolero y Carreón (2022) buscó determinar la relación entre el compromiso organizacional y los estilos de liderazgo desde la visión de los docentes de una institución de educación superior en Durango, México. El estudio utilizó un diseño no experimental, descriptivo y correlacional. Su población incluyó a los 15 trabajadores de la institución, los cuales a través del cuestionario de estilos de liderazgo (CELID) y el cuestionario de compromiso organizacional, se identificó una conexión positiva entre los tres tipos de liderazgo analizados y el compromiso organizacional, concluyendo que hay una relación estadísticamente relevante entre ambas variables investigadas.

En investigaciones nacionales destacan estudios como el de Pereira (2022) el cual se propuso investigar la conexión entre el compromiso organizacional y los estilos de liderazgo en el Centro de Salud San Jerónimo - 2021. Este estudio fue de tipo básica, con un diseño descriptivo correlacional. De los 120 trabajadores que componían la población total, 92 fueron elegidos como muestra, mediante un muestreo probabilístico. Se emplearon encuestas para obtener información y los instrumentos empleados fueron los cuestionarios de satisfacción laboral y cultura organizacional los cuales fueron validados previamente. Según los resultados, se estableció que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, con una significación bilateral de $p = 0,000 < 0,05$ y un coeficiente de correlación de Spearman (ρ) de 0,930, Este hallazgo apoya la hipótesis alternativa, confirmando que hay una relación significativa entre las variables investigadas.

Valerio (2023) realizó una investigación para indagar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de Lima. Este estudio utilizó un diseño no experimental y una metodología cuantitativa. Los datos y la información requerida fueron obtenidos a través del Cuestionario Individual Word Performance Questionnaire (IWPQ) y el Cuestionario de las formas de Liderazgo versión S (CELID-S), que incluyó una muestra de 64 profesionales de la salud. Los resultados mostraron que el 57,8% de los trabajadores mostraron un liderazgo moderado en el estilo laissez-faire, la mayoría de ellos manifestaron un liderazgo alto en los estilos transaccional (57,8%) y transformacional (51,6%); en cuanto al desempeño laboral se encontró un nivel alto (59,4%). Se concluye que los tres factores de los estilos de liderazgo estudiados estaban relacionados significativamente con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Chávez (2021) Llevó a cabo un estudio con el propósito de investigar la conexión entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional entre los empleados del hospital regional docente de Cajamarca. En esta investigación no experimental se utilizó una metodología transversal, descriptiva y correlacional. La muestra incluyó a 136 médicos de diferentes departamentos del hospital. Los datos se recogieron utilizando un cuestionario de compromiso organizacional y un cuestionario de liderazgo, los resultados mostraron que el liderazgo transformacional representaba el 80,1% de todos los estilos de liderazgo, mientras que el liderazgo transaccional ocupaba el segundo lugar con el 14,7% y el liderazgo laissez-faire con el 5,1%. En conclusión, existe una correlación notable entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en el lugar de estudio.

Arévalo (2019) realizó un estudio con la intención de investigar la relación, entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional de 10 Centros de Emergencia Mujer en San Martín. El estudio fue de tipo descriptivo-correlacional, el cual, utilizó como muestra a 50 trabajadores. Los datos fueron recopilados a través del Cuestionario de Compromiso Organizacional y el Cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID-S. Los hallazgos indicaron que el liderazgo transformacional era el más común entre los miembros del personal de estos centros, seguido por el estilo transaccional y, en menor medida, el enfoque laissez-faire; en cuanto al compromiso

organizacional, se encontró mayor predominancia del compromiso normativo. Se concluyó que existe una fuerte correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional.

Huayaney (2021) realizó un estudio para determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el nivel de compromiso organizacional con empleados de la ciudad de Huaura, teniendo una muestra de 138 empleados. La investigación empleó un enfoque cuantitativo no experimental de correlación transversal. Se utilizaron el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y el Test de Estilo de Liderazgo de Kurt Lewin. Los resultados indicaron que había una correlación entre el estilo de liderazgo autocrático y la dimensión cognitiva de la variable compromiso organizacional, pero no entre los estilos de liderazgo y el compromiso en general, en conclusión, no existe una relación entre las variables de estudio.

Vera (2022) realizó una investigación con la intención de examinar la conexión entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional entre los miembros del personal de la Unidad Ejecutora de Salud Acope. Utilizando una metodología correlacional transversal, descriptiva y no experimental, el estudio incluyó una muestra de 143 empleados. Fueron evaluados con el cuestionario para liderazgo de Castro y Casullo y el de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Los resultados mostraron que, con un 39.2%, el liderazgo transformacional fue el estilo de liderazgo más común entre los empleados. Los trabajadores mostraron un nivel típicamente alto de compromiso organizacional (46.2%), destacándose el compromiso afectivo con un 47.6%. Finalmente, con un nivel de significancia de 0.00 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.739, se concluyó que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional.

Uriarte (2020), realizó un estudio cuyo objetivo fue conocer la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en una municipalidad en Lambayeque, el diseño de investigación correlacional de tipo no experimental, con una población de 120 trabajadores. Se utilizó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Corto (5x) y la Escala de Compromiso Organizacional. Los resultados muestran que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional están positivamente relacionados con el compromiso afectivo y normativo, mientras que el liderazgo laissez-faire tiene una relación negativa con estos aspectos. En conclusión,

se deduce que la mayor presencia de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional se asocia con un incremento en el compromiso afectivo y normativo de los colaboradores. Por otro lado, una mayor presencia del estilo de liderazgo laissez-faire se relaciona con una disminución en el compromiso afectivo y normativo. Asimismo, se observó que un mayor efecto del líder conduce a un mayor compromiso afectivo y normativo por parte de los empleados.

Algunas definiciones de la primera variable, Petrone (2020) refiere que un líder tiene la capacidad de ejercer influencia sobre otros individuos, y su comportamiento o palabras tienen el poder de motivar a los miembros de un grupo a colaborar en la consecución de un objetivo compartido. Boyacá (2022) menciona que el acto de dirigir las operaciones de un grupo e influir en los comportamientos de sus miembros se conoce como liderazgo. Jiménez (2020) define que el liderazgo implica guiar y respaldar a otros para trabajar con entusiasmo hacia la consecución de objetivos específicos, es el elemento crucial que facilita que individuos o grupos identifiquen metas y los motive y asista en su logro. Los componentes esenciales de esta definición incluyen la capacidad de influir y apoyar, el esfuerzo voluntario y el cumplimiento de metas.

Para comprender este término, se describen de manera breve las principales teorías tradicionales y se analizan las tendencias más recientes y su impacto, explorando sus efectos potenciales.

El Modelo de Liderazgo de Rango Total, desarrollado por Bass y Avolio en 1994 identificaron tres tipos de liderazgo: transformacional, transaccional y laissez-faire, según esta teoría, los estilos se presentan o definen de la siguiente manera:

Liderazgo Transformacional, el cual hace referencia a la influencia idealizada, donde los subordinados se sienten apegados a su encargado de equipo, lo que quiere decir que, aquellos subordinados visualizan a su dirigente, siendo influenciados por su comportamiento, la motivación inspiradora, es la que el dirigente intenta comunicar una perspectiva inspiradora para crear el deseo de alcanzar las metas organizacionales, en la estimulación intelectual, se fomentan la creatividad y la resolución a las dificultades que se van presentando a lo largo de su permanencia en su lugar de trabajo, permitiendo que se transmitan sus destrezas para poder ser

imitadas, y en cuanto a la consideración individualizada, en el que el encargo de equipo se presenta a modo de ejemplo a seguir, siendo así un modelo de empleado a copiar, logrando así que voluntariamente se sienta el deseo de imitar sus pasos y comportamiento (Alcázar, 2020).

Para el liderazgo transaccional encontramos recompensas potenciales que se refieren a los incentivos que brinda el líder cuando los seguidores logran sus objetivos, donde las recompensas son mutuas entre el líder y los seguidores, liderazgo por excepción (activo), donde se menciona que el encargado del equipo es el operador que establece patrones para llevar un seguimiento de las actividades realizadas de los empleado, midiendo así con precisión el desempeño y administrando; y por excepción (pasivo) es donde los subordinados quieren información sobre errores y desviaciones antes de tomar medidas, y los gerentes confían en ella para hacer cumplir los modelos (Alcázar, 2020).

Liderazgo Laissez Faire, es un patrón en el que los encargados de los equipos evitan influir en los seguidores, eluden las responsabilidades de liderazgo y dudan de sus habilidades de liderazgo. Estos jefes no logran identificar las situaciones problemáticas que deben resolverse, por lo que estar de acuerdo con el grupo de trabajo crea relaciones negativas. Este tipo de líderes son indiferentes a los subordinados, lo que contribuye a malos resultados y frustración dentro del equipo al realizar las funciones asignadas, porque estos subordinados no tienen modelos a seguir, lo que hace que trabajen individualmente en lugar de en grupo (Alcázar, 2020).

En la base teórica humanista sobre liderazgo, según Castañeda et al. (2022) el estudio analiza cómo los líderes influyen en sus seguidores para alcanzar metas mediante diversos factores como la comunicación efectiva, además los líderes humanistas logran objetivos considerando a los empleados más allá de sus funciones laborales, teniendo en cuenta su situación personal, salud mental y bienestar general.

El estudio exploró teorías relacionadas con el compromiso organizacional, que ofrecen definiciones claras sobre estos términos. Bernal et al. (2021) menciona que el grado en que los trabajadores se comprometen con las metas, aspiraciones y principios de la organización porque tienen una conexión personal con estos elementos se conoce como compromiso organizativo. Placeres et al. (2022) refiere

que una persona que presenta una elevada dedicación y una fuerte adhesión a los objetivos y valores arraigados en la organización tiene un compromiso organizativo adecuado.

Coronado et al. (2020) señalan que el compromiso dentro de la organización se interpreta como un vínculo que conecta a la organización con sus empleados. Este concepto comenzó a estudiarse en la década de 1960 y su investigación ha crecido con el tiempo, dando lugar a diversas teorías para su comprensión, entre los más reconocidos está la teoría de compromiso organizacional de Meyer y Allen establecido en 1991, quienes refieren que el compromiso organizacional es un estado psicológico que se centra en la vinculación de un individuo con la institución en que labora y cómo esta relación influye en su decisión de permanecer en ella o abandonarla. Estos autores identificaron tres dimensiones clave: el compromiso afectivo (motivado por el deseo), el compromiso normativo (basado en el deber) y el compromiso de continuidad (derivado de la necesidad), además, mencionan que estos tres factores coexisten en todos los empleados, aunque uno puede predominar sobre los demás. Si los empleados carecen de compromiso hacia la organización, su desempeño y comportamiento probablemente sean deficientes, trabajando desmotivados o simplemente por obligación.

El compromiso afectivo se enfoca en el vínculo emocional y la identificación profunda que los empleados desarrollan con la organización, motivándolos a permanecer en ella. Este compromiso surge de experiencias positivas en el trabajo y condiciones favorables, influenciadas también por la personalidad individual, y tiene un gran impacto en el desempeño laboral y el rendimiento total de la institución. Desde una perspectiva psicológica según Meyer y Allen (1991), implica una fuerte afinidad psicológica relacionada en la identificación emocional activa del empleado con la organización. Cuando los empleados se sienten valorados y reconocidos por la institución, desarrollan un compromiso emocional que refleja una percepción positiva del entorno laboral, fomentando el orgullo y un sentido de pertenencia genuino dentro de la empresa (Arévalo, 2019).

El compromiso normativo se define por el sentimiento de deber que tiene un empleado de permanecer vinculado a la empresa para devolver la inversión que ha recibido, este compromiso se desarrolla a través del proceso de socialización

organizacional, donde se internalizan normas y valores como la lealtad y la reciprocidad, que el empleado considera obligatorio cumplir. Esta obligación moral de retribuir la lealtad organizacional se refleja en cómo los empleados relacionan su trabajo con los valores y creencias adquiridos en la organización, no solo por un deber, sino porque perciben beneficios personales al hacerlo (Arévalo, 2019).

El compromiso de continuidad hace referencia a la responsabilidad percibida por el empleado de permanecer en la organización debido a las desventajas que implicaría abandonarla, considerándola como una pérdida de tiempo, esfuerzo, dinero invertido y las limitadas oportunidades de encontrar otro trabajo. Este compromiso se fortalece cuando los empleados valoran los beneficios de la organización, como seguros o pensiones, y se comprometen a alinear sus metas personales con las de la empresa. Así, cuando se sienten valorados y adecuadamente recompensados, están más inclinados a contribuir significativamente tanto a la organización como a su propio desarrollo profesional (Arévalo, 2019).

El apoyo organizacional es fundamental para establecer el compromiso de los colaboradores, que implica la percepción general de cómo la institución valora las contribuciones individuales y prioriza el bienestar tanto físico como emocional de estos, lo que significa que este es un vínculo crucial para los empleados para crear una alta participación en el lugar de trabajo (Pereira y Yáber, 2022).

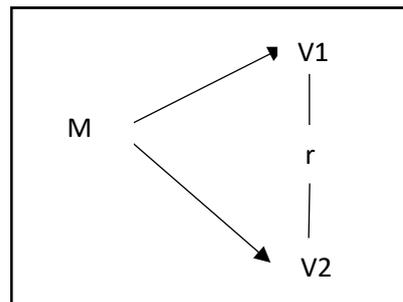
Meyer y Allen, sostienen que los empleados que demuestran perseverancia y se esfuerzan por alcanzar metas son los más comprometidos, es decir, cuando están comprometidos con la organización, responden de manera positiva y experimentan un sentido de pertenencia. Esto resulta en niveles elevados de satisfacción personal y contribuye a un aumento en la productividad, efectividad y competitividad del personal (Arévalo, 2019).

II. METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo básica, ya que su propósito se centra en incrementar el conocimiento existente a través de la recopilación de información. además, busca mejorar la capacidad para predecir, definir, comprender y desarrollar teorías (Pereira, 2022).

Tomó un diseño no experimental, donde no se realizará ninguna manipulación intencional de la población a estudiar, recogiendo información directa de la muestra (Chávez, 2021). Teniendo como finalidad recopilar aquellos datos por medio de las pruebas psicométricas, las cuales nos permitirán hallar un indicador confiable sobre la situación problemática de manera real.

Siendo así de tipo correlacional, por lo que en la investigación se hallará si 2 variables se hallan correlacionadas o no sin controlarlas o manipularlas (Pereira, 2022); contando con la base gráfica del siguiente esquema:



Fuente: Elaboración propia

Donde:

M = Muestra

V₁ = Estilos de Liderazgo

V₂ = Compromiso Organizacional

r = Relación entre V1 y V2

La definición conceptual de sus variables son las siguientes, Geraldo (2020) concibe al estilo de liderazgo como el grupo de cualidades, prácticas y habilidades

que los líderes utilizan al interactuar con sus subordinados, formando así un patrón de comportamiento distintivo.

Sánchez (2020) menciona que el compromiso organizacional es una condición mental que se manifiesta en la interacción del colaborador con su institución y que influye en su decisión de continuar o dejar su lugar de trabajo.

Los estilos de liderazgo entorno a su definición operacional se detalla a continuación: Se refiere a las respuestas proporcionadas por los colaboradores a las treinta y tres preguntas del cuestionario CELID-S, agrupadas en tres dimensiones y evaluadas mediante una escala Likert.

A su vez, el compromiso organizacional entorno a su definición operacional, hace referencia a las respuestas suministradas por los colaboradores en los dieciocho ítems del cuestionario de compromiso organizacional, los mismos que están agrupados en tres dimensiones y evaluados a través de una escala Likert.

Una población se caracteriza por ser un conjunto de personas que comparten características similares (Balladares, 2024). En este estudio, se incluye a 60 colaboradores de un Centro de Salud de Chiclayo.

Esta investigación se ejecutará con una muestra censal, lo que implica que todas las unidades de estudio están incluidas y representadas en la muestra, esto significa que la población analizada actúa al mismo tiempo como población y muestra (Honores y Delgado, 2019).

En cuanto a los criterios de inclusión, se trabajará con aquellos colaboradores que hayan firmado su consentimiento informado, colaboradores que se encuentren trabajando de 03 meses a más dentro de la organización, participantes que marquen el total de ítems de los cuestionarios. Colaboradores que asistan al menos tres veces por semanas al establecimiento.

Para los criterios de exclusión, colaboradores que no hayan dado su consentimiento informado por escrito, colaboradores que invalidaron los cuestionarios, colaboradores que no cuenten con al menos tres turnos a la semana, colaboradores que se encuentren gozando de su periodo vacacional durante la aplicación de la encuesta, colaboradores que muestren oposición a colaborar con la

investigación de manera voluntaria. Al finalizar la aplicación de los cuestionarios solo se llega a obtener una totalidad de 58 colaboradores evaluados, esto debido a: que se encontraron gozando de su periodo vacacional (02).

La técnica a utilizar es la encuesta, herramienta que ayuda a la recolección de pesquisa por medio de preguntas (Balladares, 2024).

Así mismo los cuestionarios a utilizar, para la primera variable se hará uso del cuestionario estilos de liderazgo CELID, el cual es una adaptación argentina que presenta sus orígenes a partir del cuestionario MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire), este cuestionario se presenta en dos versiones, en la forma A (Autopercepción), el encuestado debe responder basándose en su propia autopercepción, es decir, hará referencia sobre su propia percepción. y, en la forma S (Superior), el encuestado debe indicar las características según el tipo de liderazgo que percibe en su superior (jefe) dentro de una organización, para este estudio utilizará la forma superior, el cual consta de treinta y cuatro ítems calificados directamente con una respuesta en escala Likert de 1: Nunca 2: Raras veces 3: A veces 4: A menudo 5: Siempre. Las dimensiones incluyen: Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional y Laissez-Faire, está dirigido a personas mayores de 19 años y tiene un tiempo de resolución de 15 minutos.

Este estudio está fundamentado en los resultados de validación realizados por Arévalo (2019). En dicha investigación, la autora sometió el instrumento a un análisis realizado por tres jueces expertos, quienes determinaron que los ítems eran adecuados para su aplicación. Además, el índice de Confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.759 obtenido para los componentes del cuestionario de Liderazgo indica un nivel aceptable de consistencia interna. Esta medida estadística es fundamental para evaluar la coherencia con la cual los ítems del cuestionario están midiendo el mismo constructo de estudio.

Para la segunda variables, se trabajará con el cuestionario que se dio a conocer por primera vez como “occupational commitment questionnaire” de Meyer y Allen (1991), y su adaptación española publicada denominada “Organizational Commitment Questionnaire”, considerado en este estudio la validada versión por Jiménez (2018).

El objetivo de este instrumento es medir el compromiso organizacional en relación a 3 componentes. Incluye seis ítems para cada una de sus categorías (afectivo, de continuidad y normativo) con la escala de respuesta tipo Likert: 1= totalmente en desacuerdo, 2= en desacuerdo, 3= levemente en Desacuerdo, 4= ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5= levemente de acuerdo 6= acuerdo y 7= Totalmente de acuerdo, hay dieciocho ítems, de los cuales trece ítems se califican directamente y 5 ítems se califican inversamente. Este cuestionario se puede utilizar en personas mayores a dieciocho años y el tiempo de desarrollo es de unos quince minutos.

Cabe resaltar que en cuanto a la corrección y puntuación del test es importante que para los ítems contrapuestos se vuelva a codificar la puntuación hallada (1 igual a 7; 2 igual a 6; 3 igual a 5; ...;7 es igual a 1). Basada en una investigación ejecutada en Perú por Jiménez (2018), el cual realizó un estudio factorial confirmatorio, donde encontró índices de ajuste adecuados (CMIN/df = 3.38, GFI 0.945, RMR 0.118, AGFI 0.930).

Respecto a la confiabilidad realizada en Perú, Jiménez (2018) utilizó un coeficiente de confiabilidad omega apreciado en el rango del 95%, hallando un índice de 0.82 para la escala global. Finalmente, en una investigación elaborada en Perú, Figueroa (2016) analizó la consistencia de los ítems usando el alfa de Cronbach, logrando puntajes de 0.748 en componente afectivo, 0.746 en componente continuo y 0.70 en componente normativo.

Para este estudio, se hará uso del coeficiente de "v" de Aiken en el programa Excel, este método evalúa los ítems de los cuestionarios en tres aspectos clave: relevancia, representatividad y claridad, mediante las evaluaciones realizadas por tres jueces expertos. Los resultados de ambos cuestionarios confirmaron su validez para ser utilizados en esta investigación, respaldados por un intervalo de confianza del 95%: ($V = 0.78 - 1.00$, IC 95%: 0.45 - 0.94) y ($V = 0.78 - 1.00$, IC 95%: 0.45 - 0.94).

Luego se analizará detalladamente los resultados obtenidos por la muestra, posterior a la aplicación de los instrumentos, tanto de manera descriptiva y correlacional, teniendo en cuenta variables sociodemográficas. Esto implica calcular las características descriptivas de tendencia central (media), dispersión (desviación estándar) y ubicación (asimetría y curtosis).

Además, calcular la simetría y la curtosis permitirá determinar si los datos se distribuyen normalmente y así determinar la estadística de correlación más adecuada para utilizar en este estudio, teniendo en cuenta que los instrumentos utilizados cuentan con escala de intervalo. En este estudio, los datos encontrados se distribuyen de manera normal.

También se investigará aquella relación de los datos con la interpretación, considerando el tipo de correlación como + o - y la significación estadística ($P < 0,05$); Como último punto, se crearán y organizarán tablas estadísticas según lo establecido para las tablas detallados en el manual APA.

Durante el procesamiento de los datos se utilizarán herramientas estadísticas del programa IBM SPSS STATISTICS versión 27 y Excel 2016, que nos permitirán conocer pruebas de confiabilidad, conclusiones de hipótesis y tablas a obtener en base a las herramientas utilizadas, para posteriormente analizarlos. y explicarlos con más profundidad. La información obtenida será de suma importancia el objetivo general del estudio.

Desde un punto de vista ético, cabe señalar que este estudio siguió los principios éticos del Informe Belmont, los cuales son documentos cruciales en la investigación médica y científica, asegurando la ética y la protección de los participantes, también garantizan que la información será anónima y confidencial, y que los participantes serán tratados con respeto e independencia (Cruz et. al, 2020).

Durante el desarrollo del estudio científico, se respeta aquellos derechos de autor identificados en el progreso del estudio científico y no afirmamos que el contenido citado por otros sea nuestro, pero se proporcionan fuentes de información como corresponde a la American Psychological Association (APA, 2024).

III. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en un centro de salud de Chiclayo, 2024.

Correlaciones		Estilos de Liderazgo
	Correlación de Pearson	,406**
Compromiso Organizacional	Sig. (bilateral)	,002
	N	58

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

En cuanto al objetivo principal de la investigación, se utilizaron los resultados de la prueba de correlación de Pearson, donde se observó un coeficiente de correlación de $r=0.406$, indicativo de una correlación positiva moderada. Asimismo, el valor de significancia ($p=0.002$) fue inferior al umbral de 0.01, lo cual sugiere una correlación altamente significativa con un nivel de confianza del 99%. En consecuencia, se respalda la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula.

Tabla 2

Estilos de liderazgo en un centro de salud de Chiclayo, 2024.

Categorías y dimensiones	Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transaccional	Liderazgo Laissez - Faire	Total
Cantidad	21	36	1	58
%	36.2%	62.1%	1.7%	100%

Para alcanzar el primer objetivo específico se obtuvo el siguiente resultado, en la Tabla 2 se puede ver que, en cuanto al tipo de liderazgo predominante, en el centro de salud es el **transaccional** (62,1%), es decir que para garantizar que los colaboradores alcancen sus objetivos y se mantengan comprometidos con su trabajo, los líderes deben adoptar una combinación de enfoques estratégicos, esto incluye la implementación de recompensas o reconocimientos basados en el desempeño individual de cada colaborador; sigue el **liderazgo transformacional** (36,2), esto sugiere que muchos trabajadores se sienten inspirados y conectados con sus líderes, quienes comparten una visión convincente que los motiva a alcanzar los objetivos de la empresa.; finalmente y en un porcentaje casi nulo se presenta el **liderazgo Laissez – faire** (1,7%), lo cual refiere que los líderes no suelen evadir sus responsabilidades dentro de la organización, por tanto, los malos resultados o deficiencias son mínimas.

Tabla 3

Niveles de compromiso organizacional en un centro de salud de Chiclayo, 2024.

Niveles	Afectivo		Continuidad		Normativo		General	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Bajo	2	3.4	10	17.2	3	5.2	0	0.0
Medio	22	37.9	34	58.6	20	34.5	22	37.9
Alto	34	58.6	14	24.1	35	60.3	36	62.1
Total	58	100%	58	100 %	58	100 %	58	100%

Para alcanzar el segundo objetivo específico se obtuvo el siguiente resultado, en la Tabla 3 se contempla que, dentro de la dimensión **afectivo**, los empleados muestran un alto grado de compromiso (58,6%), lo que sugiere un fuerte deseo de permanecer en la empresa y una fuerte conexión emocional. El nivel medio (37,9%) es significativo en la dimensión de **continuidad**, lo que indica que los colaboradores se sienten forzosos a permanecer afiliados a la empresa, potencialmente por consideraciones relacionadas con la estabilidad laboral o la economía. El componente **normativo** muestra un alto nivel de compromiso organizativo, con un (60,3%) como nivel dominante, lo que demuestra un fuerte compromiso moral o ético de los trabajadores, quienes sienten una obligación de retribuir a la organización por las oportunidades y beneficios recibidos. En términos generales, predomina un nivel alto de compromiso (62.1%) resalta un ambiente laboral favorable, donde tanto los jefes como los trabajadores muestran un nivel suficiente de compromiso organizativo, este alto grado de dedicación y compromiso es crucial, ya que se traduce en una mayor motivación, productividad y lealtad por parte de los empleados hacia la organización.

Tabla 4

Relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión afectivo de la variable compromiso organizacional en un centro de salud de Chiclayo, 2024.

Correlaciones		
		Estilos de Liderazgo
	Correlación de Pearson	,404**
Dimensión afectivo	Sig. (bilateral)	,002
	N	58

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

Para obtener el tercer objetivo específico de la investigación, se utilizaron los resultados de la prueba de correlación de Pearson, revelando un coeficiente de correlación de $r=0.404$, lo que indica una correlación positiva moderada, siendo el valor de significancia ($p=0.002$) fue menor que el umbral de 0.01, lo que sugiere una correlación altamente significativa con un nivel de confianza del 99%, donde se confirma la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5

Relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión continuidad de la variable compromiso organizacional en un centro de salud de Chiclayo, 2024.

Correlaciones		Estilos de Liderazgo
	Correlación de Pearson	,132
Dimensión continuidad	Sig. (bilateral)	,323
	N	58

Para describir el cuarto objetivo específico de la investigación, se emplearon los resultados de la prueba de correlación de Pearson, mostrando un coeficiente de correlación de $r=0.132$. Además, el valor de significancia ($p=0.323$) es superior a 0.05, lo que indica la ausencia de correlación significativa, aceptando la hipótesis nula y rechazando la alterna.

Tabla 6

Relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión normativo de la variable compromiso organizacional en un centro de salud de Chiclayo, 2024.

Correlaciones		Estilos de Liderazgo
	Correlación de Pearson	,339**
Dimensión normativo	Sig. (bilateral)	,009
	N	58

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

En relación al quinto objetivo específico de la investigación, se analizaron los resultados de la prueba de correlación de Pearson, mostrando un coeficiente de correlación de $r=0.339$, indicativo de una correlación positiva débil. Además, el valor de significancia ($p=0.009$) fue inferior al umbral de 0.01, lo que señala una correlación altamente significativa con un nivel de confianza del 99%, por lo tanto, se valida la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

Referente al objetivo general de la investigación el cual se centró en encontrar relación entre las dos variables de estudio, además de los cinco objetivos específicos planteados, los resultados encontrados determinaron la aceptación de la hipótesis alterna, mientras que la hipótesis nula fue rechazada, esto sugiere que existe una conexión significativa entre las variables de estudio.

Este hallazgo guarda semejanza en el estudio de Pereira (2022) cuyo objetivo fue encontrar la relación entre los estilos de liderazgo con el compromiso organizacional en un lugar en Lima, Los datos resultantes fueron que el Rho de Spearman $p = 0,930$ con una significancia $p = ,000 < 0.05$, los cuales indican que, en efecto existe conexión estadísticamente significativa en las variables de estudio. Asimismo, según lo descrito por Tortolero y Carreón (2022), cuyo estudio tuvo como propósito establecer la correlación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional desde la perspectiva de los docentes de una IES en México, como resultado, se encontró que existe relación positiva entre los tres estilos de liderazgo estudiados y la variable de compromiso organizacional, así mismo, se encontró que la forma de liderazgo con la relación más fuerte es la transformacional, por ende se concluye que los docentes con una forma de liderazgo transformacional son más confiables con la institución, promoviendo sus filosofías.

Basándonos en la información anterior, podemos concluir que, al considerar los atributos de un empleado, tanto la forma de liderazgo transformacional como el transaccional afectan directamente a su nivel de compromiso. Al inspirar y motivar a los demás, el liderazgo transformacional promueve un sentimiento de aprecio y compromiso con las metas de la institución. Por otra parte, el liderazgo transaccional establece expectativas claras haciendo hincapié en las tareas y las recompensas por el rendimiento. Un fuerte compromiso organizativo mejora el rendimiento y la retención del talento al fomentar mayores niveles de motivación, satisfacción laboral y lealtad a la empresa, lo mencionado se respalda en las ideas de Alcázar (2020).

En relación al primer objetivo específico, la prevalencia de los estilos de liderazgo se presentó de la siguiente manera, en liderazgo transaccional (62,1%),

seguido de un liderazgo transformacional (36,2%) y finalmente el liderazgo laissez faire (1,7%).

Estos resultados presentan similitudes en el trabajo de Valerio (2023), cuyo objetivo fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de la Fuerza Aérea del Perú (FAP). Los resultados mostraron que el personal presentó un liderazgo alto en el estilo transaccional y transformacional (57,8% y 51.6% respectivamente) y el 57.8% del personal manifestó un liderazgo moderado en el estilo laissez- faire, del mismo modo, se observa una mayor prevalencia del estilo transaccional, el cual se fundamenta en el modelo de Liderazgo Rango Total, en ese sentido, Bass y Avolio (1994), en su investigación que se centró en el estudio del estilo de liderazgo transaccional el cual implica en una dinámica donde los líderes ofrecen recompensas específicas a los colaboradores para asegurar que estos alcancen sus metas, basándose en el reconocimiento proporcionado por la persona que lidera. Así mismo, la investigación realizada por Chávez (2021) cuyo propósito de estudio fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador del HRDC, los resultados encontrados fueron como predominante al estilo de liderazgo, transformacional (80,1%), seguido del liderazgo transaccional (14,7%) y finalmente el liderazgo laissez faire (5,1%), del mismo modo, se nota un mayor porcentaje del estilo transformacional, tal como como se evidencia en este estudio; esta predominancia está respaldada en el modelo de Liderazgo Rango Total, basándose en el análisis de investigación de Bass y Avolio, el cual menciona que el liderazgo transformacional se manifiesta en las interacciones entre el líder y los empleados que están bajo su dirección, se caracteriza por el carisma del líder, lo que atrae a los seguidores a seguirlo, esto implica que el líder es dinámico, sirve como un modelo a seguir, y motiva a sus seguidores o subordinados a desarrollar sus habilidades, además, los inspira, los anima a enfrentar desafíos que favorezcan su desempeño dentro de la organización.

En conclusión, podemos enriquecer la investigación que la presencia predominante de los dos estilos de liderazgo adecuados refleja un alto compromiso organizacional entre los colaboradores, las cualidades individuales de los líderes, como la capacidad para inspirar, empoderar y establecer metas claras, son

fundamentales, ya que, no solo afectan positivamente el compromiso de los empleados, sino que también mejoran su desempeño y contribuyen al clima laboral dentro de la organización sanitaria, esto se respalda en lo que menciona de Alcázar (2020).

En relación al segundo objetivo específico, se evaluaron los niveles de compromiso organizacional y los resultados mostraron un predominio significativo en las dimensiones normativo (60.3) y afectivo (58.6), ambos en niveles altos, seguidos por la dimensión de continuidad (50.6) en un nivel medio, de manera general, el compromiso organizacional mostró mayor predominio en un nivel alto (62.1%), seguido de un nivel medio (37.9%).

Estos hallazgos se relacionan en el estudio de Arévalo (2019), el cual estudió la relación entre estilos de liderazgo y compromiso organizacional en el CEM-Región San Martín. Según este trabajo, la dimensión normativo es la más predominante (48%), seguida por la dimensión afectivo (46%), y la dimensión de continuidad es la menos prominente (6%), además, el mismo autor, refiere que las obligaciones normativas son responsabilidades intrínsecas que motivan a las personas a realizar su trabajo de manera efectiva, basadas en valores y creencias adquiridas durante la socialización organizacional. Asimismo, Arévalo (2019) subrayan que, al crear una conexión emocional y un sentimiento de identificación con la empresa, la dimensión afectivo contribuye significativamente al compromiso organizativo. El reconocimiento de los empleados dentro de la empresa profundiza esta relación y mejora el rendimiento laboral, demostrando un mayor nivel de dedicación y aprecio dentro de la empresa.

Lo mencionado anteriormente aclara que hay una serie de componentes esenciales que contribuyen al compromiso organizativo de un empleado, estos incluyen el desarrollo de una conexión emocional basada en cómo son tratados, aceptados y valorados por la organización, así como principios morales y valores personales que repercuten en el compromiso debido a las recompensas y el reconocimiento que reciben, esta idea se respalda en lo que menciona Arévalo (2019).

En cuando al tercer objetivo específico, los resultados aceptaron la hipótesis alterna mientras que la hipótesis nula fue rechazada, esto sugiere que hay una

relación importante entre la primera variable y la primera dimensión de la segunda variable.

Estos hallazgos se asemejan al trabajo realizado por Vera (2022), el cual investigó la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional entre los colaboradores de la UES - Ascope. Los resultados arrojaron que la dimensión afectiva fue la más predominante (47.6%), además que el compromiso se presentó en un nivel elevado (46,2%) y el liderazgo transformacional predominó (39,2%), estos porcentajes señalan una evidente vinculación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional. Esta conexión puede explicarse por varios factores, como señala (Alcázar, 2020), quien menciona que el compromiso afectivo impulsa la dedicación hacia la empresa mediante el deseo de permanecer en la organización, motivado por una profunda conexión emocional y un fuerte apego.

En cuanto a lo mencionado, el aporte destacado en este estudio de investigación es que los aspectos emocionales se relacionan con el apego hacia el trabajo, ya que, los trabajadores están influenciados por cómo se sienten emocionalmente dentro de la organización; si se sienten valorados y reconocidos, su desempeño tiende a ser significativo. Por el contrario, si perciben un valor mínimo en la empresa, su rendimiento puede verse afectado de manera negativa, esta idea se respalda en lo que menciona Pereira y Yáber (2022).

Para el cuarto objetivo específico, los resultados indican que la hipótesis nula fue aceptada y la hipótesis alterna fue rechazada, lo que implica que no hay una relación significativa entre la primera variable y la segunda dimensión de la segunda variable.

Este resultado guarda relación en el estudio de Uriarte (2020), quien en un apartado de su investigación estableció determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad en una municipalidad de la región Lambayeque, los resultados del apartado fueron no existe relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso de continuidad, esto se puede deber a diversos factores, los cuales detalla Alcázar (2020) quien menciona que el ambición de persistir dentro de una organización a pesar de ser consciente de los costes asociados a abandonarla se conoce como compromiso de continuidad, este

tipo de compromiso no es meramente aceptado por los líderes, ya que esperan más que solo la conformidad de los empleados, es decir, los líderes aspiran a que los empleados demuestren un compromiso profundo con su trabajo y generen resultados de alta calidad mejorando el rendimiento general de la organización

El aporte relevante de este apartado para el estudio radica en que los colaboradores eligen quedarse en el trabajo principalmente debido al riesgo que implica no tener otra opción laboral inmediata, este tipo de conexión se establece por necesidad más que por un compromiso profundo, lo que limita el nivel de entrega y compromiso en el cumplimiento de sus responsabilidades, según las ideas de Arévalo (2019).

Finalmente, para el quinto objetivo específico, los resultados indican que la hipótesis alternativa fue aceptada y la hipótesis nula fue descartada, lo que sugiere una relación significativa entre la primera variable y la tercera dimensión de la segunda variable.

Estos resultados se fundamentan en lo encontrado por Huayaney (2021), quien investigó la conexión entre los estilos de liderazgo y los niveles de compromiso organizacional entre los trabajadores de una municipalidad. Entre los hallazgos destacados, se identificó una correlación positiva entre el estilo de liderazgo autoritario y el componente normativo del compromiso organizacional. Este resultado se fundamenta en diversos factores, como se detalla en (Alcázar, 2020), quien señala que el compromiso normativo implica una demanda de permanecer en la entidad debido a un sentido de deber y compromiso, motivado por la percepción de que organización se ha involucrado considerablemente en su proceso de formación y desarrollo tanto a nivel individual como profesional, esta sensación de obligación puede generar sentimientos de culpa entre los empleados al considerar la posibilidad de abandonar la organización.

En este sentido, lo mencionado previamente enfatiza que los colaboradores, tras trabajar durante un período prolongado y recibir diversos beneficios, han desarrollado un fuerte sentido de pertenencia moral que los motiva a realizar sus actividades dentro de la organización con dedicación, esto es respaldado en lo que menciona Arévalo (2019).

V. CONCLUSIONES

1. En relación con el objetivo general de la investigación, el coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.406$, $p = 0.002$) indicó una correlación significativa entre ambas variables de estudio. Esto sugiere que, mientras los líderes practiquen un estilo positivo, aumentará el grado de implicación organizacional de los colaboradores.
2. En relación con el primer objetivo específico, los resultados mostraron una predominancia significativa del estilo de liderazgo transaccional (62.1%). Esto sugiere que, a medida que los líderes ofrecen más recompensas específicas, el compromiso organizacional aumenta significativamente.
3. En cuanto al segundo objetivo específico, se determinó que existe una mayor predominancia del compromiso organizacional en dos de las tres dimensiones de estudio: afectivo y normativo (58,6% - 60,3%), lo cual sugiere que el nivel de identificación y responsabilidad que los colaboradores sienten hacia la institución se incrementa en función del nivel de apego emocional y del sentido de obligación.
4. Respecto al tercer objetivo específico, el coeficiente de Pearson ($r = 0.404$, $p = 0.002$) mostró una correlación significativa entre la primera variable y la dimensión afectivo de la segunda. Esto sugiere que un alto nivel de compromiso organizacional está relacionado con factores emocionales, y que los estilos de liderazgo que fomentan el apego emocional incrementan el compromiso de los colaboradores.
5. En relación con el cuarto objetivo específico, el coeficiente de Pearson ($r = 0.132$, $p = 0.323$) no mostró una correlación significativa entre la primera variable y la dimensión de continuidad de la segunda. Esto sugiere que los estilos de liderazgo no afectan la permanencia de los colaboradores por preferencia, sino por necesidad o falta de alternativas laborales.
6. Respecto al quinto objetivo específico, el coeficiente de Pearson ($r = 0.339$, $p = 0.009$) indicó una correlación significativa entre la primera variable y la dimensión normativo de la segunda. Esto sugiere que los estilos de liderazgo que proporcionan facilidades, capacitaciones y oportunidades de aprendizaje fomentan un sentido de pertenencia y, por lo tanto, incrementan el compromiso organizativo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al centro de salud, se recomienda desarrollar programas de formación enfocados en liderazgo transformacional y transaccional, con talleres para mejorar comunicación, motivación y gestión de equipos, asimismo, es crucial que los líderes entiendan cómo sus estilos afectan la motivación y dedicación de los colaboradores, con el fin de promover un entorno de colaboración.
2. Al centro de salud, Se sugiere fomentar el liderazgo transformacional mediante un sistema robusto de reconocimiento y feedback, además, la alta dirección debe actuar como modelo y ofrecer incentivos y oportunidades de crecimiento para premiar tanto a líderes como a colaboradores.
3. A los colaboradores se recomienda seguir participando activamente en iniciativas que fortalezcan su compromiso, mantener una comunicación abierta con los líderes, participar en programas de desarrollo profesional y contribuir al ambiente colaborativo en el centro de salud.
4. Al área de Salud Mental, se recomienda implementar estrategias para fortalecer el compromiso afectivo entre los colaboradores, esto incluye crear entornos seguros de expresión emocional, ofrecer servicios de apoyo psicológico y bienestar emocional, promover actividades de compañerismo y pertenencia, proporcionar formación continua en inteligencia emocional y habilidades de afrontamiento para manejar el estrés y las presiones laborales.
5. Al departamento de Recursos Humanos, se recomienda implementar estrategias para fortalecer la continuidad del compromiso organizacional, esto incluye el desarrollo de planes de carrera claros y personalizados, programas de retención con beneficios competitivos y oportunidades de crecimiento profesional, así como encuestas periódicas con el fin de conocer a mayor detalle las perspectivas y necesidades de los colaboradores.
6. Se recomienda al jefe del establecimiento de salud fortalecer el compromiso normativo entre los colaboradores, fomentando una cultura que valore la ética y los valores comunes mediante políticas que refuercen la integridad y la responsabilidad, además es crucial comunicar claramente la visión y misión del centro, y proporcionar formación en ética profesional y cumplimiento normativo para asegurar que los colaboradores adhieran a los estándares de la organización.

REFERENCIAS

- Alcázar, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: impacto del liderazgo transformacional. *Economía coyuntural, Revista de temas de coyuntura y perspectivas*, vol. 5 (n°4), 89-121.
http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf
- Arévalo, T. (2019). *Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44519/Ar%c3%a9valo_RTb%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arrascue, I., Podestá, L., Matzumura, J, Gutiérrez, H., y Ruiz, R. (2021). Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 275 – 282.
<https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/3715>
- Balladares, V. (2024). *Clima laboral y estilo de liderazgo del funcionario público en un distrito judicial de la región norte del Perú, 2023*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134896/Balladares_CVL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bazán, M. (2023). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en el personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108138/Baz%
%a1n_CMDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108138/Baz%c3%a1n_CMDP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Bernal, I., Ruíz, L., y Pastrana, J. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600194

Boyacá, R. (2022). Artículo de revisión sobre definiciones, teorías y estilos de liderazgo en las organizaciones. [Tesis de especialidad, Universidad Militar Nueva Granada]. [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/43934/Boyac%
%A1AvilaRocio2022.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Stogdill%20li-
derazgo%20es.,las%20conductas%20que%20estos%20desarrollen%22](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/43934/Boyac%C3%A1AvilaRocio2022.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Stogdill%20liderazgo%20es.,las%20conductas%20que%20estos%20desarrollen%22).

Cajja, R. (2021). Liderazgo y clima organizacional en los trabajadores de salud del hospital Las Mercedes, Chiclayo. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63820/Cajja_P
RM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63820/Cajja_PRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castañeda, N., González, M, y Vera, Y. (2022). Clima Organizacional: la Influencia del liderazgo en las Organizaciones. [https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/0f6c175f-f5f7-4699-
9cfc-4e9e118626ae/content](https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/0f6c175f-f5f7-4699-9cfc-4e9e118626ae/content)

Chávez, M. (2021). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durante la pandemia COVID-19. Hospital Regional Docente Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62195/Ch%c3%a1vez_SCMJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., y Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823661>

Geraldo, L. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. <http://dx.doi.org/10.17162/au.v10i4.501>

Honores, L., y Delgado. E. (2019). Política de cobranza y su incidencia en la liquidez en la empresa de sanidad, instituto de salud cardiovascular S.A.C., Bellavista, 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26346/Garc%C3%ADa%20Honores,%20Luisa%20-%20Diestra%20Delgado,%20Emelyn.pdf?sequence=1>

Huayaney, L. (2021). *Liderazgo y compromiso organizacional en trabajadores de una Municipalidad de Huaura, 2021*. [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71931/Huayaney_ELE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jimenez, A., Gómez, D., Rendón, J., y Peláez, S. (2020). Revisión del liderazgo, sus estilos y modelos de medición en la última década. *Revista. Humanismo. Soc.*, 8(1), 81 – 98. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7597829>

Jiménez, S. (2018). “Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo”. [Tesis de

pregrado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24428>

Organización Mundial de la Salud. (January 28, 2020). Novel coronavirus (2019-nCoV) situation report-8.

https://www.who.int/docs/defaultsource/coronaviruse/situationreports/2020128-sitrep-8-ncovcleared.pdf?sfvrsn=8b671ce5_2.

Pereira, D., y Yáber, G. (2022). Apoyo Organizacional Percibido: Latinoamérica analizada en un lustro. *Revista Academia & Negocios*, 8 (2), 183-196.

<https://www.redalyc.org/journal/5608/560872306006/html/>

Pereira, L. (2022). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo – 2021*. [Tesis de maestría,

Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85901/Pereira_RLC-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Petrone, P. (2020). ¿Cómo se hace un líder? *Rev Colomb Cir.* 2020;35:14-6.

<https://doi.org/10.30944/20117582.577>

Placeres, S., Araiza, M., y Torres, S. (2022). El compromiso organizacional un factor clave para la innovación en las organizaciones. *Vincula Técnica EFAN*, 8(2),

154 – 164. <https://doi.org/10.29105/vtga8.2-341>

Puertas, E., Sotelo, J., y Ramos, G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Rev Panam Salud*

Publica, 44, 1 - 9.

<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52895/v44e1242020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rodríguez, C., Loján, J., Bravo, G., Madrid, B., Calderón, R., y Flores, A. (2023). Liderazgo y su importancia en la gestión de instituciones de salud en tiempos de covid-19. *Ciencia Latina Revista científica Multidisciplinar*, 7(3), 8014 – 8029. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6782/10328>
- Sánchez, S. (2020). Compromiso organizacional y motivación laboral en trabajadores en empresas de materia prima de Chiclayo, 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7837/S%C3%A1nchez%20Mundaca,%20Sachi%20Hillary%20Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tortolero, R. y Carreón, A. (2022). El compromiso organizacional y su relación con el liderazgo de los docentes de una universidad de Durango México. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8539136>
- Uriarte, A. (2020). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en una municipalidad de la región Lambayeque*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7833/Uriarte%20Villalobos%2c%20Anahis%20Alexandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valerio, E. (2023). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de un hospital de lima, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/7459/T030_21851494_M%20%20%20Valerio%20Solari%20%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

Verduga, L., Figueroa, J., Zambrano, K., y Caro, M. (2024). Liderazgo de enfermería: relación entre la efectividad del equipo y calidad de atención al paciente. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 8(1), 6050 – 6063. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9951

Anexos

Anexo 01: Tabla de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
Estilos de liderazgo	Geraldo (2020) concibe al estilo de liderazgo como el grupo de cualidades, prácticas y habilidades que los líderes utilizan al interactuar con sus subordinados, formando así un patrón de comportamiento distintivo.	Se refiere a las respuestas proporcionadas por los colaboradores a las treinta y tres preguntas del cuestionario CELID-S, agrupadas en tres dimensiones y evaluadas mediante una escala Likert.	Liderazgo Transformacional	Carisma Inspiración Estimulación intelectual Consideración Individualizada	3, 4, 13, 14, 15, 17, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 33, 34	<i>Cuestionario estilos de liderazgo CELID - S</i> <i>(Castro Solano, Nader y Casullo, 2004, validada por Arévalo, 2019).</i>
			Liderazgo Transaccional	Consideración Individualizada Recompensa contingente	2, 5, 7, 8, 9,10, 11, 12, 16, 18,26	
			Laizzes faire	Correctivo Pasivo -Evitador	1, 6, 20, 27, 31, 32	
Compromiso organizacional	Sánchez (2020) menciona que el compromiso organizacional es una condición mental que se manifiesta en la interacción del colaborador con su institución y que influye en su decisión de continuar o dejar su lugar de trabajo.	Hace referencia a las respuestas suministradas por los colaboradores en los dieciocho ítems del cuestionario de compromiso organizacional, los mismos que están agrupados en tres dimensiones y evaluados a través de una escala Likert.	Afectivo		1, 2, 3, 4, 5, 6	<i>Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, 1991, adaptado y validado por Jiménez, 2018).</i>
			Continuidad	Nivel bajo: 1- 42 puntos Nivel medio: 43 – 84 puntos Nivel alto: 85 – 126 puntos	7, 8, 9, 10, 11, 12	
			Normativo		13, 14, 15, 16, 17, 18	

Anexo 02: Cuestionario 01

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO ESTILOS DE LIDERAZGO CELID - S

(Castro Solano, Nader y Casullo, 2004)

EDAD: _____

SEXO:

M

F

Este cuestionario sirve para describir el estilo de dirección o liderazgo. Por favor responda los ítems que se detallan a continuación. Sus respuestas serán tratadas de forma anónima. A continuación, figuran 34 frases. Indique el grado en que cada frase se ajusta a la manera de dirigir de el/la Coordinador/a. Marca una sola alternativa en la escala de valoración.

¿Con qué frecuencia hace la coordinadora en su trabajo lo que dice cada frase?

1 2 3 4 5
Nunca Raras veces A veces A menudo Siempre

DIMENSIÓN TRANSFORMACIONAL		Nunca	Raras veces	A veces	A menudo	Siempre
3	Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.					
4	Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
13	Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.					
14	Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas					
15	Nos hace saber que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver problemas.					
17	Está dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos.					
19	Nos da charlas para motivarnos					
21	Cuenta con nuestro respeto					
22	Potencia nuestra motivación de éxito					
23	Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.					
24	Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos					
25	Nos hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva					

28	Impulsa la utilización de la inteligencia para superar obstáculos					
29	Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos					
30	Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes					
33	Tenemos plena confianza en él.					
34	Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo.					
DIMENSIÓN TRANSFORMACIONAL		Nunca	Raras veces	A veces	A menudo	Siempre
2	No trata de cambiar lo que hacemos mientras las cosas salgan bien.					
5	Evita involucrarse en nuestro trabajo.					
7	Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"					
8	Nos da lo que queremos a cambio de recibir su apoyo.					
9	Evitar intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos					
10	Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro propio esfuerzo					
11	Siempre que sea necesario, podemos negociar con él lo que obtendremos a cambio de nuestro Trabajo					
12	Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él					
16	Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación.					
18	No trata de hacer cambios mientras las cosas marchan bien					
26	Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio					
DIMENSIÓN LAISSEZ - FAIRE		Nunca	Raras veces	A veces	A menudo	Siempre
1	Su presencia tiene poco efecto en nuestro rendimiento					
6	No nos dice en donde se sitúa en algunas ocasiones					
20	Evita tomar decisiones					
27	Es difícil encontrarlo cuando surge un problema					
31	Evita decirnos cómo se tienen que hacer las cosas					
32	Es probable que esté ausente cuando se lo necesita					

Anexo 03: Cuestionario 02

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero(a).

Totalmente en Desacuerdo (TED)= 1 En Desacuerdo (ED) = 2 Levemente en Desacuerdo (LD) = 3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA/ ND) = 4 Levemente de Acuerdo (LA)= 5 Acuerdo (DA)= 6 Totalmente de Acuerdo (TDA)= 7

DIMENSIÓN AFECTIVO	TED	ED	LD	NA/ ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
DIMENSIÓN CONTINUIDAD	TED	ED	LD	NA/ ND	LA	DA	TDA
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							

12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
DIMENSIÓN NORMATIVO	TED	ED	LD	NA/ ND	LA	DA	TDA
13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

Anexo 04: Fichas técnicas de instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica: Estilos de Liderazgo

Denominación del instrumento	Cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID – S
Nombre abreviado	CELID – S
Autor	Castro Solano, Nader y Casullo, validado por Arévalo (2019).
Objetivo	Recoger información relacionada sobre los Estilos de Liderazgo dentro del Centro de Salud.
Población objetivo	Personal que labora en el Centro de Salud.
Áreas, componentes o dimensiones que evalúa	Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional y Liderazgo Laissez Faire.
Tipo de instrumento	Cuestionario.
Longitud (Números de ítems)	Total 34 ítems.
Forma de administración	Grupal y/o Individual
Ámbito de aplicación	En un Centro de Salud
Duración	15 minutos
Significación	Escala que identifica el estilo de Liderazgo predominante percibido por los colaboradores respecto a sus superiores dentro de una organización
Materiales	Lapiceros y papel bond.
Referencias	Arévalo, T. (2019). <i>Relación entre los Estilos de Liderazgo y el Compromiso Organizacional desde la perspectiva de los trabajadores del Centro Emergencia Mujer Región San Martín 2019</i> . [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20500.12692/44519/Ar%c3%a9valo_RTb%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ficha técnica: Compromiso Organizacional

Denominación del instrumento	Cuestionario de Compromiso Organizacional
Nombre abreviado	
Autor	Meyer y Allen, validado por Jiménez (2018).
Objetivo	Recoger información relacionada sobre el Compromiso Organizacional dentro del Centro de Salud.
Población objetivo	Personal que labora en el Centro de Salud.
Áreas, componentes o dimensiones que evalúa	Dimensiones: afectivo, normativo y de continuidad
Tipo de instrumento	Cuestionario.
Longitud (Números de ítems)	Total 18 ítems.
Forma de administración	Grupal y/o Individual
Ámbito de aplicación	En un Centro de Salud
Duración	15 minutos
Significación	Mide el compromiso organizacional que presentan los trabajadores en una organización.
Materiales	Lapiceros y papel bond.
Referencias	Jiménez, S. (2018). <i>Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo</i> . [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24428

Anexo 05: Validación de jueces

En este estudio, se calculó el coeficiente V de Aiken para evaluar los ítems *del cuestionario de estilos de liderazgo CELID – S*. Los resultados de este análisis realizado por tres jueces expertos se detallan en la Tabla 1. Los ítems mostraron niveles adecuados de relevancia, representatividad y claridad ($V = 0.78 - 1.00$, IC 95%: $0.45 - 0.94$).

Tabla 7

V de Aiken para la evaluación de la relevancia, representatividad y claridad de los ítems de cuestionario de estilos de liderazgo CELID – S.

Ítems	Relevancia (n = 5)				Representatividad (n = 5)				Claridad (n = 5)			
	M	DE	V	IC 95%	M	DE	V	IC 95%	M	DE	V	IC 95%
Ítem 1	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 2	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 3	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 4	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94
ítem 5	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 6	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	4.00	.00	1.00	0.80-1.00
Ítem 7	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94
ítem 8	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 9	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	4.00	.00	1.00	0.80-1.00
ítem 10	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94
ítem 11	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94
ítem 12	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 13	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 14	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94
ítem 15	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 16	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.33	.58	0.78	0.45-0.94
ítem 17	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
Ítem 18	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 19	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 20	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 21	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.80	.45	0.93	0.70-0.99	3.80	.45	0.93	0.70-0.99
ítem 22	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	4.00	.00	1.00	0.80-1.00
ítem 23	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94
ítem 24	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94
ítem 25	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94
ítem 26	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94
Ítem 27	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	4.00	.00	1.00	0.80-1.00
ítem 28	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.33	.58	0.78	0.45-0.94
ítem 29	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 30	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.33	.58	0.78	0.45-0.94
ítem 31	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 32	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 33	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	4.00	.00	1.00	0.80-1.00
ítem 34	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	4.00	.00	1.00	0.80-1.00

Nota: M = media, DE = desviación estándar, V = coeficiente V de Aiken, IC 95% = Intervalo de confianza de la V de Aiken.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el "Cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID-S" que forma parte de la investigación denominada "Estilos De Liderazgo Y Compromiso Organizacional de un Centro de Salud - Chiclayo -2024"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la línea de investigación de "Dirección de los servicios de salud" como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Mg. Jaime Enrique Galvez Vasquez

Nombre del juez: _____

Grado profesional: Maestría (X) Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica (X) Educativa () Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia profesional: GERENCIA REGIONAL DE SALUD

Institución donde labora: RED DE SALUD CHICLAYO

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años () Más de 5 años (X)

Experiencia en Investigación Psicométrica: _____



Nombre del jurado: Jaime Enrique Galvez Vasquez
DNI: 16791287
N° de colegiatura: 57319

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el "Cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID-S"
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus escalas.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el "Cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID-S" que forma parte de la investigación denominada "Estilos De Liderazgo Y Compromiso Organizacional de un Centro de Salud - Chiclayo -2024"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la línea de investigación de "Dirección de los servicios de salud" como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: VICTOR NUÑEZ QUIJANO

Grado profesional: Maestría (X) Doctor ()

Área de Formación académica: Clínica () Educativa () Social (X) Organizacional ()

Áreas de experiencia profesional: 13 AÑOS

Institución donde labora: CENTRO DE SALUD JORGE CHAVEZ.

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años (X) Más de 5 años ()

Experiencia en Investigación Psicométrica: PLAN DE MOTIVACIÓN PARA EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE UNA MICRORED CHICLAYO.

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el "Cuestionario de Estilos de Liderazgo CELID-S"
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus escalas.


Dr. Victor Nuñez Quijano
Médico Cirujano
C.O.P. 20017

Nombre del jurado: VICTOR NUÑEZ QUIJANO

DNI: 00251179

N° de colegiatura: 58817

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el "Cuestionario estilos de liderazgo CELID - S", que forma parte de la investigación denominada "Estilos De Liderazgo Y Compromiso Organizacional de un Centro de Salud - Chiclayo -2024"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la línea de investigación de "Dirección de los servicios de salud" como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	SEVERA LLAJAIRA CASTILLO CORDOVA			
Grado profesional:	Maestría (X)		Doctor ()	
Área de Formación académica:	Clínica (X)	Educativa ()	Social ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	CENTRO EMERGENCIA MUJER - TUMBES			
Institución donde labora:				
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()		

Experiencia en Investigación
Psicométrica:

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el "Cuestionario estilos de liderazgo CELID – S"
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus escalas.


Nombre del Juez: SEVERA LLAJAIRA CASTILLO CORDOVA
DNI: 46051448
N° de colegiatura: 92063

De igual modo, se realizó el cálculo del coeficiente V de Aiken para evaluar los ítems del cuestionario de compromiso organizacional. Los resultados del análisis realizado por cinco jueces expertos se muestran en la Tabla 8. La mayoría de los ítems mostraron niveles adecuados de relevancia, representatividad y claridad ($V = 0.78 - 1.00$, IC 95%: 0.45 – 0.94),

Tabla 8

V de Aiken para la evaluación de la relevancia, representatividad y claridad de los ítems del cuestionario de compromiso organizacional.

Ítems	Relevancia (n = 3)				Representatividad (n = 3)				Claridad (n = 3)			
	M	DE	V	IC 95%	M	DE	V	IC 95%	M	DE	V	IC 95%
Ítem 1	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94
ítem 2	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 3	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 4	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	4.00	.00	1.00	0.80-1.00
ítem 5	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.33	.58	0.78	0.45-0.94
ítem 6	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
Ítem 7	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 8	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	3.33	.58	0.78	0.45-0.94
ítem 9	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 10	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 11	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	4.00	.00	1.00	0.80-1.00
ítem 12	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	4.00	.00	1.00	0.80-1.00
ítem 13	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.33	.58	0.78	0.45-0.94
ítem 14	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 15	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.33	.58	0.78	0.45-0.94
ítem 16	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 17	3.67	.58	0.89	0.56-0.98	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	3.67	.58	0.89	0.56-0.98
ítem 18	3.33	.58	0.78	0.45-0.94	4.00	.00	1.00	0.80-1.00	3.67	.58	0.89	0.56-0.98

Nota: M = media, DE = desviación estándar, V = coeficiente V de Aiken, IC 95% = Intervalo de confianza de la V de Aiken.

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el "Cuestionario de compromiso organizacional" que forma parte de la investigación denominada "Estilos De Liderazgo Y Compromiso Organizacional de un Centro de Salud - Chiclayo - 2024"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la línea de investigación de "Dirección de los servicios de salud" como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Mg. Jaime Enrique Gálvez Vásquez			
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()		
Área de Formación académica:	Clínica (X)	Educativa ()	Social ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	GERENCIA REGIONAL DE SALUD			
Institución donde labora:	RED DE SALUD CHICLAYO			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)		

**Experiencia en Investigación
Psicométrica:**



2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el "Cuestionario de compromiso organizacional"
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus escalas.

Nombre del jurado: Jaime Enrique Gálvez Vásquez
DNI: 16791287
N° de colegiatura: 57319

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el "Cuestionario de compromiso organizacional" que forma parte de la investigación denominada "Estilos De Liderazgo Y Compromiso Organizacional de un Centro de Salud - Chiclayo - 2024"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la línea de investigación de "Dirección de los servicios de salud" como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

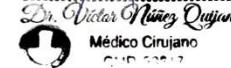
1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	VICTOR NUÑEZ QUIJANO			
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()		
Área de Formación académica:	Clínica (X)	Educativa ()	Social (X)	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	13 AÑOS CLÍNICA Y ORGANIZACIONAL.			
Institución donde labora:	CENTRO DE SALUD JORGE CHAVEZ			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ()		

Experiencia en Investigación
Psicométrica:

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el "Cuestionario de compromiso organizacional"
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus escalas.



Dr. Victor Nuñez Quijano
Médico Cirujano
C.O.P. 52017

Nombre del jurado: VICTOR NUÑEZ QUIJANO
DNI: 00251179
N° de colegiatura: 58817

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el "Cuestionario de compromiso organizacional" que forma parte de la investigación denominada "Estilos De Liderazgo Y Compromiso Organizacional de un Centro de Salud - Chiclayo -2024"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la línea de investigación de "Dirección de los servicios de salud" como a sus aplicaciones. Agradezco su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	SEVERA LLAJAIRA CASTILLO CORDOVA			
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)		Doctor ()	
Área de Formación académica:	Clínica ()	Educativa ()	Social ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:				
Institución donde labora:	CENTRO EMERGENCIA MUJER - TUMBES			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		Más de 5 años ()	

Experiencia en Investigación
Psicométrica:

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el "Cuestionario de compromiso organizacional"
- b. Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a sus escalas.


Nombre del Jurado: SEVERA LLAJAIRA CASTILLO CORDOVA
DNI: 46051448
N° de colegiatura: 92063